

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Rumah sakit merupakan salah satu layanan publik di bidang pelayanan kesehatan yang membutuhkan sumber daya manusia untuk memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat secara maksimal. Menurut (Gillies, 1994) menyatakan bahwa 60% pelayanan di rumah sakit merupakan pelayanan keperawatan. Kegiatan pelayanan kesehatan yang berkualitas merupakan salah satu dari tujuan pelayanan sebuah rumah sakit, untuk melakukan perkembangan dan persaingan dengan rumah sakit lain perlu adanya peningkatan kinerja pelayanan, khususnya pelayanan keperawatan.

Salah satu yang harus dilakukan oleh rumah sakit dalam meningkatkan kualitas kemajuan dan mutu pelayanan adalah dengan meningkatkan kinerja perawat. Kinerja perawat dalam memberikan pelayanan asuhan keperawatan dilakukan secara terus menerus selama 24 jam kepada pasien dimulai dari pengkajian, membuat diagnosa keperawatan, menentukan intervensi, melakukan implementasi dan evaluasi keperawatan (Potter and Perry, 2005) Kinerja perawat merupakan keberhasilan dalam menyelesaikan tugas atau memenuhi target yang ditetapkan, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang

dicapai oleh perawat dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Nursalam, 2013).

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh (Buheli, 2010) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat dalam penerapan proses keperawatan yaitu motivasi, pengembangan karier, supervisi dan pendapatan. Sedangkan menurut (Rebanti et al., 2017) faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat adalah faktor pelatihan, motivasi dan pemberian insentif.

Menurut (Robbins, 2001) peningkatan kinerja terbentuk karena kemampuan, motivasi dan situasi kerja, kualitas lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu sehingga dapat memberikan kepuasan kepada pasien.

Pelayanan keperawatan yang baik adalah dapat memberikan rasa kepuasan bagi pasien dan memuaskan perawat yang melakukan tindakan keperawatan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sirait et al., 2017) faktor –faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat adalah faktor pembayaran, kesempatan promosi, supervisi, rekan kerja, kepemimpinan dan komunikasi. Sedangkan menurut Herzberg dalam (Mathis and Jackson, 2009) kepuasan kerja perawat dipengaruhi oleh kepemimpinan, kompensasi (insentif), kondisi lingkungan kerja, kesempatan promosi dan supervisi.

Pelaksanaan pelayanan keperawatan yang baik dapat dipengaruhi oleh tenaga yang terampil, sarana dan prasarana yang baik, sistem monitoring secara berkala dan diatur oleh fungsi manajemen yang baik (Aditama, 2006). Fungsi manajemen di ruang perawatan adalah kepala ruang perawat. Kepala ruang merupakan pimpinan yang berada pada posisi *low manajer* (manajer lini pertama), dimana seorang kepala ruang harus mampu melakukan peran dan fungsi manajemen yang menjadi tanggung jawabnya. (Gillies, 1994) menyatakan bahwa kepala ruang mempunyai tugas untuk memberikan arahan, melakukan koordinasi dan evaluasi secara langsung kepada perawat pelaksana. Pengaruh kepemimpinan kepala ruang sangat tinggi untuk meningkatkan kepuasan pasien pada saat dilakukan pemberian asuhan keperawatan oleh perawat pelaksana.

Tugas kepala ruang salah satunya adalah melaksanakan fungsi perencanaan seperti menyusun rencana kerja harian, bulanan dan tahunan yang akan dicapai selama masa jabatan sebagai kepala ruang. Masa jabatan kepala ruang perawat kurang lebih selama 5 tahun, dengan harapan bahwa selama 5 tahun masa jabatan, kepala ruang mampu menyelesaikan program kerja yang sudah disusun. Hal ini berdasarkan (“Peraturan BKN tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi PNS,” 2019) Nomor 5 pasal 2 ayat (3) yang menyatakan bahwan mutasi dilakukan

paling singkat adalah 2 tahun dan paling lama adalah 5 tahun. Apabila sebelum masa jabatan habis namun sudah dilakukan pergantian secara periodik (rotasi pekerjaan) selama 4 atau 6 bulan maka target atau program kerja yang sudah disusun tidak dapat terlaksana.

Rotasi pekerjaan merupakan pendekatan dari desain pekerjaan dan pengembangan sumberdaya manusia yang memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja SDM (Saravani and Abbasi, 2013). Menurut (Robbins and Judge, 2009) menjelaskan ketika satu aktivitas tidak menjadi tantangan bagi karyawan, maka akan dilakukan pemindahan ke pekerjaan lain dengan tingkat keterampilan yang sama. Rotasi perawat merupakan suatu sistem yang merupakan wewenang bidang keperawatan yang bertujuan untuk melakukan perpindahan atau perputaran perawat secara intern diruang rawat harus sesuai dengan prosedur yang berlaku (Kadarisman, 2012). Namun dalam pelaksanaannya rotasi kerja sering disalah artikan oleh sebagian besar perawat bahwa rotasi kerja merupakan hukuman jabatan atau didasarkan hubungan baik antara atasan dengan bawahan.

Penetapan kebijakan program rotasi kerja dapat menyebabkan berbagai persepsi dari perawat, khususnya kepala ruangan. Kepala ruangan yang mempunyai persepsi positif terhadap kegiatan rotasi akan mendapatkan reaksi positif, sedangkan apabila kepala ruang mempunyai

persepsi negatif maka akan mengakibatkan permasalahan internal dalam ruangan (Sastrohadiwiryo, 2002).

Perencanaan rotasi kerja biasanya berdasarkan lama kerja tenaga keperawatan (minimal 1.5 s/d 2 tahun) (Roosalina and Damayanti, 2013). Pelaksanaan rotasi kerja perawat dapat menyebabkan akibat positif dan negatif. Menurut hasil penelitian (Maryam, 2014) menyatakan bahwa rotasi kerja dapat meningkatkan kinerja perawat. (Juwita, 2011) menyatakan bahwa rotasi kerja dapat memberikan kepuasan dan kinerja pegawai, serta dapat mengurangi kebosanan serta kejenuhan terhadap suatu pekerjaan yang selama ini dilakukan. Rotasi kerja juga dapat menyebabkan akibat yang negatif seperti penyesuaian karyawan ditempat yang baru. Menurut (Pinhatti et al., 2017a) didalam penelitiannya menyatakan bahwa rotasi pekerjaan merupakan salah satu strategi untuk mengurangi konflik yang terjadi pada tim keperawatan di rumah sakit.

Berdasarkan hasil observasi di RSUD Dr. Soedirman Kebumen didapatkan data bahwa masa jabatan kepala ruang hanya per semester atau setiap 6 bulan mengalami pergantian, bahkan ada satu ruang yang mengalami pergantian kepala ruang dalam satu tahun sebanyak 3 kali. Kepala ruang dan kepala tim (katim) secara periodik per tahun bergantian menjadi kepala ruang. Hal ini kemungkinan dapat berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan perawat, karena masing-masing kepala ruang

mempunyai gaya kepemimpinan berbeda-beda, sehingga perawat pelaksana harus menyesuaikan dengan pemimpin yang berbeda. hal ini juga akan berpengaruh terhadap dinamika organisasi di ruang perawatan. Berdasarkan hasil studi pendahuluan juga didapatkan data bahwa terdapat beberapa perawat pelaksana yang ada di ruang perawatan menunjukkan adanya penurunan dalam kinerja seperti kedisiplinan dan kepatuhan dalam dokumentasi askep.

Menurut hasil literature review yang dilakukan oleh (Moura et al., 2017) tentang kepemimpinan menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai dampak positif terhadap kepuasan kerja dan pengembangan kompetensi. Menurut (Rise et al., 2010) gaya kepemimpinan yang berorientasi tugas mempengaruhi kinerja dan kepuasan karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Mudallal et al., 2017) menyatakan bahwa kondisi kerja pada tipe dan jenis rumah sakit, manajemen rumah sakit yang kompeten, lingkungan kerja, tingkat supervisi dan pergeseran rotasi merupakan faktor yang berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas dan kinerja perawat sehingga akan berdampak pada kualitas asuhan keperawatan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan perawat pelaksana yang dilakukan pada bulan Februari 2019 di beberapa ruang rawat inap didapatkan data bahwa perawat pelaksana menyatakan bahwa dengan

adanya rotasi kepala ruang secara periodik setiap 4 atau 6 bulan sekali menyebabkan terjadinya perubahan pola kepemimpinan, sehingga perawat pelaksana terkadang mengalami kebingungan pada saat akan melakukan koordinasi dengan kepala ruang. Perawat pelaksana terkadang salah dalam melaporkan suatu kondisi yang ada diruangan kepada kepala ruang lama, padahal saat ini yang menjabat sebagai kepala ruang adalah katim nya.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka peneliti tertarik untuk melihat adanya pengaruh rotasi kepala ruang terhadap kepuasan kerja dan kinerja perawat di RSUD Dr. Soedirman Kebumen

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian yaitu:

1. Apakah rotasi kepala ruang berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat di di RSUD Dr. Soedirman Kebumen?
2. Apakah rotasi kepala ruang dan kepuasan kerja perawat berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD Dr. Soedirman Kebumen?
3. Apakah kepuasan kerja perawat mampu memediasi pengaruh rotasi kepala ruang terhadap kinerja perawat di RSUD Dr. Soedirman Kebumen?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum Penelitian

Tujuan umum dari penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh rotasi kepala ruang terhadap kepuasan kerja dan kinerja perawat di RSUD Dr. Soedirman Kebumen.

2. Tujuan Khusus Penelitian

- a. Menganalisis pengaruh rotasi kepala ruang terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Dr. Soedirman Kebumen.
- b. Menganalisis pengaruh rotasi kepala ruang dan kepuasan kerja perawat terhadap kinerja perawat di RSUD Dr. Soedirman Kebumen.
- c. Menganalisis kemampuan kepuasan kerja perawat dalam memediasi pengaruh rotasi kepala ruang terhadap kinerja perawat di RSUD Dr. Soedirman Kebumen.

D. Manfaat Penelitian

1. Aspek Teoritis (Keilmuan)

- a. Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu keperawatan, khususnya manajemen keperawatan, terutama terkait dengan rotasi kepala ruang untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan perawat pelaksana.

- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian selanjutnya tentang proses rotasi kepala ruang perawat.

2. Aspek Praktis (Guna Laksana)

a. Rumah Sakit

Hasil penelitian dapat dijadikan dasar sebagai usulan kepada pimpinan rumah sakit untuk dijadikan sebagai suatu kebijakan dalam pengembangan proses rotasi kepala ruang untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan perawat pelaksana sehingga mutu pelayanan keperawatan akan semakin baik serta diharapkan dapat meningkatkan angka kepuasan pasien terhadap pelayanan rumah sakit, khususnya perawat.

b. Institusi Pendidikan

Hasil penelitian dapat dijadikan dasar bagi dosen dan mahasiswa dalam meningkatkan kemajuan ilmu keperawatan, khususnya pengembangan proses rotasi kerja kepala ruang perawat di rumah sakit.

c. Responden

Hasil penelitian dapat dijadikan panduan untuk menerapkan proses rotasi kerja kepala ruang sehingga diharapkan mampu meningkatkan mutu pelayanan keperawatan.