

PENGARUH PENERAPAN METODE TIM TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT DI UNIT STROKE RUMAH SAKIT PANTI WALUYA SAWAHAN MALANG

Maria Magdalena Sri Widiastuti¹⁾, Dyah Widodo²⁾, Esti Widiani³⁾

¹⁾ Mahasiswa Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Ilmu Kesehatan
Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang

²⁾ Dosen Program Studi Keperawatan Poltekkes Kemenkes Malang

³⁾ Dosen Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Ilmu Kesehatan
Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang

Email : jurnalpsik.unitri@gmail.com

ABSTRAK

Salah satu strategi untuk mengoptimalkan peran dan fungsi perawat adalah dengan melaksanakan sistem Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP). Kepuasan kerja adalah sikap umum yang merupakan pencerminan dari beberapa sikap yang saling terkait dari seseorang terhadap pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh penerapan metode tim terhadap kepuasan kerja perawat. Penelitian ini merupakan penelitian pra-eksperimental dengan pra-pascates dalam satu kelompok (*One-group pra-post test design*), sampel terdiri dari 11 orang perawat, metode yang digunakan adalah dengan metode yang digunakan adalah dengan sampling jenuh. Intervensi selama 4 minggu, data diambil dengan kuisioner dan dianalisa dengan *signed rank test (Wilcoxon)* nilai α sebesar 0,047 dan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$. Hasil penelitian ini adalah kepuasan kerja perawat sebelum (*pre*) dilakukan penerapan metode tim paling banyak adalah tidak puas (55%). Kepuasan kerja perawat sesudah (*post*) dilakukan penerapan metode tim paling banyak adalah cukup puas (46%). Berdasarkan hasil penelitian diatas diharapkan metode tim ini bisa diterapkan di rumah sakit dan manajer keperawatan bisa memfasilitasi terlaksananya pemberian asuhan keperawatan dengan metode tim, sehingga pelayanan yang profesional dan komprehensif dengan mengedepankan kepuasan dan keselamatan pasien dapat terwujud.

Kata kunci : penerapan metode tim, kepuasan kerja perawat

**THE EFFECT OF APPLYING THE METHOD TO THE TEAM OF NURSE JOB
SATISFACTION IN STROKE UNIT OF PANTI WALUYA SAWAHAN HOSPITAL
MALANG**

ABSTRACT

One strategy to optimize the role and functions of the nurse is to implement a system of Professional Nursing Care Method (FGM). Job satisfaction is a common attitude is a reflection of several inter-related attitudes of a person to work. This study aimed to analyze the effect of applying the method to the team of nurse job satisfaction. This research is a pre-experimental pre-post-test in one group (One-group pre-post test design), the sample consisted of 11 nurses, the method used is the method used is the saturation sampling. Interventions for 4 weeks, the data taken by questionnaire and dianalisis with signed rank test (Wilcoxon) α value of 0.047 and a significant level of $\alpha = 0.05$. The result of this study is the job satisfaction of nurses before (pre) carried the application of methods most widely team is not satisfied (55%). Job satisfaction of nurses after (post) made the application of the method most widely team is quite satisfied (46%). Based on the above results are expected this team method can be applied in hospitals and nursing managers can facilitate the implementation of the provision of nursing care to the method of the team, so professional and comprehensive service to promote satisfaction and patient safety can be realized.

Keywords: *application of the method of the team, job satisfaction of nurses*

PENDAHULUAN

Dengan semakin meningkatnya kebutuhan masyarakat akan pelayanan keperawatan dan tuntutan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkualitas merupakan salah satu faktor yang harus dicermati dan diperhatikan oleh perawat. Salah satu strategi untuk mengoptimalkan peran dan fungsi perawat adalah dengan melaksanakan sistem Metode

Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP). Ada beberapa metode sistem pemberian asuhan keperawatan kepada pasien, tetapi model yang umum digunakan di rumah sakit adalah asuhan keperawatan total, keperawatan tim, dan keperawatan primer. Dari beberapa metode yang ada, institusi pelayanan perlu mempertimbangkan kesesuaian metode tersebut untuk diterapkan. Tetapi, setiap unit keperawatan mempunyai upaya untuk menyeleksi model

untuk mengelola asuhan keperawatan berdasarkan kesesuaian antara ketenagaan, sarana dan prasarana, dan kebijakan rumah sakit (Nursalam, 2014).

Rumah sakit sebagai organisasi yang menyediakan pelayanan kesehatan memiliki karakteristik yang tidak sama dengan organisasi lainnya, terutama terhadap para perawat yang merupakan mayoritas tenaga kerja di sebuah rumah sakit (Asmuji, 2012), maka dari itu diperlukan iklim kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kualitas dan kepuasan kerja perawat. Kepuasan kerja adalah sikap umum yang merupakan pencerminan dari beberapa sikap yang saling terkait dari seseorang terhadap pekerjaannya. Adapun faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor pegawai dan faktor pekerjaan (Keith Davis, 1985, dalam Mangkunegara, 2013).

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Andriani dengan judul penelitian “Kepuasan Kerja Perawat pada Aplikasi Metode Tim Primer dalam Pelaksanaan Tindakan Asuhan Keperawatan didapatkan hasil indikator kondisi kerja mendapat nilai rata-rata kepuasan tertinggi (9,5-11) dengan kepuasan kerja (64,3%), sedangkan kepuasan terendah terdapat pada pekerjaan sendiri (8,8-10) dengan nilai kepuasan kerja (57,1%) (Andriani, 2012).

Secara umum di Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan menggunakan model asuhan keperawatan dengan metode fungsional. Dari hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti pada tanggal 13 Maret 2014 sampai 20 Maret 2014 di Unit

Stroke dengan menggunakan observasi didapatkan pada sif pagi ada perawat yang hanya melakukan tindakan injeksi saja, tindakan rawat luka saja, tindakan ROM (*Range Of Motion*) saja, tindakan oral maupun personal hygiene saja, ada yang mengerjakan pendokumentasian asuhan keperawatan saja, begitu juga dengan sif sore dan malam yang merupakan kegiatan perawat dengan menggunakan metode fungsional, dimana kelemahannya adalah perawat dalam memberikan asuhan keperawatan terfragmentasi sehingga tidak bisa memberikan asuhan keperawatan yang komprehensif dan sulit untuk mengukur tingkat kepuasan perawat. Didapatkan juga hasil dengan menggunakan wawancara dari 10 orang perawat, 8 orang (80%) mengatakan tidak puas dengan gaji yang diterima, insentif yang diterima, hubungan antar karyawan, kesempatan untuk meningkatkan kemampuan, metode fungsional yang masih diterapkan di ruangan.

Berdasarkan fenomena diatas, maka perlu dilakukan penelitian tentang pengaruh penerapan metode tim terhadap kepuasan kerja perawat di Unit Stroke Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah desain eksperimental yaitu suatu

rancangan penelitian yang digunakan untuk mencari hubungan sebab-akibat dengan adanya keterlibatan penelitian dalam melakukan manipulasi terhadap variabel bebas. Rancangan penelitian yang digunakan yaitu pra-eksperimental dengan pra-pascates dalam satu kelompok (*One-group pra-post test design*), dimana ciri tipe penelitian ini adalah mengungkapkan hubungan sebab akibat dengan cara melibatkan satu kelompok subjek. Kelompok subjek diobservasi sebelum dilakukan intervensi, kemudian diobservasi lagi setelah diintervensi. Sebelum dilakukan intervensi, peneliti melakukan tes awal (*pratest*) untuk mengidentifikasi tingkat kepuasan kerja perawat dilakukan metode tim, setelah itu dilakukan intervensi kepada perawat di Unit Stroke tentang metode tim, setelah dilakukan intervensi, peneliti melakukan tes akhir (*post test*) untuk mengidentifikasi tingkat kepuasan kerja perawat dilakukan metode tim. Penelitian dilakukan di Unit Stroke Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua perawat di Unit Stroke Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang sebanyak 11 orang. Penerapan metode tim merupakan variabel independen atau variabel bebas. Instrumen penelitian berupa panduan intervensi tentang metode tim yang disusun dan dimodifikasi kemudian dilakukan intervensi selama empat minggu. Kepuasan kerja perawat merupakan variabel dependen. Instrumen penelitian ini berupa kuesioner (daftar pertanyaan). Untuk

instrumen kepuasan kerja perawat dipersiapkan pertanyaan sebanyak 20 pertanyaan dengan mengacu pada kuisisioner Kepuasan Kerja Perawat. Data yang diperoleh dari kuisisioner merupakan hasil pengukuran kepuasan kerja perawat sebelum dan sesudah dilakukan penerapan metode tim, kemudian dianalisis dengan menggunakan Uji *Rank Wilcoxon* dengan $\alpha = 0,05$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Karakteristik Responden Dusun di Unit Stroke Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang

Karakteristik		N	%
Usia	Dewasa	3	27,3
	Muda		
Jenis Kelamin	Dewasa	8	72,7
	Laki-laki	2	18,2
Pendidikan	Perempuan	9	81,8
	D III	9	81,8
Masa Kerja	S1	2	18,2
	1 Tahun	5	45,4
	3 Tahun	1	9,1
	5 Tahun	2	18,2
	6 Tahun	1	9,1
	10 Tahun	1	9,1
	14 Tahun	1	9,1

Berdasarkan Tabel 1. memberikan gambaran bahwa distribusi frekuensi responden berdasarkan umur paling banyak adalah 27 tahun (27,2%). Jenis kelamin responden sebagian besar (81,8%) adalah perempuan dan lainnya (18,2%) adalah laki-

laki. Pendidikan responden sebagian besar adalah DIII Keperawatan (81,8%) dan lainnya adalah S1 Keperawatan (18,2%). Masa kerja responden paling banyak adalah 1 tahun (45,4%).

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Responden Kepuasan Kerja Sebelum Dan Sesudah Dilakukan Penerapan Metode Tim Kerja di Unit Stroke Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang

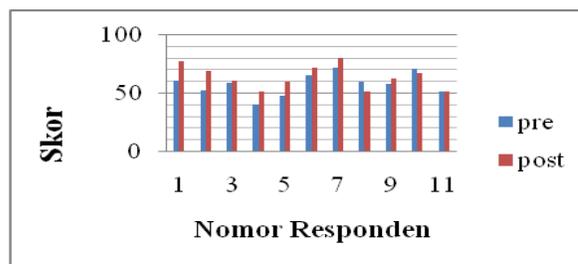
Karakteristik Kecemasan	Sebelum Intervensi		Sesudah Intervensi	
	N	%	N	%
Sangat Puas	0	0	1	9,1
Puas	3	27,3	2	18,2
Cukup Puas	2	18,2	5	45,5
Tidak Puas	6	54,5	3	27,3
Sangat Tidak Puas	0	0	0	0

Berdasarkan Tabel 2. menggambarkan bahwa kepuasan kerja sebelum dilakukan penerapan metode tim adalah paling banyak tidak puas 6 orang (54,5%) dan kepuasan kerja sesudah dilakukan penerapan metode tim adalah paling banyak cukup puas 5 orang (45,5%).

Tabel 3. Hasil Analisa Statistik

	<i>p value</i>
Uji Wilcoxon rank test	0,047

Berdasarkan Tabel 3. hasil analisa Wilcoxon Signed Ranks Test $\alpha = 0,05$ dan didapatkan hasil $0,047 < \alpha = 0,05$ hasil menunjukkan bahwa ada pengaruh penerapan metode tim terhadap kepuasan perawat di Unit Stroke Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang.



Gambar 1. Skor kepuasan kerja perawat sebelum dan sesudah dilakukan penerapan metode tim di Unit Stroke Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang.

Gambar 1. menggambarkan bahwa mayoritas adanya peningkatan dari skor kepuasan kerja perawat sebelum dan sesudah sebanyak 8 orang, 2 orang menunjukkan penurunan, serta 1 orang menunjukkan tetap.

Berdasarkan hasil penelitian memberikan gambaran bahwa kepuasan kerja perawat sebelum dilakukan metode tim adalah tidak puas (55%), hal ini disebabkan karena di Unit Stroke masih menggunakan metode fungsional, dimana didapatkan pada tiap sif ada perawat yang hanya melakukan tindakan injeksi saja,

tindakan rawat luka saja, tindakan ROM (*Range Of Motion*) saja, tindakan oral maupun personal hygiene saja, ada yang mengerjakan pendokumentasian asuhan keperawatan saja, dimana kelemahannya adalah perawat dalam memberikan asuhan keperawatan terfragmentasi sehingga tidak bisa memberikan asuhan keperawatan yang komprehensif. Teori menurut Nursalam 2014 Metode fungsional bukan termasuk Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP). Metode fungsional dilaksanakan oleh perawat dalam pengelolaan asuhan keperawatan sebagai pilihan utama pada saat perang dunia kedua. Pada saat itu, karena masih terbatasnya jumlah dan kemampuan perawat, maka setiap perawat hanya melakukan satu atau dua jenis intervensi keperawatan saja (misalnya, merawat luka) kepada semua pasien di bangsal. Metode fungsional dipengaruhi oleh beberapa faktor kepuasan kerja perawat yaitu : tersedianya peralatan dan perlengkapan yang mendukung pekerjaan, dalam metode fungsional peralatan dan perlengkapan terbatas misalnya hanya ada satu troly untuk memberikan pelayanan kepada pasien. Faktor hubungan antar karyawan dalam kelompok kerja, dalam metode fungsional sering tidak diterapkan, hal ini ditunjang dengan teori kelemahan metode fungsional yaitu tidak memberikan kepuasan pada pasien maupun perawat. Faktor kemampuan bekerjasama antar karyawan, dalam metode fungsional tidak diterapkan karena dalam memenuhi kebutuhan pasien cenderung bekerja

sendirian hal ini ditunjang dengan teori kelemahan metode fungsional yaitu tidak memberikan kepuasan pada pasien maupun perawat pelayanan keperawatan terpisah-pisah, tidak dapat menerapkan proses keperawatan. Faktor sikap teman-teman kerja di metode fungsional cenderung dalam perawat mengerjakan tugasnya terfragmentasi, hal ini ditunjang dengan teori kelemahan metode fungsional yaitu persepsi perawat cenderung pada tindakan yang berkaitan dengan keterampilan saja. Faktor kesesuaian antara pekerjaan dan latar belakang pendidikan, dalam metode fungsional tidak ada kesesuaian karena perawat dalam melakukan tugasnya terfragmentasi sehingga tidak bisa mengembangkan diri, hal ini ditunjang dengan mayoritas pendidikan DIII yaitu 8 orang (81,8%) dan mayoritas umur produktif (100%). Faktor perlakuan atasan, dalam metode fungsional tidak adanya *rewards*/penghargaan, tidak ada evaluasi. Faktor kesempatan untuk mendapat posisi yang lebih tinggi, dalam metode fungsional tidak ada pembagian tugas dan wewenang yang jelas semuanya sama, ditunjang dengan teori salah satu kelebihan di metode fungsional yaitu perawat senior menyibukkan diri dengan tugas manajerial, sedangkan perawat pasien diserahkan kepada perawat junior dan/atau belum berpengalaman.

Berdasarkan hasil penelitian memberikan gambaran bahwa kepuasan kerja perawat sesudah dilakukan metode tim adalah cukup puas (46%), hal ini dibuktikan

dengan faktor kepuasan kerja perawat yaitu: faktor tersedianya peralatan dan perlengkapan, dalam metode tim yang sudah diterapkan peralatan dan perlengkapan dibagi menjadi dua kelompok atau tim untuk menunjang pelayanan keperawatan. Faktor hubungan antar karyawan dalam kelompok kerja, dalam metode tim hubungan dapat terjalin dengan baik antara kepala ruang, ketua tim dan perawat pelaksana, hal ini ditunjang dengan teori salah satu kelebihan metode tim yaitu memungkinkan komunikasi antartim, sehingga konflik mudah di atasi dan memberi kepuasan kepada anggota tim. Faktor kemampuan dalam bekerja sama antar karyawan, dalam metode tim dalam menghadapi masalah yang dihadapi pasien maupun perawat, dilakukan dengan memecahkan masalah secara bersama-sama. Faktor sikap teman-teman kerja, dalam metode tim tugas dikerjakan bersama-sama dan saling melengkapi, ditunjang dengan salah satu teori kelebihan metode tim yaitu, memungkinkan pelayanan keperawatan yang menyeluruh. Faktor kesesuaian antara pekerjaan dan latar belakang pendidikan, dalam metode tim untuk yang mempunyai masa kerja dan pengalaman yang lama bisa untuk menjadi ketua tim. Faktor kemampuan dalam menggunakan waktu bekerja dengan penugasan yang diberikan, dalam metode tim adanya pembagian tugas yang jelas dan adanya evaluasi untuk penyelesaian tugas. Faktor kemampuan supervisi/pengawas dalam membuat keputusan, dalam metode tim untuk tugas

supervisi sangat jelas dan ada koordinasi yang baik. Kebebasan melakukan suatu metode sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan, dalam metode tim masing-masing peranan mempunyai tugas dan kewenangan yang jelas. Faktor perlakuan atasan, dalam metode tim peran kepala ruang mempunyai tanggung jawab untuk melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kepada stafnya. Faktor kesempatan untuk mendapat posisi yang lebih tinggi, dalam metode tim ada pembagian tugas dan wewenang yang jelas misalnya ketua tim.

Berdasarkan pada Tabel 3. hasil analisa *Wilcoxon Signed Ranks Test* $\alpha = 0,05$ dan didapatkan hasil $0,047 < \alpha = 0,05$ serta hasil *Asymp.Sig.(2-tailed)* menunjukkan bahwa H_0 ditolak, yaitu ada pengaruh penerapan metode tim terhadap kepuasan perawat di Unit Stroke Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang. Hal ini sesuai dengan konsep yang mengatakan bahwa Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) dipengaruhi oleh salah satu faktor kualitas pelayanan keperawatan yaitu meningkatkan kepuasan kerja perawat. Konsep yang lain mengatakan salah satu kelebihan dari metode tim yaitu memungkinkan komunikasi antartim, sehingga konflik mudah diatasi dan memberi kepuasan pada anggota tim.

Menurut Asmuji (2013) kepuasan kerja adalah perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan

dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan yang berhubungan dengan dirinya antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan.

KESIMPULAN

Kepuasan kerja perawat sebelum (pre) dilakukan penerapan metode tim paling banyak adalah tidak puas (55%) dan sisanya adalah cukup puas (18%), puas (27%). Kepuasan kerja perawat sesudah (post) dilakukan penerapan metode tim paling banyak adalah cukup puas (46%) dan sisanya puas (18%), tidak puas (27%), sangat puas (9%). Ada pengaruh yang signifikan dengan diterapkannya metode tim terhadap kepuasan kerja perawat di Unit Stroke Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang dengan nilai $p\ 0,047 < \alpha\ 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

Andriani L. 2012. *Kepuasan kerja perawat pada Aplikasi Metode Tim Primer dalam Pelaksanaan Tindakan Asuhan Keperawatan (Studi Kuantitatif di Rumah Sakit Dr. Saiful Anwar Malang)*. Diakses pada 31 Oktober dari 2014 <http://www.jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/viewFile/433/473>.

Asmuji, 2012. *Manajemen Keperawatan: Konsep dan Aplikasi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.

Mangkunegara A P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Nursalam. 2014. *Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Edisi 4. Jakarta. Salemba Medika.