

**HUBUNGAN MODEL ASUHAN KEPERAWATAN
PROFESIONAL (MAKP) TIM DENGAN TINGKAT KEPUASAN
KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT PANTI WALUYA
(RKZ) MALANG**

Rupisa¹⁾, Sri Mudayatiningsih²⁾, Yanti Rosdiana³⁾

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

E-mail : visarupisa@gmail.com

ABSTRAK

Kepuasan kerja perawat pada praktik keperawatan tercapai apabila perawat merasa telah memberikan kontribusi, dianggap penting, mendapat dukungan dari sumber-sumber yang ada dan *outcome* keperawatan banyak tercapai. Metode tim merupakan suatu metode pemberian asuhan keperawatan dimana seorang perawat profesional memimpin sekelompok tenaga keperawatan dalam memberikan asuhan keperawatan kelompok klien melalui upaya kooperatif dan kolaboratif. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan Model Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) tim terhadap tingkat kepuasan perawat di Rumah Sakit Panti Waluya (RKZ) Malang. Desain penelitian ini dilakukan dengan metode *korelasi* yang bersifat *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat di Rumah Sakit Panti Waluya (RKZ) Malang yaitu sebanyak 372. Sampel penelitian menggunakan teknik *simple random sampling* yaitu 79 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Analisis data menggunakan *pearson product moment*. Hasil penelitian menunjukkan Model Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) tim di Rumah Sakit Panti Waluya (RKZ) Malang hampir seluruh 69 responden (87,3%) dikategorikan baik, kepuasan perawat di Rumah Sakit Panti Waluya (RKZ) Malang, hampir seluruh 64 responden (81,0%) dikategorikan sangat puas, dan hasil analisis data terdapat hubungan Model Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) tim terhadap tingkat kepuasan perawat di Rumah Sakit Panti Waluya (RKZ) Malang dengan nilai signifikan sebesar 0,001 ($p \leq 0,05$), sehingga dapat disimpulkan ada hubungan model

asuhan keperawatan profesional (MAKP) tim dengan tingkat kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Panti Waluya (RKZ) Malang.

Kata Kunci : Kepuasan Perawat, Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) Tim

***THE RELATIONSHIP OF PROFESSIONAL NURSING CARE MODEL (MAKP)
TEAM WITH THE LEVEL OF JOB SATISFACTION OF NURSES IN HOSPITAL
PANTI WALUYA (RKZ)MALANG***

ABSTRACT

Job satisfaction of nurses in nursing practice is achieved when the nurse felt have contributed, is considered important, gained support from existing sources and many nursing outcomes achieved. The team's method is a method of administering nursing care where a professional nurse led a group of nursing personnel in providing nursing care of client groups through cooperative efforts and kolaboratif. The purpose of this research is to know the relation of Professional Nursing Care Model (MAKP) team against the level of satisfaction of nurses in Nursing Waluya Hospital (RKZ) Malang. The design of this research is carried out by methods which are cross sectional correlation. The population in this research is all the nurses in the Hospital (RKZ) Waluya The Unfortunate IE as much as 372. Sample research using simple random sampling technique that is 79 people. Data collection techniques used are questionnaire. Data analysis using pearson product moment. The results showed the Model of Professional Nursing Care (MAKP) team in the hospital Nursing Waluya (RKZ) Poor most of the 69 respondents (87.3%) are categorized well, satisfaction of nurses in hospital Nursing Waluya (RKZ) unfortunate, almost the entire 64 respondents (81.0%) categorized very satisfied, and the results of data analysis, there is a relationship of Professional Nursing Care Model (MAKP) team against the level of satisfaction of nurses in hospital Nursing Waluya (RKZ) Malang with significant value of 0.001 ($p \leq 0.05$), so can dismpulkan there is a relationship of professional nursing care model (MAKP) team with the level of job satisfaction of nurses in hospital Nursing Waluya (RKZ) Malang.

Keywords : Nurse Satisfaction, Professional Nursing Care Methods (MAKP) Team

PENDAHULUAN

Dinamisasi peradaban membuat permasalahan mengenai kesehatan yang dihadapi oleh masyarakat akan semakin kompleks. Meningkatnya jumlah penduduk dan tingginya prevalensi penyakit, akan meningkatkan pula permintaan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan yang dapat mengakibatkan kompetensi dan profesionalisme kerja sangat dibutuhkan dalam organisasi pelayanan kesehatan (Mangkunegara, 2007). Indonesia telah memasuki era baru, yaitu era reformasi yang ditandai dengan perubahan-perubahan yang cepat di segala bidang, menuju keadaan yang lebih baik. Di bidang kesehatan, tuntutan reformasi total muncul karena masih adanya ketimpangan hasil pembangunan kesehatan antar daerah dan antargolongan, kurangnya pemandirian dalam pembangunan bangsa, dan derajat kesehatan masyarakat yang masih tertinggal dibandingkan dengan negara tetangga. Reformasi di bidang kesehatan juga diperlukan karena adanya lima fenomena utama yang mempunyai pengaruh besar terhadap keberhasilan pembangunan kesehatan, yaitu perubahan pada dinamika kependudukan, temuan substansial ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang kesehatan/kedokteran, tantangan global,

perubahan lingkungan, dan demokrasi di segala bidang (Nursalam, 2013).

Perawat merupakan kelompok pelayanan kesehatan dengan jumlah terbesar di rumah sakit yang mencapai 40-60% (Huber, 2006), mengerjakan hampir 90% pelayanan kesehatan rumah sakit dengan asuhan keperawatannya dan sangat berpengaruh pada outcomes pasien (Thompson & Stanowski, 2009). Kontribusi perawat dalam menjaga dan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan sangat berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja perawat. Kepuasan perawat merupakan fokus utama perhatian manajemen agar mereka bekerja efektif dalam organisasi (Sigit, 2009). Perawat sebagai tenaga terbesar dan komponen utama di rumah sakit, tenaga terdepan dan yang paling sering kontak langsung dengan pasien, tingkat kepuasan kerjanya sangat mempengaruhi kesuksesan pencapaian tujuan rumah sakit (Sigit, 2009). Perawat perlu dijaga, dibina dan ditingkatkan sikap positifnya terhadap pekerjaannya. Sikap-sikap positif perawat terhadap pekerjaannya akan tercapai apabila kepuasan kerjanya diupayakan terpenuhi (Sigit, 2009).

Kepuasan kerja perawat pada praktik keperawatan tercapai apabila perawat merasa telah memberikan kontribusi, dianggap penting, mendapat dukungan dari sumber-sumber yang ada

dan *outcome* keperawatan banyak tercapai (Huber, 2006). Pencapaian kepuasan kerja perawat bisa melalui adanya pekerjaan yang menantang, tanggung jawab, potensi pengembangan diri, otonomi, wewenang, lingkungan kerja yang menyenangkan, jam kerja yang disepakati (Sigit, 2009). Kepuasan kerja perawat didapatkan karena adanya keanekaragaman pekerjaan, pengawasan, relevansi tugas, umpan balik hasil dan pertumbuhan pribadi. Kepuasan bisa ditingkatkan dengan berbagai macam cara seperti menciptakan kondisi kerja, sistem supervisi yang baik, pemberian wewenang atau otonomi, umpan balik, dan kesempatan berkembang. Cara-cara ini dapat diberikan melalui sistem pemberian pelayanan keperawatan professional (Sigit, 2009).

Penataan sistem Model Asuhan Keperawatan Professional (MAKP) perlu dilakukan untuk mengatasi kondisi tersebut yang dimulai dari ketenagaan atau pasien dan penetapan sistem tersebut (Nursalam, 2002). Sistem MAKP adalah suatu kerangka kerja yang mengidentifikasi empat unsur yakni standar, proses keperawatan, pendidikan keperawatan, dan praktik keperawatan. Definisi tersebut berdasarkan prinsip-prinsip nilai yang diyakini dan akan membantu kualitas produksi atau jasa layanan keperawatan, jika perawat tidak memiliki nilai-nilai tersebut sebagai suatu

pengambilan keputusan yang independen, maka tujuan pelayanan kesehatan (keperawatan) dalam memenuhi kepuasan pasien tidak akan dapat terwujud (Nursalam, 2015).

Metode tim merupakan suatu metode pemberian asuhan keperawatan dimana seorang perawat profesional memimpin sekelompok tenaga keperawatan dalam memberikan asuhan keperawatan kelompok klien melalui upaya kooperatif dan kolaboratif (Hidayah, 2014). Model tim didasarkan pada keyakinan bahwa setiap anggota kelompok mempunyai kontribusi dalam merencanakan dan memberikan asuhan keperawatan sehingga timbul motivasi dan rasa tanggung jawab perawat yang tinggi sehingga diharapkan mutu asuhan keperawatan meningkat (Hidayah, 2014).

Rumah Sakit Panti Waluya (RKZ) Malang merupakan salah rumah sakit yang sudah cukup usia, dimana sudah berdiri sejak tahun 1929 tentu sudah cukup memiliki pengalaman dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien. Rumah sakit Panti Waluya Malang selalu ikut dalam perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) kesehatan yang sejalan dengan perkembangan zaman. Bahkan tidak hanya IPTEK yang berkembang, tetapi sumber daya manusia (SDM) dalam segala bidang, termasuk bidang pelayanan kesehatan di Rumah sakit

Panti Waluya Sawahan Malang juga berkembang pesat. Tenaga ahli tersedia yang siap melayani pasien dan keluarganya dengan profesional, cepat, tepat dan ramah. Perkembangan tersebut tentu tidak terlepas dari model asuhan keperawatan profesional (MAKP) tim yang diterapkan mengingat Rumah sakit Panti Waluya Malang cukup besar dan terdiri dari berbagai ruang perawatan.

Studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 27 Mei 2016, dimana peneliti melakukan wawancara terhadap 10 orang perawat di Rumah Sakit Panti Waluya (RKZ) Malang, ditemukan 2 orang perawat (20%) merasa puas dengan profesi pekerjaan sebagai perawat karena pekerjaan yang dilakukan secara tim (bersama) memudahkan perawat dalam bekerja di Rumah Sakit, dan 8 orang perawat (80%) menyatakan bahwa kurang puas dengan sistem karena dalam prakteknya ada perawat lain yang merasa senior sehingga sehingga terlihat yang junior yang lebih banyak bekerja melayani pasien.

Penelitian yang dilakukan oleh Hidayah (2014) dalam jurnal kesehatan yang berjudul “Manajemen Model Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) tim dalam meningkatkan kepuasan pasien di rumah sakit” menemukan hasil bahwa manajemen Model Asuhan Keperawatan Profesional

(MAKP) merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan pasien di rumah sakit. Penelitian lain yang dilakukan oleh Andriani (2012) dalam jurnal aplikasi manajemen yang berjudul “Kepuasan kerja perawat pada aplikasi tim primer dalam pelaksanaan tindakan asuhan keperawatan (studi kuantitatif di rumah sakit Dr. Saiful Anwar Malang)” hasil penelitian disimpulkan bahwa kondisi kerja sangat mempengaruhi kepuasan kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan Model Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) tim terhadap tingkat kepuasan perawat di Rumah Sakit Panti Waluya (RKZ) Malang.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini dilakukan dengan metode korelasi yang bersifat cross sectional. Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat di Rumah Sakit Panti Waluya (RKZ) Malang yaitu sebanyak 372. Sampel penelitian menggunakan teknik simple random sampling yaitu 79 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Variabel independen dalam penelitian ini adalah MAKP dan variabel dependen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja perawat. Kriteria inklusi dalam penelitian ini yaitu perawat

yang bekerja di rumah sakit Panti Waluya (RKZ) Malang dan perawat yang bersedia menjadi responden. Analisa data menggunakan uji *korelasi personproduct moment* dengan menggunakan program SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Kategori Model Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) Tim pada Perawat di Rumah Sakit Panti Waluya (RKZ) Malang

Kategori MAKP Tim	f	(%)
Baik	69	87,3
Cukup	10	12,7
Kurang	0	0
Sangat Kurang	0	0
Total	79	100

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa Model Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) tim di Rumah Sakit Panti Waluya (RKZ) Malang hampir seluruh 69 responden (87,3%) dikategorikan baik.

Tabel 2. Kategori Kepuasan Perawat di Rumah Sakit Panti Waluya (RKZ) Malang

Kategori Kepuasan Perawat	f	(%)
Sangat Puas	64	81
Puas	15	19
Tidak Puas	0	0
Sangat Tidak Puas	0	0
Total	79	100

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa kepuasan perawat di Rumah Sakit Panti Waluya (RKZ) Malang, hampir seluruh 64 responden (81,0%) dikategorikan sangat puas.

Tabel 3. Tabulasi Silang Model Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) Tim dan tingkat kepuasan perawat di Rumah Sakit Panti Waluya (RKZ) Malang

Variabel	Kepuasan Perawat				Total
	Sangat Puas	Puas	Tidak Puas	Sangat Tidak Puas	
MAKP Tim	Baik	59 (74,7%)	10 (12,7%)	-	69 (87,3%)
	Cukup	5 (6,3%)	5 (6,3%)	-	10 (12,7%)
	Kurang	-	-	-	-
	Sangat Kurang	-	-	-	-
Total	64 (81,0%)	15 (19,0%)	-	-	79 (100%)

Berdasarkan Tabel 3, menunjukkan bahwa Model Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) tim, hampir seluruh 69 responden (87,%) yang dikategorikan baik, terdapat sebagian besar 59 responden (74,7%) yang dikategorikan sangat puas. Sedangkan untuk MAKP tim dengan kategori cukup yang sebagian kecil 10 orang (12,7%) terdapat kepuasan kerja perawat dengankategori sangat puas dan puas, yaitu masing-masing sebanyak 5 orang (6,3%).

Tabel 4. Uji Pearson Product Moment

Variabel	N	Sign.	Koefisien Korelasi
MAKP Tim Kepuasan Perawat	79	0,001	0,367

Berdasarkan Tabel 4, menunjukkan bahwa hasil perhitungan *pearson product moment* hubungan Model Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) tim dengan tingkat hkepuasan perawat di Rumah Sakit Panti Waluya (RKZ) Malang didapatkan nilai Signifikan (Sig.) = 0,001 ($p \text{ value} \leq 0,05$) yang berarti data dinyatakan sangat signifikan, artinya ada hubungan Model Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) tim dengan tingkat kepuasan perawat di Rumah Sakit Panti Waluya (RKZ) Malang.

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan hasil analisa *pearson product moment* juga menemukan nilai koefisien korelasi (*pearson correlation*) 0,367 yang berarti bahwa semakin baik Model Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) tim, maka akan semakin tinggi pula kepuasan perawat. Nilai *pearson correlation* juga menunjukkan bahwa kontribusi hubungan Model Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) tim dengan tingkat kepuasan perawat di Rumah Sakit Panti Waluya (RKZ) Malang sebesar 36,7%.

Model Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) Tim

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa Model Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) tim di Rumah Sakit Panti Waluya (RKZ) Malang sebagian besar responden dikategorikan baik yaitu sebanyak 69 orang (87,3%). MAKP tim yang dikategorikan baik jika dilihat dari hasil instrumen tentang MAKP tim yang disebarkan didapatkan bahwa dari semua item pernyataan hasil presentase hampir mencapai 100%. Adapun pernyataan-pernyataan yang dimaksud dalam instrumen penelitian ini tentang MAKP tim yaitu: 1.) Kemampuan ketua tim dalam menggunakan berbagai teknik dalam kepemimpinan; 2.) Kemampuan ketua tim dalam membuat jadwal, perencanaan, penugasan, supervisi, dan evaluasi dengan baik; 3.) Ketua tim

mengembangkan kemampuan anggota dengan mengikutsertakan anggota dalam berbagai situasi pekerjaan; 4.) Komunikasi antar anggota tim berjalan baik; 5.) Komunikasi anggota dan ketua tim dalam menjalankan pekerjaan berjalan baik; 6.) Komunikasi antar tim baik adanya; 7.) Anggota tim menghargai ketua tim; 8.) Anggota tim mendapat perlakuan adil dari ketua tim; 9.) Keberadaan kepala ruang sangat membantu dalam melakukan perencanaan; 10.) Pekerjaan anggota tim berjalan lancar berkat pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dari kepala ruang. Hasil penelitian dan temuan tersebut di atas menunjukkan bahwa MAKP tim yang dikategorikan baik dapat dipengaruhi oleh proses manajerial yang melibatkan berbagai fungsi di RKZ Malang yang sudah sesuai dengan standar manajemen keperawatan. Hal ini didukung dengan pendapat Suarli & Yanyan (2010) yang mengungkapkan bahwa para manajer keperawatan (terutama manajer tingkat bawah) terlibat dalam proses manajerial yang melibatkan berbagai fungsi manajemen, dalam rangka memenuhi dan menggerakkan bawahan. Hal itu dilakukan agar mampu memberikan asuhan keperawatan yang memadai, dengan kode etik dan standar praktik keperawatan. Berdasarkan hasil penelitian dan teori tersebut di atas, maka dapat disimpulkan sederhana bahwa

terciptanya MAKP yang baik dapat dipengaruhi oleh peran manajer dalam memanfaatkan sumber-sumber yang ada di bawahannya dalam mencapai tujuan yang diharapkannya.

Metode tim ini menggunakan tim yang terdiri dari anggota yang berbeda-beda dalam memberikan asuhan keperawatan terhadap sekelompok pasien. Perawat ruangan dibagi menjadi 2-3 tim/grup yang terdiri dari tenaga profesional, tehnikal dan pembantu dalam satu grup kecil yang saling membantu. Dalam penerapannya ada kelebihan dan kelemahannya. Kelebihannya yakni memungkinkan pelayanan keperawatan yang menyeluruh, mendukung pelaksanaan proses keperawatan, memungkinkan komunikasi antar tim sehingga konflik mudah diatasi dan memberi kepuasan kepada anggota tim. Sedangkan Kelemahannya yakni komunikasi antar anggota tim terbentuk terutama dalam bentuk konferensi tim, yang biasanya membutuhkan waktu dimana sulit untuk melaksanakan pada waktu-waktu sibuk (Nursalam, 2002).

Sesuai dengan tujuan tersebut maka tugas dan tanggung jawab keperawatan harus benar benar di arahkan dan di rencanakan secara matang untuk keberhasilan asuhan keperawatan. sebagaimana di ketahui bahwa satu tim keperawatan terdiri dari

dua orang perawat atau lebih yang bekerja sama dalam pemberian asuhan keperawatan. ketua tim seharusnya perawat profesional yang sudah berpengalaman dalam memberikan asuhan keperawatan dan di tunjuk oleh perawat kepala ruang (nurse unit manager). selanjutnya, ketua tim akan melaksanakan tugas yang di delegasikan oleh perawat kepala ruang bersama sama dengan anggota tim. tugas dan tanggung jawab ketua tim menjadi hal yang harus di perhatikan secara cermat. tugas dan tanggung jawab tersebut diarahkan untuk melakukan pengkajian dan penyusunan rencana keperawatan untuk setiap pasien yang berada di bawah tanggung jawabnya, membagi tugas kepada semua anggota tim dengan mempertimbangkan kemampuan yang di miliki anggota tim dan kebutuhan pasien yang harus dipenuhi, mengontrol dan memberikan bimbingan kepada anggota tim dalam melaksanakan tugasnya apabila diperlukan, melakukan evaluasi terhadap hasil kerja anggota tim, menerima laporan tentang perkembangan kondisi pasien dan anggota tim (Nursalam, 2002).

Kepuasan Perawat

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa kepuasan perawat di Rumah Sakit Panti Waluya (RKZ) Malang, hampir seluruh responden dikategorikan sangat

puas yaitu sebanyak 64 orang (81,0%). Kepuasan perawat yang hampir seluruhnya dikategorikan sangat puas jika dilihat dari hasil penyebaran instrumen tentang kepuasan perawat didapatkan bahwa dari semua item pernyataan hasil presentase hampir mencapai 100%. Adapun pernyataan-pernyataan yang dimaksud dalam instrumen penelitian ini tentang kepuasan perawat terdiri dari: pekerjaan, rekan kerja, gaji dan insentif, kesempatan promosi dan supervise.

Kepuasan perawat yang hampir seluruhnya dikategorikan sangat puas dapat dipengaruhi oleh dukungan/motivasi yang diperoleh dari manajer baik secara langsung maupun tidak langsung, faktor lingkungan seperti lingkungan yang ramah, upah/gaji yang sesuai dengan pendidikan dan jabatan. Hal ini didukung dengan pendapat Nursalam (2009) yang menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu motivasi, lingkungan, dan peran manajer. Berdasarkan hasil penelitian dan teori tersebut di atas, maka dapat disimpulkan secara sederhana bahwa peran motivasi manajer bawah yang baik terhadap perawat baik secara langsung maupun tidak langsung kepada, lingkungan rumah sakit yang ramah, gaji perawat yang sesuai dengan pekerjaan dapat memberikan persepsi kepuasan bagi perawat. Hasil penelitian diketahui bahwa

untuk jenis kelamin perawat sebagian besar 57 responden (72,2%) berjenis kelamin perempuan, usia perawat bahwa sebagian besar 45 responden (57,0%) berusia antara 26-35 tahun (kategori usia dewasa awal), lama kerja perawat bahwa sebagian besar 56 responden (70,9%) sudah bekerja selama 11-20 tahun, pendidikan perawat bahwa sebagian besar 49 responden (62,0%) berpendidikan D3. Menurut Mangkunegara (2002), faktor pegawai yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kecerdasan, kecakapan, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja dan, sikap kerja. Berdasarkan hasil penelitian dan teori tersebut maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik seseorang ikut berperan dalam memberikan persepsi kepuasan. Karakteristik tersebut meliputi kecerdasan, kecakapan, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja dan, sikap kerja.

Kepuasan kerja berkontribusi terhadap prestasi kerja, ketika individu merasakan puas terhadap pekerjaannya, maka dia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugasnya, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan/organisasi (Davis, 2002). Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja juga mempunyai

pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Ketidakpuasan merupakan titik awal dari masalah-masalah yang muncul dalam organisasi seperti kemangkiran, konflik manajer-pekerja dan perputaran karyawan (Davis, 2002).

Pendapat lain menurut Robbins (2009) menyatakan, kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan karyawan yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Individu dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara karyawan yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan negatif tentang pekerjaan tersebut. Menurut Munandar (2001) karyawan yang puas dengan pekerjaannya merasa senang dengan pekerjaannya, sedangkan menurut Robbins (2001), keyakinan bahwa karyawan yang terpuaskan akan lebih produktif daripada karyawan yang tak terpuaskan, merupakan suatu ajaran dasar diantara para manajer selama bertahun-tahun.

Hubungan Model Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) Tim dengan Tingkat Kepuasan Perawat di Rumah Sakit Panti Waluya (RKZ) Malang

Berdasarkan Tabel 4 hasil analisis korelasi pearson product moment hubungan Model Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) tim dengan tingkat kepuasan perawat di Rumah Sakit Panti Waluya (RKZ) Malang didapatkan nilai Signifikan (Sig.) = 0,001 ($p \text{ value} \leq 0,05$) yang berarti data dinyatakan sangat signifikan dan H1 diterima, artinya ada Model Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) tim dengan tingkat kepuasan perawat di Rumah Sakit Panti Waluya (RKZ) Malang.

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan hasil tabulasi silang antara Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) tim dan kepuasan perawat menunjukkan bahwa sebagian besar Model Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) tim yang dikategorikan baik yaitu sebanyak 69 orang (87,%), terdapat sebagian besar kepuasan perawat yang dikategorikan sangat puas yaitu sebanyak 59 orang (74,7%). Hasil analisa *pearson productmoment* juga menemukan nilai koefisien korelasi (*pearson correlation*) 0,367 yang berarti bahwa semakin baik Model Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP)tim, maka akan semakin tinggi pula kepuasan perawat. Nilai pearson

correlation juga menunjukkan bahwa kontribusi hubungan Model Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) tim dengan tingkat kepuasan perawat di Rumah Sakit Panti Waluya (RKZ) Malang sebesar 36,7% dan sisanya (100% - 36,7%) sebesar 63,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hidayah (2014) yang membuktikan bahwa manajemen Model Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) tim merupakan salah satu faktor yang berpengaruh dengan kepuasan pasien di rumah sakit.. Penelitian lain yang dilakukan oleh Andriani (2012) yang membuktikan bahwa ada perbedaan yang signifikan kepuasan kerja perawat sebelum dan sesudah penerapan MPKP di ruang Kemuning. RS Dr Saiful Anwar Malang.

Penataan sistem Model Asuhan Keperawatan Professional (MAKP) perlu dilakukan untuk mengatasi kondisi tersebut yang dimulai dari ketenagaan atau pasien dan penetapan sistem tersebut (Nursalam, 2002). Sistem MAKP adalah suatu kerangka kerja yang mengidentifikasi empat unsur yakni standar, proses keperawatan, pendidikan keperawatan, dan praktik keperawatan. Definisi tersebut berdasarkan prinsip-prinsip nilai yang diyakini dan akan

membantu kualitas produksi atau jasa layanan keperawatan, jika perawat tidak memiliki nilai-nilai tersebut sebagai suatu pengambilan keputusan yang independen, maka tujuan pelayanan kesehatan (keperawatan) dalam memenuhi kepuasan pasien tidak akan dapat terwujud (Nursalam, 2015).

Metode tim merupakan suatu metode pemberian asuhan keperawatan dimana seorang perawat profesional memimpin sekelompok tenaga keperawatan dalam memberikan asuhan keperawatan kelompok klien melalui upaya kooperatif dan kolaboratif (Hidayah, 2014). Model tim didasarkan pada keyakinan bahwa setiap anggota kelompok mempunyai kontribusi dalam merencanakan dan memberikan asuhan keperawatan sehingga timbul motivasi dan rasa tanggung jawab perawat yang tinggi sehingga diharapkan mutu asuhan keperawatan meningkat (Hidayah, 2014).

Kepuasan kerja perawat pada prakti keperawatan tercapai apabila perawat merasa telah memberikan kontribusi, dianggap penting, mendapat dukungan dari sumber-sumber yang ada dan outcome keperawatan banyak tercapai (Huber, 2006). Pencapaian kepuasan kerja perawat bisa melalui adanya pekerjaan yang menantang, tanggung jawab, potensi pengembangan diri, otonomi, wewenang, lingkungan kerja yang menyenangkan, jam kerja yang

disepakati (Sigit, 2009). Kepuasan kerja perawat didapatkan karena adanya keanekaragaman pekerjaan, pengawasan, relevansi tugas, umpan balik hasil dan pertumbuhan pribadi. Kepuasan bisa ditingkatkan dengan berbagai macam cara seperti menciptakan kondisi kerja, sistem supervisi yang baik, pemberian wewenang atau otonomi, umpan balik, dan kesempatan berkembang. Cara-cara ini dapat diberikan melalui sistem pemberian pelayanan keperawatan profesional (Sigit, 2009).

KESIMPULAN

- 1) Model Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) tim di Rumah Sakit Panti Waluya (RKZ) Malang hampir seluruh responden dikategorikan baik.
- 2) Kepuasan perawat di Rumah Sakit Panti Waluya (RKZ) Malang, hampir seluruh responden dikategorikan sangat puas.
- 3) Terdapat hubungan Model Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) tim terhadap tingkat kepuasan perawat di Rumah Sakit Panti Waluya (RKZ) Malang, yang dibuktikan dengan nilai signifikan.

SARAN

Peneliti selanjutnya yang mengambil judul untuk melakukan pengumpulan data dengan melakukan observasi terhadap variabel sehingga dapat mengetahui apakah sudah sesuai dengan kuesioner yang diisi atau tidak. Selain itu peneliti dapat melakukan penelitian di lokasi lain dengan lingkungan yang lebih luas (misalnya Rumah Sakit Umum Dr Saiful Anwar) sehingga sebaran data cenderung bervariasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, L. 2012. Kepuasan Kerja Perawat Pada Aplikasi Tim Primer Dalam Pelaksanaan Tindakan Asuhan Keperawatan (Studi Kuantitatif Di Rumah Sakit Dr. Saiful Anwar Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Volume 10, Nomor 2*. <http://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/433>. Diakses pada tanggal 6 September 2016
- Davis, K. 2002. *Perilaku dalam Organisasi*. Alih Bahasa: Agus Dharma. Jilid Satu. Jakarta: Erlangga.
- Hidayah, N. 2014. Manajemen Model Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) Tim dalam Meningkatkan Kepuasan Pasien Di Rumah Sakit. *Jurnal Kesehatan, Volume VII NO.2*. <http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/kesehatan/article/view/60>. Diakses pada tanggal 20 April 2017
- Huber, D. 2006. *Leadership and Nursing Management Care*. Philadelphia: Saunders Elsevier.
- Mangkunegara, P. A. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, P. A. 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Munandar, A. S. 2001. *Budgeting, Perencanaan Kerja Pengkoordinasian Kerja Pengawasan Kerja*. Edisi Pertama. Yogyakarta : PT. Rineka Cipta.
- Nursalam. 2002. *Manajemen Keperawatan dan Aplikasi dalam Praktek Keperawatan Profesional*. Jakarta: Salemba Medika.
- Nursalam. 2009. *Manajemen Keperawatan : Aplikasi dan Praktik Keperawatan Profesional*, Edisi Kedua. Jakarta: Salemba Medika.
- Nursalam. 2013. *Manajemen Keperawatan, Aplikasi dalam Praktek Keperawatan Profesional (Edisi 4)*. Jakarta : Salemba Medika.
- Nursalam. 2015. *Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Keperawatan Profesional, Edisi 5*. 2015. Jakarta : Salemba Medika.
- Robbins, S. P. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Alih Bahasa Pujaatmaka, H. Jakarta : PT Prenhalindo

- Robbins, S. P. 2009. *Organizational Behavior*.(13th Edition). New Jersey : Prentice-Hall International Inc.
- Sigit, A. 2009. Pengaruh Fungsi Pengarahan Kepala Ruang dan Ketua Tim terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di RSUD Blambangan Banyuwangi. *Tesis. FIK UI. Depok*. <http://www.e-jurnal.com/2013/10/pengaruh-fungsi-pengarahan-kepala-ruang.html>. Diakses pada tanggal 10 Maret 2017
- Suarli, S. & Yanyan, B. 2010. *Managemen Keperawatan*. Jakarta : EGC
- Thompshon, P., & Stanowski, A. 2009. Maximizing Nursing Productivity the Benefits of Impoved Collaboration Between Nursing and Services. *Journal of the Healthcare Financial Management Association*, 63, 76-80, 82, 85. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/19161034>. Diakses pada tanggal 12 Februari 2017.