

Hubungan Penerapan Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) Tim dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Perawatan RSUD Sawerigading Kota Palopo Tahun 2022

Putri Wulan Sari^{1*}, Lindriani², Hertiana³

¹²³ Program Studi S1 Ilmu Keperawatan dan Profesi Ners, Fakultas Kesehatan Universitas Mega Buana Palopo
Jln. Andi Ahmad (ex.Veteran) No. 25 Luminda, Wara utara, Kota Palopo 91912, Sulawesi Selatan

¹ putriwulansari880@gmail.com

ABSTRACT

Nurse work satisfaction in nursing practice occurs when nurses believe they have made a substantial contribution, have support from current sources, and believe they are capable of achieving nursing objectives. The professional nursing care method (MAKP) is a collaborative nursing care service system for a group of patients that is co-chaired by a professional nurse and multiple nursing personnel as a team. This study uses a descriptive correlational method with a cross sectional approach. With a population of cypress, edelweiss and flamboyant room nurses at Sawerigading Hospital, Palopo city with purposive sampling technique obtained 40 respondents. Data were processed and analyzed using SPSS version 20 statistical program and analyzed by Gamma test. The significant value obtained is 0.012 ($p = 0.05$). These results show that there is a relationship between the application of the team's professional nursing care method (MAKP) with the job satisfaction of nurses in the treatment room of the Sawerigading Hospital, Palopo city in 2022.

Keywords: MAKP Team, Nurse job satisfaction

ABSTRAK

Kepuasan kerja perawat dalam praktik keperawatan dilaksanakan apabila perawat merasa sudah memberikan kontribusi yang signifikan, mendapatkan dukungan dari sumber yang ada, dan merasa mampu mencapai luaran keperawatan. Metode asuhan keperawatan profesional (MAKP) tim merupakan suatu sistem pelayanan asuhan keperawatan sekelompok pasien secara kolaboratif yang dipimpin oleh seorang perawat profesional sebagai ketua bersama dengan beberapa tenaga keperawatan sebagai satu tim. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif korelasional dengan pendekatan *Cross sectional*. Dengan populasi yaitu perawat ruang cemara, edelweiss dan flamboyan di RSUD Sawerigading kota Palopo dengan teknik *Purposive sampling* didapatkan 40 responden. Data diolah dan dianalisis menggunakan program statistik SPSS versi 20 dan dianalisis dengan uji Gamma. Adapun nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,012 ($p=0,05$). Hasil tersebut menunjukkan Ada hubungan penerapan metode asuhan keperawatan profesional (MAKP) tim dengan kepuasan kerja perawat di ruang perawatan RSUD Sawerigading kota Palopo tahun 2022.

Kata kunci: MAKP Tim, Kepuasan Kerja Perawat

PENDAHULUAN

Pelayanan keperawatan adalah sistem pelayanan kesehatan yang berperan penting dalam menjaga kualitas pelayanan di rumah sakit serta menjadi tolak ukur citra rumah sakit di mata masyarakat, sehingga perawat diuntut dapat bekerja secara profesional. Dalam menciptakan kualitas pelayanan perlu menggunakan metode pemberian pelayanan asuhan keperawatan yang menunjang aplikasi keperawatan profesional dan berpedoman terhadap standar yang telah ditetapkan oleh manajer dengan keahlian dan keterampilan yang memadai (Hasibuan, 2018).

Salah satu strategi untuk memaksimalkan peran dan fungsi perawat terhadap pelayanan keperawatan salah satunya yaitu pembenahan terhadap manajemen keperawatan dimana diharapkan terdapatnya aspek mengelola yang maksimal dengan maksud mengupayakan pasien mendapat pelayanan yang berkualitas (Siahan. Dkk, 2018). Dalam suatu pelayanan kesehatan selain aspek yang dibutuhkan di perhatikan pula kepuasan kerja perawat. Kepuasan kerja perawat butuh menemukan atensi sungguh-sungguh dari pihak manajemen rumah sakit, sebab mereka adalah karyawan terbanyak serta jadi penghujung penerapan pelayanan keperawatan dan tenaga yang berhubungan langsung dengan penderita serta keluarga pasien. Kepuasan kerja adalah keinginan yang berkaitan dengan pekerjaan mengaitkan faktor-faktor semacam bayaran ataupun pendapatan yang diterima, peluang pengembangan karir, hubungan dengan karyawan lain, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan dan kualitas supervisi (Harahap, 2018).

Metode asuhan keperawatan profesional (MAKP) perlu disinkronkan terhadap keadaan serta keperluan pasien. Ada lima metode pemberian asuhan keperawatan profesional yang telah terdapat serta hendak terus dibesarkan di kala nanti jika menjalankan trend layanan perawatan yang meliputi fungsional, metode kasus, metode keperawatan tim, metode primer dan metode modifikasi tim-

primer (modular) (Nursalam, 2014). Setiap metode asuhan keperawatan profesional memiliki keuntungan dan kerugiannya. Salah satu metode asuhan keperawatan profesional yang digunakan adalah metode asuhan keperawatan Tim.

Rumah sakit umum daerah sawerigading kota Palopo adalah rumah sakit akreditasi madya dimana segala aspek dalam pelayanan kesehatan dilakukan secara inovasi dan proaktif demi mencapai tujuan visi dan misi yang ditentukan. Ruang Perawatan RSUD sawerigading kota Palopo terdiri dari ruangan Anggrek, Bougenvil, Cemara, Dahlia, Edelweiss dan Flamboyan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 10 Juni 2022 dengan 3 kepala ruangan cemara, flamboyant dan edelweiss bahwa rumah sakit umum daerah sawerigading kota Palopo menerapkan metode tim, namun penerapan metode asuhan keperawatan profesional tim belum dilakukan secara maksimal disebabkan oleh beberapa faktor yaitu pembagian tugas dan kurangnya tenaga perawat dengan jumlah pasien yang di rawat, dengan data BOR di ruang edelweiss sebesar 59%, ruang flamboyan 58% dan ruang cemara 39%.

Dari hasil wawancara dengan 15 perawat di 3 ruangan, 10 perawat mengatakan kurang puas dengan penerapan metode tim di ruangan dikarenakan penugasan yang diberikan tidak sesuai dengan metode yang diterapkan. Perawat juga mengatakan bahwa rendahnya insentif yang mereka terima menjadi faktor utama kepuasan kerja. Selain penugasan kerja, kondisi lingkungan kerja dan komunikasi antar rekan kerja juga mempengaruhi kepuasan kerja. Kemudian 5 perawat mengatakan bahwa penerapan metode Tim di ruangan memang belum dilakukan secara optimal, tetapi perawat mengatakan bahwa puas dengan pekerjaan karena terkait gaji yang diterima sesuai dengan jasa yang diberikan serta komunikasi dengan rekan kerja yang mendukung.

Penelitian Hasibuan, dkk (2021) dalam jurnal keperawatan berjudul "The

Engagement of TIM Professional Nursing Care Methods (MAKP) with Nurse Satisfaction” menemukan bahwa pengelolaan model asuhan keperawatan profesional (MAKP) adalah kunci untuk mempengaruhi kepuasan perawat di rumah sakit. Studi lain yang dilakukan oleh Maemunah. Dkk, (2021) mempublikasikan hasil penelitian berjudul “Hubungan MAKP primer modifikasi dengan kepuasan kerja perawat di RS Panti Nirmala Malang” dalam jurnal ilmu kesehatan, dimana temuan menyimpulkan bahwa kepuasan kerja perawat menjadi indikator keberhasilan dalam melaksanakan tugas untuk memberi pelayanan terbaik kepada pasien.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian “Hubungan Penerapan Metode Asuhan Keperawatan Profesional Tim dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Perawatan RSUD Sawerigading Kota Palopo Tahun 2022”.

METODE

Desain penelitian menggunakan desain metode deskriptif korelasional dan pendekatan *cross sectional*. Penelitian telah dilaksanakan pada bulan juli 2022 di RSUD Sawerigading Kota Palopo. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 68 perawat di ruang perawatan RSUD Sawerigading Kota Palopo. Sampel penelitian menggunakan *Purposive Sampling* sebanyak 40 sampel yang memenuhi kriteria inklusi yaitu bersedia menjadi responden serta perawat pelaksana diruang perawatan Cemara, Flamboyan dan Edelweis. Dengan kriteria eksklusi yaitu tidak bersedia menjadi responden, kepala ruangan dan ketua tim di ruang perawatan Cemara, Flamboyan dan Edelweiss. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, yaitu terkait pernyataan Metode TIM dan Kepuasan Kerja Perawat. Analisis data yang digunakan adalah uji korelasi Gamma.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Di Ruang Perawatan RSUD Sawerigading Kota Palopo

No	Karakteristik	Kategori	f	%
1	Jenis kelamin	Laki-laki	8	20,0
		Perempuan	32	80,0
		Jumlah	40	100,0
2	Pendidikan	D3 Keperawatan	9	22,5
		S1 Keperawatan	15	37,5
		Ners	16	40,0
		Jumlah	40	100,0
3	Status Kepegawaian	PNS	16	40,0
		NON PNS	24	60,0
		Jumlah	40	100,0
4	Masa Kerja	1-5 Tahun	8	20,0
		> 5 Tahun	32	80,0
		Jumlah	40	100,0
5	MAKP Tim	Baik	19	47,5
		Cukup	21	52,5
		Kurang	0	0
		Jumlah	40	100,0
6	Kepuasan Kerja	Puas	29	72,5
		Tidak Puas	11	27,5
		Jumlah	40	100,0

Sumber: Data Primer 2022

Pada Tabel 1. Menunjukkan bahwa kebanyakan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 32 orang (80%) sedangkan responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 8 orang (20%) dari 40 responden. Berdasarkan pendidikan terakhirnya sebagian besar responden adalah Ners yaitu 16 orang (40%), S1 Keperawatan 15 orang (37,5%) dan D3 Keperawatan 9 orang (22,5%) dari 40 responden. Berdasarkan status kepegawaianya mayoritas responden adalah Non PNS yaitu 24 orang (60%) dan PNS 16 orang (40%) dari 40 responden. Berdasarkan masa kerja di ruang perawatan RSUD Sawerigading Kota Palopo yaitu 1-5 tahun sebanyak 8 orang (20%) dan > 5 tahun sebanyak 32 orang (80%) dari 40 responden.

MAKP TIM

Pada Tabel 1. terlihat bahwa distribusi responden berdasarkan MAKP Tim di ruang perawatan RSUD Sawerigading Kota Palopo menunjukkan bahwa kebanyakan responden mempersepsikan MAKP Tim baik sebanyak 19 orang (47,5%) sedangkan MAKP Tim Cukup sebanyak 21 orang (52,5%) dan MAKP Tim Kurang 0.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian penerapan metode tim oleh Magopa (2017), dimana penerapan metode tim perawat pelaksana paling dominan dalam kategori baik sebanyak 60,5% (23 perawat). Beberapa elemen penting yang dapat mempengaruhi penerapan metode tim adalah kepemimpinan, komunikasi, koordinasi, penugasan dan supervise. Hasil yang diperoleh ketika mempertimbangkan frekuensi masing-masing butir kuesioner menunjukkan bahwa faktor komunikasi, koordinasi dan alokasi mungkin terletak pada rentang suboptimal. Ketiga faktor ini yang memiliki dampak kurang optimal dalam penerapan metode tim.

Menurut Mogopa (2017) penerapan metode tim yang optimal akan terwujud ketika semua anggota tim saling bekerja sama, menghormati, menghargai setiap pemimpin dan memiliki komunikasi serta koordinasi yang baik sesama rekan tim. Salah satu usaha untuk memberikan pelayanan yang profesional dan bermutu adalah dengan mengembangkan metode asuhan keperawatan profesional (MAKP) yang memungkinkan perawat profesional mengkoordinasikan pemberian asuhan keperawatan termasuk lingkungan untuk mendukung pemberian asuhan keperawatan (Hasibuan, 2021). Hal ini dapat dilihat dari segi Pendidikan responden yaitu sebanyak 40% (16 perawat) berpendidikan Ners, hal ini menunjang pelaksanaan metode asuhan keperawatan profesional (MAKP) tim. Adapun responden yang memiliki masa kerja > 5 tahun sebanyak 80% sangat mendukung untuk melakukan metode asuhan keperawatan profesional (MAKP) tim karena sudah mengenal tim kerja sehingga pekerjaan bisa dilakukan lebih

kompak, status kepegawaian bukan hal yang dapat mempengaruhi tidak optimalnya penerapan MAKP Tim dilihat dari 60% (24 perawat) merupakan Non PNS dan mayoritas responden yang merupakan perempuan 80% membuat pelaksanaan MAKP tim menjadi lebih baik. Sehingga menurut peneliti penerapan MAKP tim dapat menunjang pelaksanaan proses keperawatan.

Kepuasan Kerja

Pada tabel 1. terlihat bahwa distribusi responden berdasarkan kepuasan kerja perawat di ruang perawatan RSUD Sawerigading Kota Palopo menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan Puas sebanyak 29 orang (72,5%) sedangkan Tidak Puas sebanyak 11 orang (27,5%).

Kepuasan perawat yang nyaris sepenuhnya dikategorikan puas jika dilihat dari hasil transmisi kuesioner terkait kepuasan kerja perawat diperoleh bahwa dari semua item pernyataan hasil persentase belum terlalu mencapai 100%, hal ini dapat dimaksudkan bahwa perawat di ruang perawatan RSUD Sawerigading Kota Palopo sudah mendapatkan apa yang mereka inginkan tetapi belum sepenuhnya. Adapun pernyataan-pernyataan yang ditujukan dalam instrumen penelitian ini terkait kepuasan kerja perawat terdiri atas: Gaji, Fasilitas, Hubungan Kerja, Kesesuaian kerja, Pengawasan dan Promosi.

Menurut Kusnanto (2016) konsep Value Theory, konsep teori nilai tergantung pada kepuasan kerja sehingga terjadi pada tingkat hasil. Pekerjaan yang didapat oleh seseorang sesuai dengan yang di inginkan. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Ketidakpuasan perawat dan faktor yang meningkatkan kepuasan kerja perawat memegang peranan penting dalam menciptakan kepuasan pasien (Hasibuan,2021). Menurut sitorus (2018) kepuasan kerja adalah pandangan yang berkaitan dengan pekerjaan menyertakan faktor-faktor yakni upah atau gaji yang diterima, peluang pengembangan karir, hubungan dengan karyawan lain, tempat

kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, kualitas pengawasan. Di sisi lain, orang yang terkait dengannya meliputi usia, kondisi kesehatan, kemampuan dan Pendidikan.

Sehubung dengan penelitian Sriwulandari (2020) dalam kepuasan kerja perawat pelaksana hendaknya selalu mengamati aspek untuk mencapai kepuasan kerja dalam kaitannya dengan kesempatan untuk promosi serta pelatihan lebih lanjut. Peluang pengembangan profesional juga membantu perawat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan sebanyak 72,5% responden merasa puas. Adapun 27,5% responden mempersepsikan tidak puas hal ini juga dapat diketahui dari karakteristik responden yang beberapa terdapat berpendidikan D3 sehingga penelitian ini sejalan dengan Hasibuan (2021) yang mayoritas responden berpendidikan D3 membuat responden kurang puas dengan penerapan MAKP Tim. Adapun peneliti berasumsi bahwa status kepegawaian responden sebanyak 60% Non PNS dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat.

Hubungan Penerapan Metode asuhan keperawatan profesional (MAKP) Tim dengan Kepuasan Kerja Perawat

Tabel 2. Hubungan penerapan metode asuhan keperawatan profesional (MAKP) tim dengan kepuasan kerja perawat di ruang perawatan RSUD Sawerigading Kota Palopo

MAKP TIM	Kepuasan Kerja Perawat						p-Value
	Puas		Tidak Puas		Total		
	f	%	f	%	f	%	
Baik	17	42,5	2	5,0	19	47,5	0,012
Cukup	12	30,0	9	22,5	21	52,5	
Jumlah	29	72,5	11	27,5	40	100,0	

Sumber: Data Primer 2022

Pada tabel 2. menunjukkan bahwa dari 19 perawat (47,5%) dalam kategori MAKP Tim yang baik terdapat 17 perawat (42,5%) yang merasa puas, dan 2 perawat (5%) yang merasa tidak puas. Sedangkan 21 perawat (52,5%) kategori MAKP Tim yang cukup terdapat 12 perawat (30%) yang

merasa puas dan 9 perawat (22,5%) yang merasa tidak puas.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan penerapan metode asuhan keperawatan profesional (MAKP) tim dengan kepuasan kerja perawat di ruang perawatan RSUD Sawerigading Kota Palopo tahun 2022, terbukti dengan hasil uji statistik yang didapatkan nilai $p = 0,012 < 0,05$. Pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa dari 19 perawat (47,5%) kategori MAKP Tim yang baik terdapat 17 perawat (42,5%) yang merasa puas, dan 2 perawat (5%) yang merasa tidak puas, sedangkan dari 21 perawat (52,5%) yang mempersepsikan MAKP Tim dengan cukup terdapat 12 perawat (30%) merasa puas dan 9 perawat (22,5%) yang merasa tidak puas. Hal ini disebabkan karena Tim MAKP mencapai standar serta berdampak bagus bagi perawat, sehingga perawat tidak pernah bosan dengan pekerjaannya, serta mampu memberikan layanan yang baik kepada pasien di rumah sakit hanya saja walaupun MAKP telah dilaksanakan dengan baik, tingkat kepuasan antar perawat tidak bisa disamakan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya Rupisa (2018) bahwa metode asuhan keperawatan profesional (MAKP) ialah salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Hasibuan, dkk (2021), Keterkaitan metode asuhan keperawatan profesional (MAKP) tim dengan kepuasan kerja perawat bahwa ada hubungan MAKP Tim dengan kepuasan kerja perawat dengan hasil 33,3% responden tidak puas dengan MAKP Tim yang dapat diketahui dari karakteristik responden. Pelaksanaan metode TIM dilakukan dengan pemberian penugasan pada asuhan keperawatan, yakni dengan kepala ruangan membuat beberapa kelompok atau tim untuk perawat pelaksana, dimana dipimpin dari seorang perawat yang terbagi dari berbagai beda latar belakang pendidikan dan kompetensinya. Metode ini terbagi atas anggota yang beragam dalam memberikan asuhan keperawatan terhadap sekelompok pasien.

Faktor lain yang mempengaruhi dapat dilihat dari Pendidikan terakhir responden yang terdapat D3 keperawatan 22,5% (9 perawat) dengan tingkat pendidikan yang beragam, lebih mungkin untuk mereka dapat memberikan peluang kepuasan kerja yang beragam. Semakin banyak mendapatkan Pendidikan, semakin baik kemampuan dan keterampilan kognitif perawat. Latar belakang pendidikan seorang menyebabkan pengetahuan, cara pandang dan sikapnya dalam bekerja (Mampuk, 2019). Lebih lanjut hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 80% (32 responden) mayoritas berjenis kelamin wanita, sehingga peneliti berpendapat bahwa pekerjaan perawat masih diminati oleh wanita dibandingkan pria karena keperawatan masih diidentikan dengan pekerjaan yang cocok dan sesuai dengan sifat wanita yang sabar, lemah lembut dan peduli. Sehingga keadaan ini menyebabkan pekerjaan perawat dianggap sudah biasa bagi wanita sehingga wanita lebih cenderung puas dengan pekerjaannya dibandingkan pria.

Dari hasil penelitian diperoleh 80 % responden memiliki masa kerja >5 tahun sehingga peneliti berasumsi bahwa walaupun MAKP Tim dilakukan dengan cukup, perawat akan tetap merasa puas (30%) hal ini dikarenakan masa kerja perawat ruangan yang sudah lama sehingga perawat sudah terbiasa dengan penerapan metode tim yang baik maupun cukup.

Nursalam (2016) mengatakan dengan bertambahnya kurun waktu kerja perawat maka bertambah pula profesionalisme perawat untuk melaksanakan asuhan keperawatan yang sesuai SOP yang telah ditetapkan. Hasil penelitian Suud (2007) dalam Ulfa (2014) mengatakan bahwa masa kerja perawat >5 tahun dalam bekerja akan lebih puas dikarenakan salah satunya yaitu sudah PNS, pangkat lebih tinggi, gaji lebih besar dan kesempatan promosi lebih besar sehingga kepuasan bisa saja lebih tinggi, dari hasil peneliti bahwa 40% responden merupakan PNS yang menyebabkan masa kerja lebih lama sehingga metode asuhan keperawatan profesional tim dapat dilakukan dengan

baik. Dari 19 perawat (47,5%) kategori MAKP Tim yang baik terdapat 2 perawat (5%) yang merasa tidak puas Sebagian besar responden yang merupakan Non PNS (60%) mempengaruhi kepuasan kerja perawat yang disebabkan beberapa faktor yakni salah satunya Gaji/insentif yang mereka terima akan berbeda dari PNS (40%) sehingga peneliti beranggapan bahwa walaupun MAKP Tim sudah dilaksanakan dengan baik maupun cukup, ada beberapa tingkat kepuasan perawat berbeda termasuk perawat PNS dan Non PNS hal ini sejalan dengan penelitian Wirani (2017) bahwa ada pengaruh kepuasan kerja perawat PNS dan Non PNS, perawat PNS merasa bahwa upah yang mereka terima sudah tinggi dan mendapatkan tunjangan. Sedangkan perawat Non PNS sebagian besar merasa bahwa/kompensasi yang mereka terima masih rendah.

Komunikasi yang lancar antara karyawan dan manajemen sering disebut sebagai alasan untuk disukai. Dalam hal ini, manajer ingin mendengar, memahami, dan mengakui pendapat dan prestasi karyawannya. Hal ini memegang peranan yang sangat penting dalam menciptakan kepuasan kerja sehingga manajemen pelayanan keperawatan dapat berjalan baik. Kepuasan kerja perawat pada praktik keperawatan tercapai apabila perawat merasa telah memberikan kontribusi yang dianggap penting, mendapatkan dukungan dari sumber-sumber yang ada maka outcome keperawatan dapat tercapai (Rupisa,2018). Pada hasil penelitian melalui wawancara bahwa Sebagian responden mengatakan bahwa komunikasi sangat berperan penting dalam pelaksanaan MAKP Tim, namun perawat merasa bahwa komunikasi antar rekan kerja terkadang masih memiliki hambatan sehingga perawat merasa hubungan antar rekan kerja terkadang merasa tidak puas. Hal ini sejalan dengan penelitian Hasibuan (2021) bahwa responden menjawab tidak puas (26,7%) dengan tingkat kebersamaan di antara rekan kerja. Kinerja yang buruk dapat disebabkan karena adanya unsur dari dalam dan luar dari tenaga perawat yang mempengaruhi psikologis sehingga menurunkan semangat kerja dalam rangka

pemenuhan pelayanan keperawatan di rumah sakit.

Kepuasan kerja perawat dicapai melalui pembagian kerja, pengawasan, relevansi tugas, umpan balik, dan pertumbuhan pribadi. Kebahagiaan dapat ditingkatkan dengan berbagai cara. Dengan menciptakan kondisi kerja sistem pemantauan yang baik, pemberdayaan atau otonomi, umpan balik serta peluang untuk pengembangan. Peluang ini dapat disediakan oleh sistem layanan perawatan profesional (Rupisa,2018).

Dari hasil uji statistic menggunakan uji Gamma menunjukkan bahwa, nilai $p = 0,012$, hal ini berarti $p < \alpha = 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Adapun nilai korelasi koefisien dari uji gamma diperoleh nilai $r = 0,729$ dengan arah hubungan yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat hubungan yang kuat dengan arah yang positif dengan maksud bila metode tim dilakukan dengan baik maka kepuasan kerja akan meningkat begitu sebaliknya bila metode tim tidak dilakukan dengan baik maka kepuasan kerja akan menurun dimana kedua variabel memiliki hubungan yang berbanding lurus atau searah. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan penerapan metode asuhan keperawatan profesional (MAKP) Tim dengan kepuasan kerja perawat di ruang perawatan RSUD Sawerigading Kota Palopo tahun 2022.

Keterbatasan Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian di ruang perawatan RSUD Sawerigading kota Palopo, peneliti merasa adanya hambatan yang dirasakan pada saat penelitian berlangsung diantaranya yaitu pada saat pembagian kuesioner perawat merasa bahwa beberapa responden mengisi kuesioner dengan cepat sehingga tidak membaca dengan benar isi kuesioner hal ini disebabkan banyak hal salah satunya waktu istirahat perawat dinas pagi yang singkat sehingga terkadang responden salah mencontreng jawaban di kuesioner. Hal lain yang dirasakan peneliti yaitu menunggu responden hingga memiliki waktu luang untuk dapat diberikan kuesioner.

Berdasarkan hasil uji statistik yang menunjukkan ada hubungan penerapan metode asuhan keperawatan (MAKP) tim dengan kepuasan kerja perawat di ruang perawatan RSUD Sawerigading kota Palopo, menurut peneliti ada hubungan bermakna antara MAKP Tim dengan kepuasan kerja perawat, semakin baik proses berjalannya Metode Tim secara optimal di ruangan maka kepuasan kerja perawat akan meningkat sesuai dengan yang dirasakan perawat, maka sebagai atasan kepala ruangan maupun ketua tim sangat berperan penting untuk memimpin, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, komunikasi yang baik, penugasan yang sesuai membimbing bawahan serta koordinasi yang bagus untuk menghindari hal yang memicu perawat merasa tidak puas. Maka dari itu dengan harapan perawat merasa puas agar proses MAKP Tim juga dapat berjalan dengan sempurna.

KESIMPULAN

Sebagian besar responden mempersepsikan bahwa MAKP Tim di ruang perawatan RSUD Sawerigading Kota Palopo sudah dilaksanakan dengan Baik dan Cukup. Kepuasan kerja perawat di ruang perawatan RSUD Sawerigading Kota Palopo menunjukkan bahwa Sebagian besar menyatakan puas. Terdapat ada hubungan penerapan metode asuhan keperawatan profesional (MAKP) tim dengan kepuasan kerja perawat di ruang RSUD Sawerigading Kota Palopo tahun 2022.

SARAN

Diharapkan sebagai pengalaman awal peneliti sehingga jadi bahan dasar ataupun pengetahuan awal untuk melakukan penelitian berikutnya. Untuk peneliti berikutnya, diharapkan dapat menindak lanjuti penelitian ini agar menjadi lebih baik dan dapat berkembang menjadi hal yang bermanfaat.

DAFTAR PUSTAKA

- Harahap, R. (2018). Analisa Kepuasan Kerja Karyawan Di Cv. Rezeki medan. *Jumant*, 8(2), 97-102
- Hasibuan, EK., et al. (2021). Keterkaitan Metode Asuhan Keperawatan Profesional (Makp) Tim Dengan Kepuasan Kerja Perawat. *JINTAN: Jurnal Ilmu*.
<https://doi.org/10.51771/jintan.v1i2.99>
- Hasibuan, Y. M. (2018). Hubungan Metode Penugasan Asuhan Keperawatan Tim dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Kota Padangsidimpuan Tahun 2017. <http://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/4503>
- Kusnanto. (2016). Pengantar Profesi Dan Praktik Keperawatan Profesional. Jakarta: EGC Graha Ilmu.
- Maemunah, N., Sutriningsih, A., & Rahayu, T. S. (2021). Hubungan Makp Primer Modifikasi Dengan Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Panti Nirmala Malang. *Care: Jurnal Ilmiah Ilmu Kesehatan*, 9(2), 365-375.
<https://doi.org/10.33366/jc.v9i2.2556>
- Mampuk, V., & Andries, F. C. (2019). Hubungan Penerapan Model Praktik Keperawatan Profesional (MPKP) Metode Tim Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Hana, Ester Dan Lukas RSUD Gmim Pancaran Kasih Manado. *Journal Of Community & Emergency*, 7(3), 416-430.
- Mogopa, C. P., Pondaag, L., & Hamel, R. (2017). Hubungan Penerapan Metode Tim dengan Kinerja Perawat Pelaksana di IRINA C RSUP Prof. Dr. RD Kandou Manado. *Jurnal Keperawatan*, 5(1).
<https://doi.org/10.35790/jkp.v5i1.14704N>
- Nursalam, D. (2014). Manajemen Keperawatan. Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional. Jakarta: Salemba Medika
- RSUD Kota Palopo. Sejarah, Visi dan Misi. (Diakses pada 23 Agustus 2022). Dari <https://rsudswg.palopokota.go.id/>.
- Rupisa, dkk. (2018). Hubungan Model Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) Tim Dengan Tingkat Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Panti Waluya (Rkz) Malang. *Nursing News Volume 3*, Nomor 1, 2018.
<https://doi.org/10.33366/nn.v3i1.790>
- Sitorus, R. (2018). Model Praktik Keperawatan Profesional di Rumah Sakit: Penataan Struktur & Proses (Sistem) Pemberian Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat. Jakarta : EGC
- Sriwulandari, M. (2020). Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Dolopo Kabupaten Madiun (Doctoral dissertation, Stikes Bhakti Husada Mulia Madiun).
- Ulfa, A. N. F. (2014). Hubungan Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) Tim Dengan kepuasan Kerja Perawat di RSU Labuang Baji Makassar. Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Ilmu Kesehatan UIN Alauddin Makassar.
- Wirani, V., Arso, S. P., & Suryawati, C. (2017). Analisis Perbedaan Faktor Yang Berpengaruh Pada Kepuasan Kerja Perawat Pns Dan Non Pns Di Rsud Prof. Dr. Margono Soekarjo Purwokerto (Studi di RSUD Prof. Dr. Margono Soekarjo Purwokerto). *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip)*, 5(4), 153-163.
<https://doi.org/10.14710/jkm.v5i4.18332>