

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kualitas yang baik dan sesuai dengan standar dari sebuah pelayanan medis dan keperawatan haruslah dimiliki oleh sebuah rumah sakit sebagai penyedia jasa kesehatan (Nursalam, 2011). Hal ini juga diungkapkan oleh Herlambang & Murwani (2012) yang mengatakan bahwa, “Kualitas pelayanan kesehatan didasarkan pada kemampuan pusat-pusat layanan kesehatan baik pemerintah maupun swasta dalam menyediakan jasa pelayanan kesehatan yang bermutu dan dapat terjangkau oleh masyarakat”.

Keberhasilan dari sebuah pelayanan kesehatan yang diberikan oleh rumah sakit ditentukan oleh pelayanan keperawatan yang dianggap sebagai tumpuan dari keseluruhan sistem pelayanan kesehatan yang ada di rumah sakit. Menurut Saleh (2012), “Tenaga perawat di Indonesia merupakan tenaga kesehatan yang paling banyak jumlahnya dibandingkan dengan tenaga kesehatan lainnya, dengan proporsi 40%, yang tersebar di rumah sakit 65%, puskesmas 28% dan selebihnya di sarana kesehatan lainnya”.

Menurut Saleh (2012), “Tujuan dari pelayanan keperawatan adalah yaitu meningkatkan kepuasan pasien, akan tetapi untuk meningkatkan kepuasan pasien tersebut perawat harus meningkatkan kembali mutu dari pelayanan bagi pasien itu sendiri dimana perawat lebih empatik, respek, dan tanggap akan kebutuhannya.”

Mutu dari pelayanan keperawatan itu sendiri dapat diartikan sebagai suatu kebebasan melakukan hal-hal dengan profesional dan atur serta dilindungi oleh

undang-undang guna meningkatkan derajat kesehatan untuk klien penerima jasa kesehatan.

Hal ini berdasar pada hal-hal yang dilakukan oleh perawat dengan sebaik-baiknya sehingga dapat mempengaruhi perawatan yang diberikan untuk pasien (ANA, 2010 dalam Tounton Et all., 2004). Aitken et al juga menjelaskan bahwa, “Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi perawatan pasien adalah pengambilan keputusan yang efektif, kerjasama tim, *climical evidence based*, serta kepuasan kerja perawat”.

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai suatu perasaan yang mendukung diri dari pegawai untuk melakukan pekerjaannya, hal ini berkaitan dengan keadaan emosional maupun sikap seseorang dalam merasa puas atau tidak puas. Hal ini juga dijelaskan oleh Nursalam (2014) bahwa, “Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaannya”.

Beberapa hal yang berkaitan dengan kepuasan kerja adalah kondisi kerja, perasaan cocok dengan kepribadian, imbalan yang didapatkan, serta tingkat kesulitannya. Hal lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah stressor yang didapat oleh pegawai, masalah yang ada dalam pekerjaan, komitmen serta profesionalisme, pernyataan ini di dukung oleh Robbins (2007) yang menyatakan, “hal yang menentukan kepuasan kerja antara lain, pekerjaan yang menantang, imbalan yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, dan kesesuaian antara kepribadian dan pekerjaan.”

Sudirman (2003) menyebutkan bahwa, “akibat ketidakpuasan kerja perawat antara lain: sikap perawat kurang bertanggung jawab terhadap tugasnya, tidak disiplin, tidak peduli terhadap lingkungan kerja, dan ingin pindah.” Hal ini didukung oleh ungkapan Demerouti (dalam Saleh 2012) yaitu ketidakpuasan yang dirasakan oleh seorang perawat dapat mempengaruhi hasil dari pelayanan keperawatan. Perawat yang merasakan ketidakpuasan dapat memberikan pelayanan dengan kualitas yang rendah atau bahkan kurang baik pada klien.

Beberapa hal yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dari perawat adalah kesesuaian antara pekerjaan dan imbalan yang didapatkan, adanya lingkungan dan kondisi yang baik, rekan kerja yang baik dan adanya kebijakan untuk memperoleh kesempatan berkembang atau memiliki tingkat pendidikan yang tinggi (Masturi, 2007). Salah satu yang menarik adalah adanya lingkungan dan kondisi yang baik untuk bekerja. Hal ini dapat diciptakan melalui ronde keperawatan, oleh karena itu Corner (2006) berpendapat bahwa, “Salah satu strategi yang mampu mengatasi masalah ketidakpuasan kerja yaitu dengan ronde keperawatan. Ronde keperawatan adalah salah satu strategi untuk meningkatkan pelayanan keperawatan dan telah dipromosikan sebagai salah satu strategi perbaikan yang langsung dapat meningkatkan kepuasan pasien dan perawat”

Ronde keperawatan dapat meningkatkan otonomi perawat, sehingga kepuasan kerja perawat akan meningkat. Ronde keperawatan dirancang untuk meningkatkan otonomi perawat, ikut terlibat dalam pengambilan keputusan, hubungan profesional dengan pelayanan kesehatan lainnya, dan penggunaan *evidence base* untuk meningkatkan persepsi mereka terhadap lingkungan praktik

sebagai pengaturan bagi praktik keperawatan profesional dan pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja (Aitken, et al., 2010).

Menurut Aitken et al (2010), “meneliti dampak ronde keperawatan diruang *intensive care* terhadap kepuasan perawat yang didasarkan pada subvariabel imbalan, otonomi, status profesional, persyaratan tugas, kebijakan organisasi, serta interaksi antar sesama perawat dan perawat dan dokter. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa didapatkan adanya peningkatan nilai masing-masing subvariabel setelah dilakukan tindakan ronde keperawatan dibandingkan kelompok kontrol yang tidak dilakukan ronde keperawatan. Peningkatan yang paling bermakna adalah peningkatan hubungan interaksi sebanyak 0,51 kali dibanding bila tidak dilakukan ronde keperawatan. Penelitian mengenai kepuasan perawat terhadap pelaksanaan ronde keperawatan di Indonesia belum ada.”

Ruang perawatan SP2KP bedah RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo memiliki kapasitas 71 *bed* (tempat tidur) yang tersebar di beberapa ruangan yakni ruang perawatan kelas I (2 buah), ruang perawatan kelas II (40 buah), ruang perawatan kelas III (29 buah). Pelaksanaan ronde di ruangan SP2KP bedah RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo periode Januari – Desember 2015 adalah Sebanyak 1 kali. Ruang perawatan MPKP interna RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo memiliki kapasitas 49 *bed* (tempat tidur). Pelaksanaan ronde keperawatan di ruang MPKP interna RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo periode Januari – Desember sebanyak 4 kali.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala ruangan SP2KP Bedah dan MPKP Interna RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe kota Gorontalo, terdapat kesamaan tentang pelaksanaan ronde keperawatan pada dua ruangan tersebut yakni, ronde keperawatan dilaksanakan sekali dalam sebulan dan ronde keperawatan hanya akan dilakukan apabila baru terdapat masalah peningkatan status kesehatan klien. Terkait dengan pelaksanaan ronde keperawatan tersebut didapatkan bahwa, pelaksanaan ronde di dua ruangan tersebut masih kurang. Hal

ini juga berkaitan dengan kepuasan kerja, yang dibuktikan dengan hasil wawancara dari 10 orang perawat yang bertugas di ruangan SP2KP bedah MPKP interna, yakni 7 orang perawat mengatakan kepuasan kerja mereka menurun karena jarang atau bahkan belum rutinnya pelaksanaan ronde keperawatan dan kurangnya reward yang diberikan oleh kepala ruangan kepada perawat yang rajin ikut dalam ronde keperawatan, serta 3 perawat lainnya mengatakan puas dalam pelaksanaan ronde karena dapat meningkatkan interaksi antar sesama tenaga kesehatan terutama perawat.

Berdasarkan penjelasan di atas yang di dukung data hasil penelitian sebelumnya serta hasil observasi peneliti, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Hubungan Ronde Keperawatan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat RSUD Prof. Dr. H. Aloi Saboe Kota Gorontalo”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

1. Aplikasi ronde keperawatan di ruang SP2KP bedah dan MPKP interna RSUD Prof. Dr. H. Aloi Saboe Kota Gorontalo masih belum rutin.
2. Pelaksanaan ronde di ruangan SP2KP bedah RSUD Prof. Dr. H. Aloi Saboe Kota Gorontalo periode Januari – Desember 2015 adalah Sebanyak 1 kali. Pelaksanaan ronde keperawatan di ruang MPKP interna RSUD Prof. Dr. H. Aloi Saboe Kota Gorontalo periode Januari – Desember sebanyak 4 kali.
3. Ronde keperawatan dilaksanakan sekali dalam sebulan dan ronde keperawatan hanya akan dilakukan apabila baru terdapat masalah peningkatan status kesehatan klien. Terkait dengan pelaksanaan ronde

keperawatan tersebut didapatkan bahwa, pelaksanaan ronde di dua ruangan tersebut masih kurang. Hal ini juga berkaitan dengan kepuasan kerja, karena menurut beberapa perawat yang diwawancarai mereka mengatakan bahwa kepuasan kerja mereka meningkat setelah dilaksanakan ronde keperawatan.

4. Hasil wawancara dari 10 orang perawat yang bertugas di ruangan SP2KP bedah MPKP interna RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe, yakni 7 orang perawat mengatakan kepuasan kerja mereka menurun karena jarang atau bahkan belum rutusnya pelaksanaan ronde keperawatan, dan 3 perawat lainnya mengatakan puas dalam pelaksanaan ronde karena dapat meningkatkan interaksi antar sesama tenaga kesehatan terutama perawat.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah yang dapat di ambil dari latar belakang di atas “Apakah Terdapat Hubungan Ronde Keperawatan Dengan Kepuasan Kerja Perawat RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo”.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

#### **1.4.1 Tujuan Umum**

Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan ronde keperawatan dengan kepuasan kerja perawat RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo.

#### **1.4.2 Tujuan Khusus**

1. Untuk mengidentifikasi Ronde Keperawatan di ruang SP2KP bedah dan MPKP interna RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo.

2. Untuk mengidentifikasi kepuasan kerja perawat di ruang SP2KP bedah dan MPKP interna RSUD Prof. Dr. H. Aloe Saboe Kota Gorontalo.
3. Untuk menganalisis hubungan ronde keperawatan terhadap kepuasan kerja perawat di ruang SP2KP bedah dan MPKP interna RSUD Prof. Dr. H. Aloe Saboe Kota Gorontalo.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### 1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis khususnya tambahan ilmu bagi dunia kesehatan.

### 1.5.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Institusi
  - 1) Menambah referensi baru tentang pengaruh ronde keperawatan terhadap kepuasan kerja perawat.
  - 2) Dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya tentang pengaruh ronde keperawatan terhadap kepuasan kerja perawat.
2. Bagi Pelayanan Kesehatan
  - 1) Dapat menambah referensi pelayanan kesehatan tentang pengaruh ronde keperawatan terhadap kepuasan kerja perawat.
  - 2) Dapat memberikan referensi dalam peningkatan pelayanan kesehatan, khususnya dalam bidang keperawatan.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat menjadi bahan referensi untuk meneliti lebih lanjut tentang pengaruh ronde keperawatan terhadap kepuasan kerja perawat.