



PENERAPAN STANDAR ASUHAN KEPERAWATAN PADA KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUANG INTERNA, RUANG ANAK DAN RUANG HEMODIALISA RSUD dr. R. SOEDJONO SELONG KABUPATEN LOMBOK TIMUR

Ageng Abdi Putra¹, Kurniati², Alwan Wijaya³, Hadi Suryatno⁴

^{1,2,3,4} Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mataram

Email: agenk.putra@yahoo.com

Abstrak

Pendahuluan: Penerapan Standar Asuhan Keperawatan (SAK) yang tepat akan meningkatkan kepuasan kerja perawat karena memberikan pedoman yang jelas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Tujuan: Mengetahui Hubungan penerapan standar asuhan keperawatan dengan kepuasan kerja perawat di Ruang Interna, Ruang Anak Dan Ruang Hemodialisa RSUD dr.R. Soedjono Selong Kabupaten Lombok Timur

Metode: Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain korelasional. Populasi penelitian ini yaitu 58 perawat pelaksana. Sampel pada penelitian ini yang sesuai dengan kriteria inklusi sebanyak 58 perawat pelaksana. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner dan analisis data dilakukan menggunakan metode korelasi *Rank Spearman*.

Hasil: Hasil penelitian pada standar asuhan keperawatan, kategori yang paling banyak pada ruang interna yang berjumlah 29 perawat (50%) dengan kategori cukup. Sedangkan pada kepuasan kerja perawat, kategori yang paling banyak pada ruang interna yang berjumlah 20 perawat (34.4%) dengan kategori puas. Hasil penelitian ini menunjukkan ada hubungan penerapan standar asuhan keperawatan dengan kepuasan kerja perawat ($p=0,000$).

Kesimpulan: Ada hubungan penerapan standar asuhan keperawatan dengan kepuasan kerja perawat di ruang interna, ruang anak dan ruang hemodialisa RSUD dr. R. soedjono selong kabupaten lombok timur.

Kata kunci : standar asuhan keperawatan, kepuasan kerja, perawat pelaksana

Abstract

Introduction: Proper applicaton of Nursing Care Scandards(NCS) is expectcd to endance nurse job satisfaction by providing cear guidance far performing duties and responsibäities.

Objective: This ssudy aimed to invesigatc dit relsiunship between the application of rursing care standard and surse joh satisfaction among nurses in the intemnal medicine, pediatries, and hemodialysis wards at dr.R. Socdjono Regional General lfospital, Selang. Eias L.ombok Regency.

Method: This research employed a quanitative design with a cerrelstional approach. The population of this study was 58 implementing nurses. The sample comprised 58 implernenting curses who met the inelusion criteria. Data were collectod using questionnaires and analyzed using Spearman's Rank Correlation method.

Results: The findings regarding nursing care slandanls application showed that the majority of nurses in the internal medieine ward (n-29, 30.0%) were in the "sufficierk" canepory. For narse job satisfaction, the largest group in the lmemal medicine ward (n-20, 34.496) repored being "satisfied". The results revealed a statislicard relationship between the application of nursing care standards and turse job salisfaction ($p=0.000$).

Conclusion: he study coeludes that there is a significant rclalionship between the application of nursing care standards and nurse job saisfaction among nurses in the interal medicine, pediatries, and hemodialysis wards at dr. R. Soedjono Regional General Hospital, Selong. East Lombok Regency.

Keywords: Nursing care standards, Implementing nurse Job satisfactlom



Pendahuluan

Asuhan keperawatan merupakan hal sangat penting bagi seorang perawat. Kemampuan pemberian pelayanan yang baik secara efektif dapat mengkomunikasikan tentang perawatan pasien tergantung pada seberapa baik kualitas informasi yang diberikan serta dokumentasi yang disediakan untuk dimanfaatkan oleh semua profesional kesehatan dan antar bidang pelayanan kesehatan (perawatan Profesional) adalah kerangka kerja sebagai pendukung perawat profesional dalam melakukan asuhan atau tindakan keperawatan (Nursalam, 2015). Model asuhan keperawatan memiliki 4 metode asuhan keperawatan untuk mengatur kinerja keperawatan yaitu metode tim, total care, metode fungsional, dan metode primer (Fairbrother, Jones, & Rivas, 2020).

Kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap pekerjaan yang dapat memengaruhi kualitas pelayanan keperawatan di rumah sakit (Purnomo, 2018).

Kepuasan ini bersifat subjektif karena dipengaruhi oleh keinginan individu yang terus berkembang (Maqballi, 2019). Selain itu, kepuasan kerja mencerminkan sikap dan persepsi individu terhadap keberhasilan

pekerjaannya (Purnomo, 2019). Menurut Roelen (2008), salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah beban kerja (workload), di mana peningkatan beban kerja dapat menyebabkan stres, menurunnya keselamatan pasien, dan ketidakpuasan kerja.

Data dari RSUD dr. R. Soedjono Selong menunjukkan masih terdapat kendala dalam penerapan SAK, seperti format pengkajian fisik yang belum lengkap, perawat kurang tepat dalam menetapkan diagnosis, serta kurangnya kerjasama dengan pasien, keluarga, dan tim dalam perencanaan dan pelaksanaan tindakan keperawatan. Selain itu, umpan balik terkait dokumentasi juga jarang diterima.

Selain itu, didapatkan data bahwa beberapa perawat mengatakan bahwa mereka kurang puas dengan kebijakan yang diterapkan oleh rumah sakit, masih minimnya ketersediaan perlengkapan dan fasilitas yang mendukung pekerjaan, kurangnya kerjasama dan koordinasi dengan teman sesama petugas, gaji yang tidak sesuai dengan beban kerja dan kurangnya kebebasan untuk menggunakan metode dan pengalaman pribadi dalam menyelesaikan pekerjaan.

Metode

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain korelasional. Populasi terdiri dari 61 perawat di ruang interna, ruang anak, dan ruang hemodialisa, dengan sampel sebanyak 58 perawat yang dipilih melalui teknik purposive sampling. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner, dan data dianalisis menggunakan uji korelasi Rank Spearman.

Hasil

hemodialisa yaitu kategori kurang sebanyak 5 responden (33.3%). Sementara itu, kategori paling sedikit ada pada ruang anak yaitu kategori kurang sebanyak 2 responden (13.3%).

Standar III perencanaan, kategori paling banyak ada pada ruang anak yaitu kategori cukup sebanyak 5 responden (33.3%) dan yang paling sedikit pada ruang anak yaitu kategori kurang sebanyak 1 responden (6.6%).

Berdasarkan hasil penelitian, di peroleh sebagai berikut :

A. Identifikasi standar asuhan keperawatan.

Standar I pengkajian mendapat kategori cukup paling banyak di ruang anak sebanyak 5 responden (33.3%) dan kategori paling sedikit yaitu baik di ruang interna sebanyak 1 responden (6.6%).

Standar II diagnosa, kategori terbanyak ada pada ruang interna yaitu kategori baik sebanyak 5 responden (33.3%) dan ruang

Standar IV implementasi kategori paling banyak ada pada ruang interna yaitu kategori cukup sebanyak 5 responden (33.3%) dan ruang anak yaitu kategori cukup sebanyak 5 responden (33.3%). Sementara itu, kategori paling sedikit ada di ruang hemodialisa yaitu kategori cukup sebanyak 2 responden (13.3%).

Standar V evaluasi, kategori paling banyak ada pada ruang interna yaitu kategori cukup sebanyak 5 responden (33.3%), ruang

anak yaitu kategori cukup sebanyak 5 responden (33.3%) dan ruang hemodialisa yaitu kategori kurang sebanyak 5 responden (33.3%).

Standar VI dokumentasi, kategori paling banyak ada pada ruang interna yaitu kategori cukup sebanyak 5 responden (33.3%) dan ruang anak yaitu kategori cukup sebanyak 5 responden (33.3%). Sementara itu, kategori paling sedikit ada di ruang hemodialisa dengan kategori cukup sebanyak 1 responden (6.6%).

B. Identifikasi Kepuasan Kerja Perawat

Sistem rumah sakit memiliki kategori yang paling banyak pada ruang interna yaitu kategori puas sebanyak 6 responden (33.3%), ruang anak yaitu kategori puas sebanyak 6 responden (33.3%), dan ruang hemodialisa yaitu kategori cukup puas sebanyak 6 responden (33.3%).

Fasilitas rumah sakit, kategori paling banyak ada di ruang interna yaitu kategori puas sebanyak 4 responden (33.3%). Sementara itu, kategori paling sedikit ada di ruang anak dengan kategori puas sebanyak 1 responden (8.3%).

Hubungan kerja, kategori paling banyak ada di ruang interna yaitu kategori puas sebanyak 4 responden (33.3%) dan ruang hemodialisa yaitu kategori cukup puas sebanyak 4 responden (33.3%), sementara itu, kategori paling sedikit ada di ruang anak dengan kategori puas sebanyak 1 responden (8.3%).

Penghargaan, kategori paling banyak ada di ruang interna yaitu kategori puas sebanyak 3 responden (33.3%), ruang anak yaitu kategori cukup puas sebanyak 3 responden (33.3%) dan ruang hemodialisa yaitu kategori cukup puas sebanyak 3 responden (33.3%).

Supervisi, kategori paling banyak ada di ruang interna yaitu kategori puas sebanyak 3 responden (33.3%), ruang anak yaitu kategori cukup puas sebanyak 3 responden (33.3%) dan ruang hemodialisa yaitu kategori cukup puas sebanyak 3 responden (33.3%).

C. Uji Analisis

Tabel 1. Uji Korelasi Spearman's antar standar asuhan keperawatan dengan kepuasan kerja perawat ruang interna, ruang anak dan

<i>Spearman rank' Correlations</i>	Standar Asuhan Keperawatan	Kepuasan Kerja Perawat
Pearson Correlation	1	.931**
Sig. (2-tailed)	58	58
N		
Pearson Correlation	.931**	1
Sig. (2-tailed)	58	58
N		

. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ruang hemodialisa.

Uji korelasi Spearman pada tabel 3 menunjukkan hubungan yang signifikan antara penerapan standar asuhan keperawatan dan kepuasan kerja perawat di RSUD dr. R. Soedjono Selong. Dengan koefisien korelasi 0.931 dan nilai $p = 0.000$ ($p < 0.05$), hasil ini mengindikasikan korelasi positif yang kuat, di mana semakin baik penerapan standar asuhan keperawatan, semakin tinggi kepuasan kerja perawat.

Pembahasan

1. Penerapan Standar Asuhan Keperawatan

Pada ruang interna, bagian standar I pengkajian terdapat hasil baik yang berjumlah 1 responden (6.6%) dan cukup berjumlah 4 responden (26.6%). Pada standar II diagnosa terdapat hasil baik yang berjumlah 0 responden (0%) dan cukup berjumlah 5 responden (33.3%). Pada standar III perencanaan terdapat hasil cukup berjumlah 5 responden (33.3%). Pada standar IV implementasi terdapat hasil cukup berjumlah 5 responden (33.3%). Pada standar V evaluasi terdapat hasil cukup berjumlah 5 responden (33.3%). Pada standar VI dokumentasi terdapat hasil cukup berjumlah 5 responden (33.3%). Perawat pada ruang interna dalam



menerapkan standar asuhan keperawatan cukup lengkap. Untuk penerapan standar asuhan keperawatan sudah dikatakan baik karena perawat sudah memasukkan data identitas pasien dengan baik pada pengkajian. Namun, masih ada yang kategori cukup pada pengkajian karena terdapat perawat yang sebagian memasukkan data riwayat penyakit saat sebelumnya, sebagian memasukkan data hasil pemeriksaan fisik, dan sebagian memasukkan data hasil pemeriksaan laboratorium. Selain itu, pada standar II diagnosa keperawatan masih ada berkategori cukup disebabkan oleh perawat yang sebagian menentukan diagnosa keperawatan sesuai dengan masalah yang telah dirumuskan, sebagian merumuskan diagnosa keperawatan terdiri atas PE atau PES, sebagian memasukkan data diagnosa keperawatan sesuai dengan prioritas masalah pasien, sebagian memasukkan data pada format yang baku terdapat hasil yang cukup. Pada standar III perencanaan sebagian menyusun rencana menurut urutan prioritas, sebagian merencanakan tindakan mengacu pada tujuan dengan kalimat perintah, dan sebagian perawat melakukan sesuai dengan tindakan yang dilaksanakan pada standar perencanaan. Selain itu, pada standar IV implementasi masih berkategori cukup karena perawat sebagian melaksanakan tindakan keperawatan mengacu pada perencanaan keperawatan, perawat sebagian bekerjasama dengan klien dalam pelaksanaan tindakan keperawatan, sebagian perawat melakukan tindakan keperawatan untuk menguasai kesehatan klien. Pada standar V evaluasi masih sebagian perawat bekerjasama dengan keluarga klien dalam memodifikasi rencana asuhan keperawatan, sebagian perawat memasukkan data pasien ke komputer diisi dengan jelas, ringkas, istilah yang baku dan benar, tanggal dan jam dilakukan tindakan. Pada standar VI dokumentasi masih ada sebagian perawat memasukkan dokumentasi setelah melakukan tindakan keperawatan, sebagian perawat sering anda mendapatkan umpan balik tentang dokumentasi anda, sebagian perawat mengetahui dokumentasi yang

dimasukkan kekomputer mudah dimengerti oleh teman sejawatnya.

Pada Ruang Anak, standar I pengkajian terdapat hasil cukup berjumlah 5 responden (33.3%). Pada standar II diagnosa terdapat hasil cukup berjumlah 3 responden (20%) dan kurang berjumlah 2 responden (13.3%). Pada standar III perencanaan terdapat hasil cukup berjumlah 4 responden (26.6%) dan kurang berjumlah 1 responden (6.6%). Pada standar IV implementasi terdapat hasil cukup berjumlah 5 responden (33.3%). Pada standar V evaluasi terdapat hasil cukup berjumlah 5 responden (33.3%). Pada standar VI dokumentasi terdapat hasil cukup berjumlah 5 responden (33.3%). Hal ini membuktikan bahwa perawat pada ruang anak dalam menerapkan standar asuhan keperawatan cukup lengkap. Untuk penerapan standar asuhan keperawatan pada ruang anak, standar I Pengkajian, sebagian besar memiliki hasil yang cukup karena perawat sebagian sudah memasukkan data identitas pasien, sebagian memasukkan data hasil pemeriksaan pola fungsi kebiasaan, dan sebagian memasukkan data hasil pemeriksaan laboratorium. Selain itu, pada standar II diagnosa, masih ada berkategori cukup karena perawat yang sebagian menentukan diagnosa keperawatan sesuai dengan masalah yang telah dirumuskan, sebagian memasukkan data pada format yang baku terdapat hasil yang cukup, sebagian menyusun rencana menurut urutan prioritas, sebagian merencanakan tindakan mengacu pada tujuan dengan kalimat perintah, sebagian perawat melakukan sesuai dengan tindakan yang dilaksanakan pada standar. Selain itu, penerapan standar asuhan keperawatan telah dilaksanakan secara cukup karena perawat sebagian melaksanakan tindakan keperawatan mengacu pada perencanaan keperawatan, sebagian perawat melakukan tindakan keperawatan untuk menguasai kesehatan klien, sebagian perawat bekerjasama dengan keluarga klien dalam memodifikasi rencana asuhan keperawatan, sebagian mengevaluasi mengacu pada tujuan, sebagian memasukkan hasil evaluasi kekomputer, sebagian perawat memasukkan data pasien kekomputer diisi dengan jelas, ringkas, istilah yang baku dan benar, sebagian



perawat memasukkan dokumentasi setelah melakukan tindakan keperawatan, sebagian perawat menggunakan format atau sistem tertentu dalam dokumentasi keperawatan, sebagian perawat sering anda mendapatkan umpan balik tentang dokumentasi anda, sebagian perawat mengetahui dokumentasi yang dimasukkan kekomputer mudah dimengerti oleh teman sejawatnya. Namun ada beberapa hasil yang masih kurang disebabkan karena perawat kadang-kadang merumuskan diagnosa keperawatan aktual atau risiko, perawat kadang-kadang memasukkan data diagnosa keperawatan sesuai dengan perioritas masalah pasien, perawat kadang-kadang merencanakan tindakan bersama dengan tim kesehatan lainnya.

Pada Ruang Hemodialisa, standar I pengkajian, terdapat hasil cukup berjumlah 2 responden (13.3%) dan kurang berjumlah 3 responden (20%). Pada standar II diagnosa terdapat hasil kurang berjumlah 5 responden (33.3%). Pada standar III perencanaan terdapat hasil cukup berjumlah 2 responden (13.3%) dan kurang berjumlah 3 responden (20%). Pada standar IV implementasi terdapat hasil cukup berjumlah 2 responden (13.3%) dan kurang berjumlah 3 responden (20%). Pada standar V evaluasi terdapat hasil kurang berjumlah 5 responden (33.3%). Pada standar VI dokumentasi terdapat hasil cukup berjumlah 1 responden (6.6%) dan kurang berjumlah 4 responden (26.6%). Hal ini membuktikan bahwa perawat pada ruang hemodialisa dalam menerapkan standar asuhan keperawatan cukup lengkap. Untuk penerapan standar asuhan keperawatan pada ruang hemodialisa, terdapat hasil yang berkategori cukup yang disebabkan oleh sebagian perawat memasukkan data identitas pasien, sebagian perawat memasukkan data riwayat penyakit saat sebelumnya, sebagian perawat dalam merencanakan tindakan melibatkan pasien atau keluarga, sebagian perawat mengobservasi respon pasien terhadap tindakan keperawatan yang telah diberikan, sebagian perawat memasukkan dokumentasi setelah melakukan tindakan keperawatan. Namun masih ada hasil yang berkategori kurang disebabkan oleh perawat

kadang-kadang memasukkan data hasil pemeriksaan fisik, kadang-kadang perawat memasukkan data hasil pemeriksaan pola fungsi kebiaasaan, kadang-kadang perawat memasukkan data hasil pemeriksaan laboratorium, kadang-kadang perawat merumuskan Diagnosa keperawatan terdiri atas PE atau PES, kadang-kadang perawat merumuskan diagnosa keperawatan aktual atau risiko, kadang-kadang perawat memasukkan data diagnosa keperawatan sesuai dengan perioritas masalah pasien, kadang-kadang perawat merencanakan tindakan mengacu pada tujuan dengan kalimat perintah, terperinci dan jelas. Kadang-kadang perawat dalam melaksanakan tindakan keperawatan mengacu pada perencanaan keperawatan, perawat kadang-kadang berkolaborasi dengan tim kesehatan lain dalam melakukan tindakan, kadang-kadang perawat melakukan tindakan keperawatan untuk menguasai kesehatan klien, kadang-kadang perawat bekerjasama dengan keluarga klien dalam memodifikasi rencana asuhan keperawatan, kadang-kadang perawat setiap melakukan tindakan atau kegiatan perawat membubuhkan paraf atau nama jelas, tanggal dan jam dilakukan tindakan, kadang-kadang perawat menggunakan format atau sistem tertentu dalam dokumentasi keperawatan, dan kadang-kadang dokumentasi yang perawat masukkan kekomputer mudah dimengerti oleh teman sejawatnya.

Penerapan Standar Asuhan Keperawatan (SAK) adalah pedoman penting dalam memberikan pelayanan keperawatan yang berkualitas dan terstruktur (Tauran & Tunny, 2023). Proses ini mencakup pengkajian, identifikasi masalah, diagnosis keperawatan, serta perencanaan dan evaluasi tindakan (Ummah, 2019). SAK membantu perawat bekerja lebih terarah dan sistematis, sehingga meningkatkan rasa percaya diri dan kepuasan kerja (Muhith & Nursalam, 2017). Selain itu, penerapan SAK juga berkontribusi pada peningkatan keselamatan dan kualitas pelayanan kepada pasien (Renghea et al., 2022). Berdasarkan hasil penelitian, sebanyak 58 responden di Ruang Interna, Ruang Anak Dan Ruang Hemodialisa di RSUD dr. R. Soedjono Selong Kabupaten Lombok Timur



telah menerapkan standar asuhan keperawatan dengan baik. Hal tersebut dapat disebabkan oleh aspek pengkajian, diagnosa keperawatan, perencanaan, implementasi, evaluasi, dan dokumentasi selalu dilaksanakan, sehingga penerapan standar asuhan keperawatan menunjukkan hasil yang baik.

2. Kepuasan Kerja Perawat

Perawat di ruang interna sebagian besar puas karena pada bagian sistem rumah sakit, terdapat hasil puas yang berjumlah 6 responden (33.3%). Pada bagian fasilitas rumah sakit terdapat hasil puas yang berjumlah 4 responden (33.3%). Pada bagian hubungan kerja terdapat hasil puas yang berjumlah 4 responden (33.3%). Pada bagian penghargaan terdapat hasil puas yang berjumlah 3 responden (33.3%). Pada bagian supervisi terdapat hasil puas yang berjumlah 3 responden (33.3%). Pada ruang interna, terdapat hasil yang puas dari responden karena perawat puas dengan jam kerja yang diterapkan rumah sakit sesuai ketentuan yang berlaku, puas dengan sistem absensi yang diterapkan oleh rumah sakit, puas dengan kesesuaian antara pekerjaan yang dilakukan dengan latar belakang pendidikan, puas dengan cara rumah sakit menerapkan kebijakan yang berlaku, puas dengan sanksi yang diterapkan oleh rumah sakit dan dampaknya terhadap karyawan, puas dengan ketersediaan peralatan dan perlengkapan yang mendukung pekerjaan, puas dengan ketersediaan fasilitas penunjang seperti kamar mandi, tempat parkir dan kantin yang memadai, puas dengan kondisi ruangan kerja yang kondusif, termasuk ventilasi udara, kebersihan dan kebisingan diinstitusi tempat bekerja, puas dengan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja diinstitusi tempat bekerja, puas dengan tingkat kebersamaan diantara rekan kerja, puas dengan sikap teman-teman sejawat, puas dengan pemberian insentif tambahan yang diberikan oleh institusi tempat bekerja atas prestasi atau kerja ekstra yang dilakukan, puas dengan kesempatan yang dimiliki untuk meningkatkan kemampuan kerja melalui pelatihan atau pendidikan tambahan, puas dengan sistem

pemberian gaji di tempat bekerja, merasa kemampuan supervisor atau pengawas di tempat bekerja dalam membuat keputusan sangat baik, dan puas dengan perlakuan atasan selama bekerja di sini.

Di ruang anak, pada bagian sistem rumah sakit, terdapat hasil puas yang berjumlah 6 responden (33.3%). Pada bagian fasilitas rumah sakit terdapat hasil puas yang berjumlah 1 responden (8.3%) dan cukup puas berjumlah 3 responden (25%). Pada bagian hubungan kerja terdapat hasil puas yang berjumlah 1 responden (8.3%) dan cukup puas berjumlah 3 responden (25%). Pada bagian penghargaan terdapat hasil cukup puas berjumlah 3 responden (33.3%). Pada bagian supervisi terdapat hasil puas yang berjumlah 3 responden (33.3%). Pada ruang anak, terdapat hasil yang puas dari responden karena perawat puas dengan jam kerja yang diterapkan rumah sakit sesuai ketentuan yang berlaku, puas dengan sistem absensi yang diterapkan oleh rumah sakit, puas dengan kebebasan yang dimiliki dalam menggunakan metode sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan, puas dengan cara rumah sakit menerapkan kebijakan yang berlaku, puas dengan kondisi ruangan kerja yang kondusif, termasuk ventilasi udara, kebersihan dan kebisingan diinstitusi tempat bekerja, puas dengan tingkat kebersamaan diantara rekan kerja, puas dengan kemampuan supervisor atau pengawas di tempat bekerja dalam membuat keputusan sangat baik, puas dengan perlakuan atasan selama bekerja di RS, dan puas dengan kebebasan yang dimiliki untuk menggunakan metode sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan. Namun masih ada perawat yang masih cukup puas dikarenakan dengan ketersediaan peralatan dan perlengkapan yang mendukung pekerjaan, cukup puas dengan ketersediaan fasilitas penunjang seperti kamar mandi, tempat parkir dan kantin yang memadai, cukup puas dengan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja diinstitusi tempat bekerja, cukup puas dengan sifat menyenangkan rekan kerja RS ini, cukup puas dengan kemampuan dalam bekerja sama dengan sesama perawat, cukup puas dengan pemberian insentif tambahan yang diberikan oleh institusi tempat bekerja atas prestasi atau kerja ekstra yang telah dilakukan, cukup puas

dengan kesempatan yang dimiliki untuk meningkatkan kemampuan kerja melalui pelatihan atau pendidikan tambahan dan cukup puas dengan sistem pemberian gaji di tempat bekerja.

Di Ruang Hemodialisa, pada bagian sistem rumah sakit, terdapat hasil cukup puas berjumlah 6 responden (33.3%). Pada bagian fasilitas rumah sakit terdapat hasil cukup puas berjumlah 2 responden (13.3%). Pada bagian hubungan kerja terdapat hasil cukup puas berjumlah 4 responden (33.3%). Pada bagian penghargaan terdapat hasil cukup puas berjumlah 3 responden (33.3%). Pada bagian supervisi terdapat hasil cukup puas berjumlah 3 responden (33.3%). Pada ruang hemodialisa, perawat cukup puas disebabkan dengan jam kerja yang diterapkan rumah sakit sesuai ketentuan yang berlaku, cukup puas dengan sistem absensi yang diterapkan oleh rumah sakit, puas dengan cara rumah sakit menerapkan kebijakan yang berlaku, cukup puas dengan sanksi yang diterapkan oleh rumah sakit dan dampaknya terhadap karyawan, cukup puas dengan ketersediaan peralatan dan perlengkapan yang mendukung pekerjaan, cukup puas dengan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja diinstitusi tempat bekerja, cukup puas dengan sifat menyenangkan rekan kerja di kantor ini, cukup puas dengan kemampuan dalam bekerja sama dengan sesama perawat, cukup puas dengan sikap teman-teman sejawat, cukup puas dengan pemberian insentif tambahan yang diberikan oleh institusi tempat bekerja atas prestasi atau kerja ekstra yang dilakukan, cukup puas dengan kesempatan yang dimiliki untuk meningkatkan kemampuan kerja melalui pelatihan atau pendidikan tambahan, cukup puas dengan sistem pemberian gaji di tempat bekerja, cukup puas dengan kemampuan supervisor atau pengawas di tempat bekerja dalam membuat keputusan sangat baik, cukup puas dengan perlakuan atasan selama bekerja di sini, dan cukup puas dengan kebebasan yang dimiliki untuk menggunakan metode sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kepuasan kerja perawat berperan penting dalam kualitas pelayanan kesehatan dan

dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal (Galanis et al., 2023). Aspek yang memengaruhi meliputi penghargaan, dukungan atasan, peluang pengembangan karir, lingkungan kerja, serta keseimbangan hidup (Hilda Oktavianis, 2022). Faktor lain mencakup kondisi fisik kerja, gaji, pelatihan, dan hubungan interpersonal (Lu et al., 2007). Hasil penelitian menunjukkan 65,52% perawat merasa puas, dan 34,48% cukup puas. Skor tertinggi terdapat pada aspek sistem rumah sakit, khususnya jam kerja yang sesuai ketentuan. Skor terendah ada pada aspek penghargaan, yaitu kesempatan pelatihan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen rumah sakit dan organisasi kesehatan untuk memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat, seperti memberikan penghargaan yang lebih baik, memperbaiki kondisi kerja, serta mengelola beban kerja secara seimbang.

3. Hubungan Penerapan Standar Asuhan Keperawatan dengan Kepuasan Kerja Perawat

Penelitian ini menggunakan uji korelasi Spearman dan menunjukkan koefisien sebesar 0,931, yang berarti terdapat hubungan positif yang kuat antara penerapan standar asuhan keperawatan dan kepuasan kerja perawat. Semakin baik penerapan standar, semakin tinggi kepuasan kerja perawat di RSUD dr. R. Soedjono Selong. Penerapan Standar Asuhan Keperawatan (SAK) berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja perawat dengan memberikan pedoman yang jelas, meningkatkan rasa percaya diri, serta menciptakan lingkungan kerja yang terorganisir (Panambunan et al., 2024; Risnawati, 2009). Baiknya persepsi perawat tentang karakteristik pekerjaan akan memberikan motivasi tersendiri bagi perawat sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja dan kepuasan yang dapat merubah perilaku (Putra, A.A. et al., 2016)

Seluruh perawat dalam penelitian telah menerapkan SAK dengan baik, dan sebagian besar merasa puas. Hubungan antara penerapan SAK dan kepuasan kerja terbukti signifikan, yang berdampak positif pada

kualitas pelayanan di RSUD dr. R. Soedjono Selong.

Kesimpulan

Penelitian menunjukkan adanya hubungan antara penerapan standar asuhan keperawatan dengan kepuasan kerja perawat. Semakin baik penerapannya, semakin tinggi kepuasan kerja. Disarankan penelitian selanjutnya mengeksplorasi pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kepuasan kerja. RSUD dr. R. Soedjono Selong juga perlu menyusun jadwal kerja seimbang dan memberi dukungan untuk mengurangi stres dan beban kerja.

Rujukan

- Galanis, P., Moisoglou, I., Katsiroumpa, A., Vraka, I., Siskou, O., Konstantakopoulou, O., Meimeti, E., & Kaitelidou, D. (2023). Increased Job Burnout and Reduced Job Satisfaction for Nurses Compared to Other Healthcare Workers after the COVID-19 Pandemic. *Nursing Reports*, 13(3), 1090–1100. <https://doi.org/10.3390/nursrep13030095>.
- Hilda Oktavianis. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Arifin Achmad Provinsi Riau. *Braz Dent J.*, 33(1), 1–12. Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2020). Standar Asuhan Keperawatan Indonesia.
- Lu, H., While, A. E., & Barriball, K. L. (2007). Job satisfaction and its related factors: A questionnaire survey of hospital nurses in Mainland China. *International Journal of Nursing Studies*, 44(4), 574–588. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2006.07.007>.
- Muhith, A., & Nursalam, N. (2017). Quality of Nursing Care Based on Analysis of Nursing Performance and Nurse and Patient Satisfaction. *Jurnal Ners*, 7(1), 47–55. <https://doi.org/10.20473/jn.v7i1.3998>.
- Nursalam. (2017). Teori tentang Penerapan Standar Asuhan Keperawatan. Jakarta: Salemba Medika, Jakarta.
- Nursalam. (2020). Asuhan Keperawatan Profesional: Teori dan Praktek. Jakarta: Salemba Medika.
- Nursalam, 2020, *Metologi Penelitian Ilmu Keperawatan*, Penerbit Salemba Medika; Jakarta.
- Nursalam, N. (2014). *Asuhan Keperawatan: Teori dan Praktik Kepuasan Kerja Perawat*. Jakarta: Salemba Medika.
- Panambunan, A. E., Lupita, M. M. N., & Bidjuni, H. (2024). Hubungan Self Efficacy Dengan Kinerja Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan Di RSU Pancaran Kasih Manado. 2(1), 10–15.
- Purnomo, A. K. (2019). Psychological capital dan kepuasan kerja sebagai anteseden organizational citizenship behavior pada tenaga pendidik. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 19(1), 1–10. <https://doi.org/10.28932/jmm.v19i1.1128>.
- Putra, A. A., Rejeki, S., & Kristina, T. N. (2016). Hubungan persepsi perawat tentang karakteristik pekerjaan dengan kepatuhan dalam pendokumentasian asuhan keperawatan. *Jurnal Keperawatan Notokusumo*, 4(1), 1-11.
- Renghea, A., Cuevas-Budhart, M. A., Yébenes-Revuelto, H., Pulgar, M. G. del, & Iglesias- López, M. T. (2022). “Comprehensive Care” Concept in Nursing: Systematic Review. *Investigacion y Educacion En Enfermeria*, 40(3). <https://doi.org/10.17533/udea.iee.v40n3e05>.
- Risnawati. (2009). Hubungan penerapan asuhan keperawatan dengan kepuasan pasien di instalasi rawat inap rsu sawerigading palopo.



Tauran, I., & Tunny, H. (2023). Penyusunan Standar Asuhan Keperawatan Dan Panduan Asuhan Keperawatan Sebagai Standar Penerapan Asuhan Keperawatan Berbasis SDKI, SLKI Dan SIKI Di Rumkit TK. II Prof. Dr. J.A. Latumeten Ambon. Jurnal Mahasiswa Ilmu Farmasi Dan Kesehatan, Vol.1(3), 249–256.

Ummah, M. S. (2019). Proses Keperawatan : Pendekatan Teori dan Praktek. In

Sustainability (Switzerland) (Vol. 11, Issue 1).
http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PE MBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI