



## Pengaruh Ronde Keperawatan terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Aisyiyah Kudus

Tri Suwanto <sup>1</sup>, Yulisetyaningrum <sup>2</sup> Indanah<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Fakultas ilmu Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Kudus

### Article Info

#### Article History:

Accepted Maret 28<sup>th</sup>2022

#### Key words:

Job satisfaction  
Nursing round  
Job satisfaction  
Nurse

### Abstract

This study aims to examine the effect of nursing rounds on nurse job satisfaction in the inpatient room of Aisyiyah Hospital Kudus. Design used in this study was quasi experimental with pretest posttest with control group design, a sample of 60 people. Determination of the sample using purposive sampling. The instruments used in this study were questionnaires. The results showed no significant effect of nursing rounds on nurse job satisfaction levels in the implementation of hospitalization ( $p = 0.004, = 0.05$ ), with professional status subvariabel increased significantly after the nursing rounds ( $p = 0.03, = 0.05$ ). Nursing rounds is a viable strategy used to enhance nurse job satisfaction is based on professional status, autonomy, task requirements, and interaction..

## PENDAHULUAN

Pelayanan keperawatan menjadi faktor penentu keberhasilan pelayanan kesehatan di rumah sakit. Hal ini disebabkan karena tenaga keperawatan merupakan tulang punggung rumah sakit dan subsistem dalam sistem pelayanan kesehatan serta menjadi bagian integral dari pelayanan di rumah sakit. 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 7% di sarana kesehatan lainnya (Depkes, 2016).

Profesi keperawatan sebagai salah satu bagian pelayanan kesehatan yang menentukan mutu dan membentuk image tentang rumah sakit, juga harus meningkatkan mutu pelayanannya.

Dalam The National Database of Nursing Quality Indicators (NDNQI) dari American

Corresponding author:

Tri suwanto

[trisuwanto@umkudus.ac.id](mailto:trisuwanto@umkudus.ac.id)

Indonesian Journal of Nursing Research, Vol 5 No 1, Mei 2022

e-ISSN 2615-6407

Nurses Association (ANA, 2010; Taunton et al., 2004) salah satu indikator peningkatan mutu pelayanan adalah survei mengenai kepuasan kerja perawat. Hal ini juga didukung Aitken et al. (2010) yang menyebutkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi perawatan pasien adalah pengambilan keputusan yang efektif, kerjasama tim, clinical evidence based, serta kepuasan kerja perawat.

Beberapa penelitian lebih lanjut menegaskan bahwa kepuasan kerja perawat berkontribusi pada tingkat persepsi kepuasan pasien dengan asuhan keperawatan, yang merupakan salah satu indikator hasil yang paling penting (Tzeng & Ketefian, 2002)

Kepuasan kerja perawat merupakan tanggapan perawat terhadap pekerjaannya dan lingkungan kerjanya. ANA (1995) mendefinisikan kepuasan kerja perawat adalah kepuasan kerja yang diungkapkan oleh perawat yang bekerja di rumah sakit yang ditentukan oleh skala tanggapan melalui serangkaian pertanyaan yang sama yang dirancang untuk memperoleh sikap tenaga keperawatan terhadap aspek-aspek tertentu dari situasi kerja mereka.

Banyak faktor yang menentukan kepuasan kerja, Robbins (2006) menyebutkan bahwa hal yang menentukan kepuasan kerja antara lain, pekerjaan yang menantang, imbalan yang pantas, kondisi kerja

yang mendukung, dan kesesuaian antara kepribadian dan pekerjaan.

Penyebab ketidakpuasan perawat menurut Tomey (2009); Utrianen & Kynga (2009) meliputi otonomi, imbalan, status profesional, interaksi, persyaratan tugas, dan kebijakan organisasi. Selain itu juga kepuasan perawat di rumah sakit berkaitan erat dengan kondisi kerja dan lingkungan organisasi, stress kerja, konflik peran, persepsi peran, komitmen organisasi dan profesional (Lu et al., 2011).

Ketidakpuasan muncul bila tidak terpenuhinya keinginan. Tugas seorang manajer keperawatan adalah mengurangi faktor pencetus ketidakpuasan perawat. Seorang manajer keperawatan dalam fungsi pengarahan dapat menciptakan lingkungan yang memaksimalkan pengembangan potensi manusia (Marquis & Huston, 2010).

Lebih lanjut Marquis & Huston (2010) menyatakan bahwa komponen pengarahan yang penting adalah menciptakan suasana yang memotivasi, membina komunikasi organisasi, menangani konflik, memfasilitasi kerja sama, negosiasi, dan dampak tawar-menawar. Suasana yang memotivasi, membina komunikasi, serta memfasilitasi kerjasama dapat dilakukan pada saat ronde keperawatan yang dilakukan oleh seorang manajer keperawatan dengan perawat. Salah satu strategi yang memungkinkan perawat

mengembangkan proses dan keterampilan untuk memfasilitasi otonomi, pengambilan keputusan, hubungan tim yang efektif, serta status profesional adalah ronde keperawatan (Aitken, et al., 2010).

Ronde keperawatan merupakan suatu metode dalam pelayanan keperawatan yang berguna untuk meningkatkan pelayanan kepada pasien dan memberikan masukan kepada perawat tentang asuhan keperawatan yang dilakukan.

Kozier et al. (2011) menyatakan bahwa ronde keperawatan adalah suatu prosedur dua atau lebih perawat mengunjungi pasien untuk mendapatkan informasi yang akan membantu dalam merencanakan pelayanan keperawatan dan memberikan kesempatan pada pasien untuk mendiskusikan masalah keperawatannya serta mengevaluasi pelayanan keperawatannya yang telah diterima pasien.

Wawancara dengan Kasie rawat inap RSUD Aisyiah Kudus terkait dengan kinerja perawat adalah selama lebih lima tahun ini belum ada penelitian tentang kepuasan kerja perawat pelaksana, masih adanya keluhan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan oleh perawat (melalui sms ke bagian pengaduan rumah sakit), banyak perawat yang tidak disiplin, misalnya terlambat masuk kerja, perawat pelaksana hanya melakukan rutinitas pekerjaan saja, serta mengutamakan tugas dari profesi lain daripada tugas

mandiri sebagai perawat, dan masih adanya kasus infus habis dan flebitis (angka kejadian flebitis di RSUD 17,10%, 2010), yang hal tersebut bukan ditemukan oleh perawat, tetapi merupakan hasil laporan dari keluarga pasien.

Wawancara dengan Kasie Rawat Inap RSUD Aisyiah Kudus, terkait dengan pelaksanaan ronde keperawatan tersebut didapatkan bahwa pelaksanaan ronde keperawatan belum optimal, beberapa ruangan ada yang melaksanakan ronde, sedangkan ruangan yang lain belum melaksanakan.

Pedoman ronde keperawatan belum dibuat, sehingga belum adanya persepsi yang sama terhadap pelaksanaan ronde keperawatan. Selain itu perawat pelaksana juga belum mengetahui tentang pentingnya ronde keperawatan terhadap peningkatan layanan.

Wawancara dengan 8 perawat pelaksana mengenai ketidakpuasan terhadap pekerjaan adalah beban kerja yang tinggi dengan jumlah pasien yang banyak, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja dan dokter, pimpinan yang otoriter, kurangnya mendapat pendidikan dan pelatihan, serta tanggung jawab yang besar,, beban kerja yang berlebihan, perawat hanya melakukan rutinitas saja, jarang melakukan ronde keperawatan atau bahkan tidak pernah mengadakan ronde keperawatan, masih adanya

keluhan mengenai pelayanan keperawatan yang diberikan, serta masih banyaknya perawat yang terlambat masuk kerja.

## **METODE**

Metode penelitian menggunakan eksperimen semu. Rancangan penelitian menggunakan pretest posttest with control group design dengan satu macam perlakuan.

Peneliti menggunakan dua kelompok dengan melaksanakan pretest dan post test pada kelompok intervensi dan kontrol.

Kelompok kontrol dimana intervensi dilakukan setelah pengambilan data dan kelompok intervensi dilakukan program pelatihan dan bimbingan ronde keperawatan.

Populasi penelitian seluruh perawat yang bertugas di ruang rawat sejumlah 442 orang, Metode pengambilan sampel dengan purposive sampling sebanyak 30 responden (Dahlan 2010).

Kuesioner pengumpul data diadopsi dari Index Work Satisfaction dengan kuesioner A berisi data karakteristik responden, kuesioner B berisi 57 item pertanyaan dari Index Work Satisfaction

## **HASIL**

Implementasi pelaksanaan ronde keperawatan dilaksanakan selama kurang lebih satu bulan, dari 30 April sampai 31 Mei 2018.

Setelah pelatihan ronde keperawatan, kepala ruangan membuat jadwal pelaksanaan ronde keperawatan selama satu bulan. Hasil kesepakatan dengan kepala ruangan 1 A, kepala ruangan 1 B serta perawat pelaksana ronde keperawatan akan dilakukan dua kali seminggu selama satu jam, dengan waktu pelaksanaan menyesuaikan kondisi ruangan masing-masing.

Hasil implementasi ronde keperawatan di observasi dan di evaluasi oleh peneliti. Hasil evaluasi pelaksanaan ronde keperawatan kemudian didiskusikan dengan kepala ruangan dan perawat pelaksana untuk ditindaklanjuti, kemudian diperbaiki kekurangan dalam pelaksanaan ronde keperawatan sampai nilai pelaksanaan ronde keperawatan mencapai skor 100.

## **PEMBAHASAN**

Pelatihan ronde keperawatan selain memberikan manfaat pada pasien, juga akan memberikan perasaan puas pada perawat sehingga akan bekerja lebih produktif.

Hal ini diketahui dari hasil evaluasi yang dilakukan oleh peneliti setelah pelaksanaan

ronde keperawatan. Rata-rata perawat merasa banyak sekali manfaat dilakukan pelatihan ronde keperawatan buat mereka. Saran peserta dari hasil evaluasi pelatihan adalah adanya keinginan agar secara rutin diadakan pelatihan buat perawat di ruang rawat inap.

Perawat di ruang rawat inap telah diidentifikasi sangat membutuhkan suatu pendidikan dan pelatihan untuk melanjutkan pengembangan profesional, meningkatkan keterampilan klinis, dan meningkatkan semangat kerja (Clarke 2004).

Ditambahkan oleh Jones et al. (2005) pelatihan adalah sebuah strategi kunci dan telah banyak direkomendasikan bahwa penyedia layanan harus selalu melatih seluruh staff untuk perubahan sikap dan peningkatan keterampilan klinis.

Sebelum pelatihan ronde keperawatan dilakukan, terlebih dulu diberikan pretest mengenai ronde keperawatan. Pretest dilakukan untuk melihat seberapa besar pengetahuan perawat tentang ronde keperawatan.

Tujuan pretest untuk mengetahui sejauh mana materi pembelajaran yang diajarkan telah diketahui oleh peserta (Djaali & Muljono, 2007). Sebelum pelatihan ronde keperawatan ditutup dilakukan posttest. Posttest diberikan untuk melihat berapa besar peningkatan pengetahuan perawat setelah pelatihan.

Menurut Djaali & Muljono (2007) posttest berguna untuk mengetahui apakah semua materi pelajaran yang diajarkan telah diketahui.

Hasil skor test menunjukkan peningkatan skor dari pretest ke posttest, sebesar 10%, dari skor rata-rata 75% menjadi 85%. Hasil ini menunjukkan ada peningkatan dari segi kognitif peserta pelatihan.

Metode simulasi yang dilakukan pada pelatihan ini menggunakan roleplay. Roleplay adalah suatu metode pembelajaran simulasi dan permainan, peserta memperagaan seolah-olah melakukan tindakan ronde keperawatan dengan pasien. Pembelajaran simulasi dan permainan adalah pembelajaran membentuk pengalaman yang menyerupai kenyataan (Reilley & Obermann, 2002).

Peserta dibentuk menjadi dua 3 kelompok untuk melakukan roleplay, hasil evaluasi pelaksanaan roleplay rata-rata skor 80. Selain roleplay dilakukan juga bimbingan klinik dalam pelatihan ini. Bimbingan Klinik dilakukan agar peserta pelatihan bisa mengaplikasikan hasil yang didapat dengan hal yang sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya. Hasilnya setelah pelaksanaan ronde keperawatan yang ke-6, pelaksanaan ronde keperawatan di ruang Angsoka mendapat skor 100. Pelaksanaan ronde keperawatan diruang 2 A pada pelaksanaan ke-5 mendapat skor 100. Peneliti memberikan

kuisisioner setelah pelatihan yang kedelapan pada kelompok intervensi .

Persyaratan tugas menurut Curtis (2007) mengacu pada tugas-tugas atau kegiatan yang harus dilakukan sebagai bagian rutin dari pekerjaan perawat. Pemimpin berperan dalam persyaratan tugas yang akan dilimpahkan kepada staf perawat, menurut Puspasari (2013) seringkali perawat tidak mendapatkan kepuasan akibat rendahnya dukungan dari orang terdekatnya seperti pimpinan, dokter atau penyelia dalam mengatasi masalah yang timbul akibat tuntutan tugasnya.

Asumsi peneliti, hal tersebut terjadi karena perawat pelaksana mempunyai persepsi bahwa pekerjaan yang mereka lakukan terhadap proses kesembuhan pasien merupakan pengaruh profesi kesehatan lainnya. Menurut Sunarty (2010) disaat perawat tidak diberi tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, maka disaat itu pula perawat merasa kurang berarti sehingga akan berdampak pada kepuasan kerja perawat. Perawat akan puas bila pekerjaan yang dilakukan bermanfaat bagi mereka dan orang lain.

Selain itu juga ada sebagian perawat yang masih merasa kurang melihat manfaat diadakannya ronde keperawatan bagi perawat selain itu juga karena pelaksanaan ronde keperawatan mengambil waktu kerja perawat pelaksana. Menurut Gitosudarmo

& Sudita (2008) tugas dianggap penting bila tugas tersebut memberikan pengaruh terhadap kehidupan orang lain, masyarakat dan organisasi. Perawat akan puas bila pekerjaan yang dilakukan bermanfaat bagi mereka dan orang lain. Selain itu juga karena pelaksanaan ronde keperawatan hanya 1 bulan, maka sebagian perawat pelaksana merasa kurang pengaruh diadakannya ronde keperawatan bagi mereka dan pasien.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian bahwa ronde keperawatan memberikan pengaruh pada kepuasan kerja perawat pelaksana. Ronde keperawatan akan meningkatkan kepuasan kerja perawat pelaksana berdasarkan subvariabel otonomi, interaksi, persyaratan tugas, serta status profesional. Peningkatan subvariabel tersebut akan meningkatkan motivasi dan kinerja perawat dan akhirnya akan meningkatnya mutu pelayanan keperawatan di rumah sakit. Serta akan berdampak pada kepuasan pasien terhadap pelayanan yang diberikan perawat pelaksana.

### **Saran**

Pelaksanaan ronde keperawatan dapat diterapkan di RSUD Aisyiyah Kudus sehingga dapat memenuhi kepuasan kerja perawat pelaksana di ruangan sehingga perawat

berperilaku bertanggung jawab terhadap tugasnya, disiplin dalam bekerja, sikap memperhatikan pada lingkungan kerjanya sehingga memberikan kualitas asuhan keperawatan yang optimal pada pasien. Sikap perawat yang bertanggung jawab, disiplin, sikap senantiasa selalu memperhatikan lingkungan kerja, serta optimal melaksanakan asuhan keperawatan yang bermutu kepada pasien akan menjadi role model bagi mahasiswa yang berdinis diruangan tersebut

## REFERENSI

- Adams, A., & Bond, S. (2000) Hospital nurse job satisfaction, individual & organizational characteristics. *Journal of Advanced Nursing* 32, 536-543.
- Aitken, L. M., Burmeister E., Clayton S., Dalais C., & Gardner G (2010). The impact of nursing rounds on the practice environment & nurse satisfaction in intensive care: Pre-test post-test comparative study. *International Journal of Nursing Studies* 48 (2011) 918-925.
- Anderson, A. (1996). Nurse-physician interaction and job satisfaction. *Nursing Management* 27. 6 (Jun 1996): 33.
- Allen, Diane, E, Nolen, V., & Roberta, A. (2006). Patient Care Delivery Model Improves Nurse Job Satisfaction. *The Journal of Continuing Education in Nursing* 36. 6 (Nov/Dec 2005): 277-82.
- American Nurses Association, ANA. (1995). ANA Indicator History. Di akses pada 19 Februari 2012 melalui [http://www.nursingworld.org/MainMenuCategories/ThePracticeofProfessionalNursing/PatientSafetyQuality/ResearchMeasurement/TheNationalDatabase/Nursing-SensitiveIndicators\\_1/ANA-IndicatorHistory](http://www.nursingworld.org/MainMenuCategories/ThePracticeofProfessionalNursing/PatientSafetyQuality/ResearchMeasurement/TheNationalDatabase/Nursing-SensitiveIndicators_1/ANA-IndicatorHistory) pada 19 Februari 2010
- American Nurses Association, ANA. (2007). The National Database of Nursing Quality Indicators (NDNQI). The Online Journal of Issue in Nursing. Diakses pada 19 Februari 2018 melalui <http://www.nursingworld.org/MainMenuCategories/ANAMarketplace/ANAPeriodicals/OJIN/TableContents/Volume122007/No3Sept07/NursingQualityIndicators.html>
- Annual review of nursing education (2005). volume 3. New york: Springer publishing company. Apostolidis, B.M. & Polifroni, E.C. (2006) Nurse work satisfaction and generational differences. *Journal of Nursing Administration* 36 (11), 506-509.
- Arikunto, S. (2010). Manajemen penelitian. Edisi revisi. Cetakan kesebelas. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Armola, R. R., Brandeburg, J., & Tucker, D. (2010). Guide to developing nursing grand rounds. *Critical Care Nurse*. Vol 30, No. 5, October 2010.
- Boyle, D.K., Miller P.A., Gajewski B.J., Hart S.E., & Dunton N. (2006) Unit type differences in RN workgroup job satisfaction. *Western Journal of Nursing Research* 28, 622-640.
- Chaboyer, W., Johnson, J., Hardy, L., Gehrke, T., & Panuwatwanich, K. (2009). Transforming care strategies and nursing-sensitive patient outcomes. *Journal of Advanced Nursing*.

- Chambliss, D. F. (1996). *Beyond caring: Hospital, nurses, and the social organization ethic*. Chicago: The Universitas Chicago Press.
- Chen, Y. M. & Johantgen, M. E. (2010). Magnet Hospital attributes in European hospitals: A multilevel model of job satisfaction *International Journal of Nursing Studies* 47 (2010) 1001-1012
- Close, A., & Castledine, G. (2005). Clinical nursing rounds part 1: Matrons rounds *British Journal of Nursing*. Vol 14, No 15.
- Close, A., & Castledine, G. (2005). Clinical nursing rounds part 2: Nurse management rounds. *British Journal of Nursing*. Vol 14, No 16.
- Close, A., & Castledine, G. (2005) Clinical nursing rounds part 3: Patient comfort rounds. *British Journal of Nursing*, Vol 14, No 18. Close, A., & Castledine, G. (2005). Clinical nursing rounds part 4: Teaching rounds for nurses. *British Journal of Nursing*. Vol 14, No 18.
- Cowin, L.S., Johnson, M., Craven R.G., & Marsh H.W. (2008) Causal modeling of self-concept, job satisfaction, and retention of nurses. *International Journal of Nursing Studies* 45(10), 1449-1459.
- Hasniaty. (2002). Hubungan kompetensi supervisi kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di RS OMNI Medical Centre Jakarta. Tesis. Jakarta: Program Pascasarjana FIK UI. Tidak dipublikasikan.
- Hayes, B., Bonner, A., & Pryor, J. (2010). Factors contributing to nurse job satisfaction in the acute hospital setting: a review of recent literatur. *Journal of Nursing Management*, 18, 804-814.
- Hermawan, A (2009) *Penelitian riset bisnis: Paradigma kuantitatif*. Jakarta: Grasindo.
- Huber, D. L. (2010). *Leadership and nursing care management*. Fourth edition. Missouri: Saunders Elseveir.
- Hwang, J. I., Lou, F., Han, S.S., Cao, F., Kim, W.O. & Li, P. (2009) Professionalism: the major factor influencing job satisfaction among Korean and Chinese nurses. *International Nursing Review* 56, 313-318.
- Iliopoulou, K. K. & While, A E. (2010). Professional autonomy and job satisfaction: survey of critical care nurses in mainland Greece. *Journal of Advanced Nursing* 66(11), 2520-2531. doi: 10.1111/j.1365-2648.2010.05424.x.