HUBUNGAN METODE ASUHAN KEPERAWATAN TIM DENGAN TINGKAT KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RSUD dr. HASRI AINUN HABIBIE

JURNAL

NUR INDAH BELASAFIRA LUAWO
NIM. C01417117

PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN
FAKULTAS ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH GORONTALO
GORONTALO
2021

Published By: Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Gorontalo

ISSN 2301– 5691

HUBUNGAN METODE ASUHAN KEPERAWATAN TIM DENGAN TINGKAT KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RSUD dr. HASRI AINUN HABIBIE

ARTICLE WRITING TEMPALTE OF ZAITUN JOURNAL IN NURSING DEPARTMENT

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE TEAM NURSING CARE METHOD AND THE LEVEL OF JOB SATISFACTION OF NURSES IN THE INPATIENT ROOM AT dr. HASRI AINUN HABIBIE HOSPITAL

[1]Nur Indah Belasafira Luawo, [2]Sabirin B. Syukur, [3]Haslinda Damansyah
Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Muhammadiyah Gorontalo
Email : luawoindah@gmail.com

ABSTRAK

NUR INDAH BELASAFIRA LUAWO. Hubungan metode asuhan keperawatan tim dengan tingkat kepuasan kerja perawat diruang rawat inap RSUD dr. Hasri Ainun Habibie. Dibimbing oleh SABIRIN B. SYUKUR sebagai ketua dan HASLINDA DAMANSYAH sebagai anggota.

Asuhan keperawatan dengan metode tim bertujuan untuk meningkatkan kerja sama dan koordinasi perawat dalam melaksanakan tugas, memungkinkan adanya transfer of knowledge dan transfer of expriences do antara perawat serta meningkatkan kepuasan kerja perawat. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui hubungan metode asuhan keperawatan tim dengan tingkat kepuasan kerja perawat. Desain penelitian menggunakan metode survey analitik dengan pendekatan cross sectional. Jumlah populasi sebanyak 35 orang dengan tehnik penarikan sampel menggunakan total sampling. Hasil penelitian didapatkan bahwa sebagian besar MAK tim optimal dengan tingkat kepuasan kerja perawat rata-rata perawat puas, hasil analisis data menunjukan nilai pValue=0,002<0,05. Kesimpulan pada penelitian ini Ha diterima yang berarti terdapat hubungan antara metode asuhan keperawatan tim dengan tingkat kepuasan kerja perawat. Saran untuk perawat saling menghargai sesama perawat dan aturan yang diterapkan oleh ketua tim agar MAK tim dapat berjalan dengan optimal. Untuk RSUD dr. Hasri Ainun Habibie memperhatiakan perawat yang bekerja serta meningkatkan kepuasan kerja perawat agar pelayanan yang diberikan optimal.

Kata Kunci : *Perawat, MAK Tim dan Kepuasan Kerja Perawat.*

ABSTRACT

NUR INDAH BELASAFIRA LUAWO. The relationship between the team's nursing care method and the level of job satisfaction of nurses in the inpatient room at RSUD dr. Hasri Ainun Habibie. Supervised by SABIRIN B. SYUKUR as chairman and HASLINDA DAMANSYAH as member.

Nursing care with the team method aims to improve the cooperation and coordination of nurses in carrying out their duties, enable the transfer of knowledge and transfer of

experiences between nurses and increase nurse job satisfaction. The purpose of this study was to determine the relationship between the team's nursing care method and the level of job satisfaction of nurses. The research design used an analytical survey method with a cross sectional approach. The total population is 35 people with the sampling technique using total sampling. The results showed that most of the MAK teams were optimal with the average level of job satisfaction of nurses being satisfied, the results of data analysis showed pValue = 0.002 <0.05. The conclusion in this study is that Ha is accepted, which means that there is a relationship between the team's nursing care method and the level of job satisfaction of nurses. Suggestions for nurses to respect each other and the rules applied by the team leader so that the MAK team can run optimally. For RSUD dr. Hasri Ainun Habibie pays attention to nurses who work and increases nurse job satisfaction so that the services provided are optimal.

Keywords: Nurse, MAK Team and Nurse Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Keperawatan merupakan suatu bentuk layanan kesehatan profesional yang merupakan bagian integral dari layanan kesehatan berbasis ilmu dan kiat perawat, yang berbentuk layanan bio-spiko-sosial-spiritual secara komprehensif, ditujukan kepada individu, keluarga dan masyarakat sehat maupun sakit mencakup seluruh proses hidup manusia. Perawat merupakan sumber daya manusia terpenting di rumah sakit karena selain jumlahnya yang dominan juga merupakan profesi yang memberikan pelayanan asuhan keperawatan selama 24 jam kepada pasien, oleh karena itu rumah sakit harus memiliki perawat yang berkinerja baik yang menunjang kinerja rumah sakit sehingga dapat tercapai kepuasan pasien (Widodo 2016).

Dalam metode tim memberikan asuhan keperawatan sesuai dengan kebutuhan objektif pasien sehingga pasien merasa puas. Selain itu, metode tim dapat meningkatkan kerjasama dan koordmasi perawat dalam melaksanakan tugas, memungkinkan adanya transfer of knowledge dan transfer of expriences do antara perawat dalam memberikan asuhan keperawatan dan meningkatkan pengetahuan serta keterampilan dan motivasi perawat dalam memberikan asuhan keperawatan (Simamora, 2019),

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 kolaburatif. Model tim didasarkan pada keyakinan bahwa setiap anggota kelompok mempunyai kontribusi dalam merencanakan dan memberikan asuhan keperawatan. (Hidayah, 2016).

Peningkatan kepuasan kerja perawat dapat terjadi dalam penerapan metode tim karena keputusan untuk menerapkan model asuhan keperawatan terutama dalam menerapkan metode tim harus berdasarkan banyak pertimbangan. Pertimbangan untuk menerapkan metode tim yaitu kesiapan staf perawat dan langkah-langkah pendukung untuk menerapkan metode tim seperti lingkungan kerja yang sesuai untuk menerapkan metode tim. (Baik & Zierler, 2018).

Kepuasan kerja perawat dengan metode tim menurut analisa peneliti dapat meningkatkan kepuasan kerja pada perawat karena beban kerja dapat diselesaikan secara bersama, selain itu asuhan keperawatan dengan metode tim ini dapat meningkatkan pengetahuan pada perawat karena dengan tim sesama perawat akan berbagi informasi tentang asuhan keperawatan dan juga pengalaman dari setiap anggota tim.

Penelitian yang dilakukan oleh Rosdiana, et al (2018) Hasil penelitian menunjukkan 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 dismpulkan ada hubungan model asuhan keperawatan profesional (MAKP) tim dengan tingkat kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Panti Waluya (RKZ) Malang.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan dengan pengambilan data awal dilokasi penelitian di RSUD dr. Hasri Ainun Habibie yaitu terdapat 35 perawat yang terbagi dari 15 orang diruang bedah, 11 orang ruang interna dan 9 orang ruang anak, diketahui bahwa disetiap ruangan terdapat 2 tim dan disetiap tim terdapat ketua tim, anggota tim dan leader. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada 8 orang perawat yang terdiri atas 2 orang perawat ruang bedah, 3 orang perawat ruang interna, 3 orang ruang anak, dari hasil wawancara 5 orang perawat yang memberikan pelayanan merasa puas atas kinerjannya terlebih saat memberikan pelayanan sesuai dengan kemampuan perawat sedangkan 3 orang

perawat merasa cukup puas dengan pelayanan yang diberikan hal ini dikarenakan jumlah pasien lebih banyak daripada jumlah tenaga perawat, masalah yang sering terjadi antar tim biasanya yaitu miskomunikasi baik antara sesama perawat, dokter atau ahli gizi, adapun kendala yang dihadapi oleh perawat saat memberikan pelayanan yaitu kurang keoperatifnya pasien dan keluarga pasien saat pelayanan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka tujuan dari penelitian ini untuk Mengidentifikasi hubungan metode asuhan keperawatan tim dengan tingkat kepuasan kerja perawat diruang rawat inap RSUD dr. Hasri Ainun Habibie.

DESAIN PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah observasi atau pengumpulan data sekaligus (point time approach), yakni suatu penelitian yang mempelajari hubungan antara faktor resiko (independent) dengan faktor (dependent), dimana melakukan observasi atau pengukuran variabel sekaligus dan sekaligus pada waktu yang sama. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah perawat yang berada diruangan bedah, ruang interna dan ruang anak yaitu 35 perawat di RSUD dr. Hasri Ainun Habibie. Pada penelitian ini peneliti menggunakan tehnik pengambilan sampel dengan total sampling. Sehingga seluruh populasi di jadikan sampel, jumlah sampel pada penelitian ini yaitu 35 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik Usia

Tabel 3 Distribusi frekuensi Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
24-30 Tahun	24	68.6 %
31-37 Tahun	11	31.4 %
Total	**35**	**100.0 %**

Sumber : Data Primer :2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa usia responden yang berada di RSUD dr. Hasri Ainun Habibie yang tertinggi yaitu usia 24-30 tahun sebanyak 24 orang (68,6%)

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4. Distribusi frekuensi jenis kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	8	22.9 %
Perempuan	27	77.1 %
Total	**35**	**100.0 %**

Sumber: Data primer 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa jenis kelamin responden yang berada di RSUD dr. Hasri Ainun Habibie yang tertinggi yaitu jenis kelamin perempuan sebanyak 27 orang (77,1%).

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Tabel 5. Distribusi frekuensi pendidikan responden

Pendidikan	Frekuensi	Presentase
D-III Keperawatan	13	37.1%
D-IV Keperawatan	3	8.6 %
Ners	19	54.3%
Total	**35**	**100.0**%

Sumber: Data primer 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa pendidikan responden yang berada di RSUD dr. Hasri Ainun Habibie yang tertinggi yaitu pendidikan Ners sebanyak 19 orang (54,3%).

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Tabel 6. Distribusi frekuensi masa kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Presentase
>5 Tahun	20	57.1%
<5 Tahun	15	42.9%
Total	**35**	**100.0**%

Sumber: Data primer 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa masa kerja responden yang berada di RSUD dr. Hasri Ainun Habibie yang

tertinggi yaitu masa kerja > 5 tahun sebanyak 20 orang (57,1%).

Analisis Univariat

Frekuensi responden berdasarkan metode asuhan keperawatan tim

Tabel 7. Distribusi frekuensi metode asuhan keperawatan tim

MAK Tim	Frekuensi	Presentase
Optimal	31	88.6%
Tidak Optimal	4	11.4%
Total	**35**	**100.0 %**

Sumber: Data primer 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa metode asuhan keperawatan tim yang berada di RSUD dr. Hasri Ainun Habibie yang tertinggi yaitu metode auhan keperawatan tim yang optimal sebanyak 31 orang (88,6%).

Frekuensi responden berdasarkan kepuasan kerja perawat

Tabel 8. Distribusi frekuensi kepuasan kerja perawat

Kepuasan kerja perawat	Frekuensi	Presentase
Puas	31	88.6%
Cukup puas	4	11.4%
Total	**35**	**100.0 %**

Sumber: Data primer 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa kepuasan kerja perawat yang berada di RSUD dr. Hasri Ainun Habibie yang tertinggi yaitu puas sebanyak 31 orang (88,6%).

Analisis Bivariat

Hubungan metode asuhan keperawatan tim dengan tingkat kepuasan kerja perawat diruang rawat inap RSUD dr. Hasri Ainun Habibie

Tabel 9.Distribusi hubungan metode asuhan keperawatan tim dengan kepuasan kerja perawat

MAK Tim	Kepuasan kerja perawat			
	Puas	Cukup puas	Total	P=Value
Optimal	30	1	**31**	
Tidak Optimal	1	3	**4**	0,002
Total	**31**	**4**	**35**	

Sumber: Data primer 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa metode asuhan keperawatan tim yang optimal dengan kepuasan kerja puas sebanyak 30 orang dan cukup puas sebanyak 1 orang sedangkan metode asuhan keperawatan tidak optimal dengan kepuasan kerja puas sebanyak 1 orang dan cukup puas sebanyak 3 orang. Diketahui nilai *chi square* hitung >*chi square* tabel (18,030>0,3044) atau p=0.002<0.05, maka Ha diterima, jadi dapat simpulkan bahwa terdapat hubungan metode asuhan keperawatan tim dengan tingkat kepuasan kerja perawat diruang rawat inap di RSUD dr. Hasri Ainun Habibie.

USIA RESPONDEN

Usia responden yang berada di RSUD dr. Hasri Ainun Habibie yang tertinggi yaitu usia 24-30 tahun sebanyak 24 orang (68,6%). Usia 24-30 tahun merupakan usia yang sudah masuk dalam usia dewasa, sedangkan seorang lebih dewasa cenderung memiliki keterampilan dan kemampuan serta prestasi kerja dibanding usia dibawahnya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawati (2019) hasil penelitian menunjukan bahwa didapatkan data perawat yang berusia 21-30 tahun sebanyak 13 orang (72,2%) usia 31-40 tahun sebanyak 5 orang (27,8%). Usia seseorang dapat mempengaruhi perilakunya dalam bekerja karena semakin bertambah usia maka semakin terampil pula dirinya dalam melakukan pekerjaan.

Umur dapat mempengaruhi kinerja ketika usia terus bertambah, hal ini berdampak pada kecepatan, kecekatan, kekuatan dan koordinasi akan terjadi

penurunan, Setiyaningsih (2016) menyatakan perawat pada kelompok umur diatas 40 tahun mempunyai kemungkinan untuk memiliki kinerja yang lebih rendah dari pada perawat dengan umur dibawah 40 tahun.

JENIS KELAMIN RESPONDEN

Jenis kelamin responden yang berada di RSUD dr. Hasri Ainun Habibie yang tertinggi yaitu jenis kelamin perempuan sebanyak 27 orang (77,1%). Hal ini menunjukan bahwa pekerjaan perawat masih banyak diminati oleh perempuan dibandingkan laki-laki karena keperawatan masih diidentikkan dengan pekerjaan yang cocok dan sesuai dengan sifat perempuan yang lebih sabar, lemah lembut, dan peduli, selain itu perempuan dapat berpengaruh kepada pasien, individu, kelompok dan masyarakat yang disebabkan wanita memiliki rasa sosial yang tinggi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mogopa (2017) hasil penelitian menunjukan bahwa sebagian besar perawat pelaksana berjenis kelamin perempuan sebanyak 36 orang (94,7%). Morrow dalam Ma'wah, 2015 mengatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah karakteristik individu dimana profesi keperawatan 90% dipegang oleh kaum wanita lebih dapat berpengaruh kepada pasien, individu, kelompok.

Menurut Sujono (2017) dunia keperawatan indentik dengan perempuan karena perempuan mempunyai rasa empati yang lebih tinggi dari pada laki-laki, perempuan lebih banyak menggunakan kelembutan hatinya saat memberikan pelayanan sehngga keperawatan lebih banyak berjenis kelamin perempuan.

PENDIDIKAN RESPONDEN

Pendidikan responden yang berada di RSUD dr. Hasri Ainun Habibie yang tertinggi yaitu pendidikan Ners sebanyak 19 orang (54,3%). Hal ini karena sesuai dengan rekrumen dari pihak rumah sakit pertama kalinya dibangun untuk memberikan pelayanan kesehatan dimana pihak rumah sakit lebih banyak menerima perawat dengan pendidikan Ners. Selain itu perawat yang pendidikannya berbeda-beda memilki tingkat kemampuan dan pengetahuan yang berbeda.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yanti (2017) hasil penelitian menunjukan bahwa proporsi responden berdasarkan tingkat pendidikan adalah Nerssebesar 68,9%. Mayoritas tenaga perawat berpendidikan Ners. Fenomena yang ada pengetahuan yang sama tidak berarti mendorong individu untuk berperilaku sama dalam melakukan pelayanan asuhan keperawatan.

Menurut Dasuki (2015) Pendidikan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang.

MASA KERJA RESPONDEN

Masa kerja responden yang berada di RSUD dr. Hasri Ainun Habibie yang tertinggi yaitu masa kerja > 5 tahun sebanyak 20 orang (57,1%), semakin banyak masa kerja perawat maka semakin banyak pengalaman perawat tersebut dalam memberikan asuhan keperawatan yang sesuai dengan standar atau prosedur tetap yang berlaku, lama kerja > 5 tahun yang dimiliki oleh lebih dari setengah jumlah seluruh perawat dapat menjadi modal dasar bagi rumah sakit untuk meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Barahama (2019) hasil penelitian menunjukan bahwa menunjukkan bahwa lama kerja yang tertinggi yaitu < 5 Tahun yaitu 36 responden (62,1%) sedangkan sisanya > 5 sebanyak 22 responden (37,9%). Lama kerja dapat mempengaruhi kinerja dan

kepuasan kerja.

Menurut Yanti (2013) bertambahnya lama kerja seorang perawat sebaiknya disertai dengan kegiatan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan kemampuan setiap individu agar tidak terjadi kejenuhan terhadap rutinitas sehingga kualitas pelayanan asuhan keperawatan menjadi lebih baik.

METODE ASUHAN KEPERAWATAN TIM

Metode asuhan keperawatan tim yang berada di RSUD dr. Hasri Ainun Habibie yang tertinggi yaitu metode auhan keperawatan tim yang optimal sebanyak 31 orang (88,6%). Hal ini karena mayoritas usia perawat berada pada usia 24 sampai 30 tahun, pada usia ini kekuatan fisik seorang perawat masih sangat baik dalam memberikan pelayanan dengan baik pada pasien dan usia ini seorang perawat dapat menerima infomasi maupun mencari informasi terbaru tentang MAK, selain itu rata-rata perawat memiliki masa kerja >5 tahun yang berarti pengalam kerja perawat sudah sangat baik.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Mongopa (2017) penelitian ini menunjukkan sebagian besar perawat pelaksana memiliki penerapan metode tim yang optimal yaitu sebanyak 23 perawat (60,5%) dan penerapan metode tim yang kurang optimal sebanyak 15 perawat (39,5%)

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 kolaburatif. (Hidayah, 2014).

KEPUASAN KERJA PERAWAT

Kepuasan kerja perawat yang berada di RSUD dr. Hasri Ainun Habibie yang tertinggi yaitu puas sebanyak 31 orang (88,6%). Kepuasan kerja yang baik berkaitan dengan metode asuhan keperawatan tim yang diberikan, penelitian ini menunjukan rata-rata kepuasan kerja perawat puas dengan mayoritas metode asuhan keperawatan tim optimal sehingga melahirkan kepuasan kerja perawat, kepuasan kerja perawat sangat penting agar kinerja perawat dapat maksimal atau optimal, kepuasan kerja perawat dapat menguntungkan untuk perawat pelaksana, pasien yang diberikan pelayanan dan rumah sakit tempat perawat bekerja.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Rupisa (2018), hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepuasan perawat di Rumah Sakit Panti Waluya (RKZ) Malang, hampir seluruh 64 responden (81,0%) dikategorikan sangat puas. Kepuasan perawat yang hampir seluruhnya dikategorikan sangat puas dapat dipengaruhi oleh dukungan atau motivasi yang diperoleh dari manejer baik secara langsung maupun tidak langsung, faktor lingkungan seperti lingkungan yang ramah, upah atau gaji yang sesuai dengan pendidikan dan jabatan.

Menurut Huber (2006) dalam Rupisa (2018) kepuasan kerja perawat pada praktik keperawatan tercapai apabila perawat merasa telah memberikan kontribusi, dianggap penting, mendapat dukungan dari sumber-sumber yang adadan outcome keperawatan banyak tercapai

HUBUNGAN METODE ASUHAN KEPERAWATAN TIM DENGAN TINGKAT KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RSUD dr. HASRI AINUN HABIBIE

Hasil penelitian menunjukan bahwa ada hubungan yang signifikan antara metode asuhan keperawatan tim dengan tingkat kepuasan kerja perawat di RSUD dr. Hasri Ainun Habibie dengan

nilai chi-square 0,002. Hasil penelitian menunjukan bahwa metode asuhan keperawatan tim yang optimal dengan kepuasan kerja puas sebanyak 30 orang dan cukup puas sebanyak 1 orang sedangkan metode asuhan keperawatan tidak optimal dengan kepuasan kerja puas sebanyak 1 orang dan cukup puas sebanyak 3 orang.

Penelitian ini juga didukung oleh 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, yang membuktikan bahwa ada perbedaan yang signifikan kepuasan kerja perawat sebelum dan sesudah penerapan MPKP di ruang Kemuning RS Dr Saiful Anwar Malang.

Penerapan metode tim dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat. Penerapan metode tim dapat meningkatkan kepuasan kerja perawatdalam memberikan asuhan keperawatan yaitu kelebihan metode tim seperti komunikasi efektif dengan 2 kepemimpinan yaitu kepala ruangan dan ketua tim dalam penerapan metode tim membuat kerja sama tim meningkat secara otomatis meningkatkan kepuasan kerja perawat pelaksana (Sliman, 2019).

PENUTUP

KESIMPULAN

Metode asuhan keperawatan tim yang berada di RSUD dr. Hasri Ainun Habibie yang tertinggi yaitu metode asuhan keperawatan tim yang optimal sebanyak 31 orang (88,6%).

Kepuasan kerja perawat yang berada di RSUD dr. Hasri Ainun Habibie yang tertinggi yaitu puas sebanyak 31 orang (88,6%).

Diketahui nilai chi square hitung >chi square tabel (18,030>0,3044) atau p=0.002<0.05, maka Ha diterima, jadi dapat simpulkan bahwa terdapat hubungan metode asuhan keperawatan tim dengan tingkat kepuasan kerja perawat diruang rawat inap di RSUD dr. Hasri Ainun Habibie

SARAN

Bagi Rumah Sakit

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi pihak Rumah Sakit agar lebih meningkatkan pelayanan terutama dalam bidang metode asuhan keperawatan tim dan memperhatikan tingkat kepuasan kerja perawat.

Bagi Perawat

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi bagi perawat dalam memberikan asuhan keperawatan tim dengan tingkat kepuasan kerja perawat, sehingga perawat dapat meningkatkan asuhan keperawat tim untuk mencapai kepuasan kerja.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan dalam melakukan praktek keperawatan, dapat menjadi bahan referensi dalam penelitian berikutnya, dengan menambahkan variabel lain seperti hasil kepuasan pasien terhadap kinerja perawat dalam metode aushan keperawatan tim.

DAFTAR PUSTAKA

Bai, Y., Yao, L., Wei, T., Tian, F., Jin, D. Y., Chen, L., and Wang, M. (2020). Presumed Asymptomatic Carrier Transmission of COVID-19. JAMA - Journal of the American Medical Association. 323(14). Diakses pada 12 Juni 2021

Dannis. (2014). Beberapa Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan

Kerja Perawat. Dipanegoro. Skripsi. Diakses pada 12 Juni 2021

Departemen Kesehatan Indonesia, RI. (2013). Pengertian Perawat. Jakarta : Kepmenkes RI.

Hidayah. (2014). Gambaran Faktor Kepuasan Kerja Karyawan Ddi Rumah Sakit Universitas Hasanuddin. Skripsi. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin, Makassar. Diakses pada 12 Juni 2021.

Hernika. (2016). Ilmu Sumber Daya Manusia. Liberty. Jakarta.

Mogopa. (2017). Hubungan Penerapan Metode Tim Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Irina C Rsup Prof. Dr. R. D. Kandou Manado. E-Jurnal Keperawatan. Vol 5 No. 1.

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

RSUD dr. Hasri Ainun Habibie. (2021). Provinsi Gorontalo.

Rupisa. (2018). Hubungan Model Asuhan Keperawatan Profesional (Makp) Tim Dengan Tingkat Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Panti Waluya (Rkz) Malang. Nursing Newa. Vol 3 No 1.

Simamora, R, H. (2019). Menjadi Perawat yang: CIH'HUY. Surakarta: Kekata Publisher.

Wibowo. (2016). Pengaruh Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada. Sumatra utara. Skripsi. Diakses pada 12 Juni 2021

Widiastuti, M. M., Widodo, D., & Widiani, E. (2016). Pengaruh penerapan metode tim terhadap kepuasan kerja perawat di unit stroke rumah sakit panti waluya sawahan malang. Nursing News, Vol. 1, No. 2

Published By: Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Gorontalo