

Hubungan Penerapan Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) Tim Dengan Kepuasan Kerja Perawat

Seprinus Patoding, Putri Wulan Sari*

Program Studi Keperawatan Fakultas Kesehatan Universitas Mega Buana Palopo

putri_sari@gmail.com

**corresponding author*

Abstrak

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. Tujuan penelitian untuk mengetahui hubungan penerapan metode asuhan keperawatan profesional (MAKP) tim dengan kepuasan kerja perawat di ruang perawatan RSUD Sawerigading kota Palopo tahun 2022. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif korelasional dengan pendekatan Cross sectional. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat ruang cemara, edelweiss dan flamboyan di RSUD Sawerigading kota Palopo. Pengambilan sampel dilakukan dengan Teknik Purposive sampling didapatkan 40 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan lembar kuesioner. Data yang telah dikumpulkan selanjutnya diolah dan dianalisis menggunakan program statistik SPSS versi 20 dan dianalisis dengan uji gamma. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan MAKP Tim dengan Kepuasan kerja perawat dengan nilai signifikan sebesar 0,014 ($p=0,05$).

Kata Kunci: MAKP TIM; kepuasan kerja perawat

Abstract

The team professional nursing care method is a collaborative nursing care system for a group of patients led by a professional nurse as co-chair with several nursing staff as a team. The research objective was to find out the relationship between the application of the team's professional nursing care method and the job satisfaction of nurses in the ward of Sawerigading Hospital, Palopo City in 2022. This study used a descriptive correlational research method with a cross sectional approach. The population in this study were nurses in the cypress, edelweiss and flamboyant rooms at Sawerigading Hospital in Palopo City. Sampling was carried out by purposive sampling technique and obtained 40 respondents. Data collection was carried out using a questionnaire sheet. The data that has been collected is then processed and analyzed using the statistical program SPSS version 20 and analyzed by gamma test. The results showed that there was a relationship between MAKP Team and nurse job satisfaction with a significant value of 0.014 ($p=0.05$).

Keywords: MAKP TEAM; nurse job satisfaction

PENDAHULUAN

Pelayanan keperawatan suatu sistem pelayanan kesehatan yang berperan penting untuk menjaga mutu pelayanan di rumah sakit dan menjadi tolak ukur citra rumah sakit di mata masyarakat, sehingga perawat diuntut untuk bekerja secara profesional. Dalam mewujudkan pelayanan yang berkualitas, perlu menggunakan system pemberian pelayanan asuhan keperawatan yang mendukung praktik keperawatan profesional serta berpedoman pada standar



yang ditetapkan oleh manajer dengan kemampuan dan keterampilan yang memadai. (Hasibuan,2018). Kualitas pelayanan keperawatan menjadi salah satu aspek penting yang berpengaruh dalam mutu pelayanan rumah sakit.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus mengalami kemajuan khususnya dalam bidang kesehatan menuntut adanya perubahan dari segi pelayanan, sehingga dalam memberikan pelayanan yang lebih profesional di rumah sakit maka pemberian asuhan keperawatan harus berkualitas. Undang-Undang keperawatan nomor 38 tahun 2014 pasal 3B menyebutkan bahwa pengaturan keperawatan bertujuan untuk meningkatkan mutu pelayanan keperawatan, maka dari itu pemberian pelayanan keperawatan yang berkualitas menjadi hal penting dalam pelayanan kesehatan saat ini. Pelaksanaan asuhan keperawatan lebih banyak mengatur pelaksanaan keperawatan, dimana pelaksanaan keperawatan itu memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan pelayanan kesehatan di rumah sakit. Karena dengan pelaksanaan keperawatan yang dilaksanakan sesuai dengan pelaksanaan asuhan keperawatan yang telah dibuat, maka kemungkinan untuk mencapai kepuasan pada pasien dapat terwujud.

Salah satu strategi untuk mengoptimalkan peran dan fungsi perawat dalam pelayanan keperawatan adalah pembenahan dalam manajemen keperawatan dengan harapan adanya faktor kelola yang optimal dengan maksud mengupayakan pasien mendapat pelayanan yang berkualitas (Siahan. Dkk, 2018). Dalam suatu pelayanan kesehatan faktor yang perlu di perhatikan juga adalah kepuasan kerja perawat. Kepuasan kerja perawat perlu mendapat perhatian serius dari pihak manajemen rumah sakit, karena perawat merupakan karyawan terbesar dan menjadi ujung tombak pelaksana pelayanan keperawatan serta tenaga yang berinteraksi langsung dengan pasien dan keluarga pasien. 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 (Harahap, 2018).

Metode asuhan keperawatan profesional (MAKP) perlu disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan pasien. Ada lima metode pemberian asuhan keperawatan profesional yang sudah ada dan akan terus dikembangkan di masa depan dalam menghadapi tren pelayanan keperawatan yang meliputi fungsional, metode kasus, metode keperawatan tim, metode primer dan metode tim- primer (modular) (Nursalam,2014). Masing- masing metode asuhan keperawatan profesional mempunyai keuntungan dan kerugiannya. Salah satu metode asuhan keperawatan profesional yang digunakan adalah metode asuhan keperawatan Tim.

Metode asuhan keperawatan profesional tim adalah suatu system pengolahan asuhan keperawatan yang dibagi dalam kelompok atau tim. (Hutape. et al, 2022) mendefinisikan sebagai suatu model asuhan keperawatan tim yang dimana suatu system pelayanan asuhan keperawatan sekelompok pasien secara kolaboratif yang dipimpin oleh seorang perawat profesional sebagai ketua bersama dengan beberapa tenaga keperawatan sebagai satu tim. Metode ini menggunakan tim yang terdiri atas anggota yang berbeda-beda dalam memberikan asuhan keperawatan terhadap sekelompok pasien. Perawat ruangan dibagi menjadi 2–3 tim/grup yang terdiri atas tenaga profesional, teknikal, dan pembantu dalam satu kelompok kecil yang saling membantu.

Peran kepemimpinan dalam metode asuhan keperawatan tim akan meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan dan kepuasan kerja perawat (Marquis dan Huston, 2012). Kepuasan kerja adalah suatu respon emosional yang baik ataupun tidak terhadap pekerjaan yang sedang

dilakukan. Kepuasan kerja pada perawat menjadi elemen penting yang mempengaruhi tingkat kepuasan dari pelayanan keperawatan di rumah sakit (Purnomo, 2018). Kepuasan kerja menjadi faktor yang sulit untuk diukur secara objektif karena setiap orang memiliki keinginan berbeda-beda, setelah suatu keinginan terpenuhi maka muncul keinginan-keinginan lainnya yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pada pelaksanaan sistem asuhan keperawatan di rumah sakit sedangkan ketidakpuasan kerja dapat disebabkan oleh masalah terkait pekerjaan atau individu tersebut (Maqballi, 2015). Kepuasan kerja mengacu pada sikap masing-masing individu terhadap pekerjaannya, dapat dikatakan sebagai persepsi terhadap keberhasilan suatu pekerjaan (Purnomo, 2018).

Rumah sakit umum daerah sawerigading kota Palopo merupakan rumah sakit akreditasi madya dimana segala aspek dalam pelayanan kesehatan dilakukan secara inovasi dan proaktif demi mencapai tujuan visi dan misi yang ditetapkan. 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 pelaksanaan metode asuhan keperawatan profesional tim belum dilakukan secara maksimal karena beberapa faktor yaitu pembagian tugas dan kurangnya tenaga perawat dengan jumlah pasien yang di rawat, dengan data BOR diruang 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 diruangan 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 diruangan 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 yang dilakukan oleh Hasibuan, dkk (2021) dalam jurnal keperawatan yang berjudul “Keterikatan Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) TIM dengan Kepuasan Perawat” menemukan hasil bahwa manajemen model asuhan keperawatan profesional (MAKP) merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan perawat di rumah sakit. Adapun penelitian lain yang dilakukan oleh Maemunah. Dkk, (2021) dalam jurnal ilmiah ilmu kesehatan yang berjudul “ Hubungan MAKP primer modifikasi dengan kepuasan kerja perawat di RS Panti Nirmala Malang” dimana hasil penelitian disimpulkan bahwa kepuasan kerja seorang perawat menjadi salah satu indikator keberhasilan dalam melaksanakan tugas untuk memberi pelayanan yang optimal bagi pasien. Sehingga tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan penerapan metode asuhan keperawatan profesional tim dengan kepuasan kerja perawat di ruang perawatan RSUD Sawerigading Kota Palopo Tahun 2022.

METODE

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan rancangan Deskriptif korelasional dan pendekatan *cross sectional*. Sampel dalam penelitian ini adalah perawat rawat

inap di RSUD Sawerigading Kota Palopo sebanyak 40 orang. Dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Uji yang digunakan yaitu Uji korelasi Gamma memiliki skala data ordinal, rasio dan interval tetapi tidak berdistribusi normal. Untuk hasil jika p value $\geq 0,05$ maka H_0 di terima dan jika p value $\leq 0,05$ maka H_a diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Distribusi frekuensi responden berdasarkan penilaian tentang MAKP Tim (n=40).

MAKP Tim	n	%
Baik	19	47,5
Cukup	21	52,5

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

Tabel 2. Distribusi frekuensi responden berdasarkan kepuasan kinerja perawat (n=40).

Kepuasan Kinerja	n	%
Puas	29	72,5
Kurang puas	11	27,5

Tabel 2 menunjukkan 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 kurang puas sebanyak 11 orang (27,5%).

Tabel 3. Hubungan antara MAKP Tim dengan kepuasan kinerja perawat (n=40).

MAKP Tim	Kepuasan Kinerja				Total		P= 0.012
	Puas		Kurang		n	%	
	n	%	n	%			
Baik	17	42,5	2	5	19	47,5	
Cukup	12	30	9	22,5	21	52,5	

Tabel 3 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 kurang 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 kurang puas.

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 mengartikan 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.

Menurut Mogopa (2017) penerapan metode tim yang optimal akan tercapai apabila semua anggota tim saling bekerja sama, menghargai, menghormati setiap pemimpin dan melakukan komunikasi serta koordinasi yang baik sesama rekan tim. Salah satu usaha untuk memberikan pelayanan yang berkualitas dan profesional adalah dengan mengembangkan metode asuhan keperawatan profesional (MAKP) yang memungkinkan perawat profesional mengatur pemberian asuhan keperawatan termasuk lingkungan untuk menopang 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.

Menurut Kusnanto (2016) konsep Value Theory, konsep teori nilai tergantung pada kepuasan kerja sehingga terjadi pada tingkat hasil. Pekerjaan yang diterima oleh individu sesuai dengan yang diharapkan. Setiap orang 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 perasaan yang berkaitan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek yakni 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 antar lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan Pendidikan.

Sejalan dengan penelitian Sriwulandari (2020) dalam kepuasan kerja perawat hendaknya lebih memperhatikan aspek-aspek dalam pemenuhan kepuasan kerja dalam aspek kesempatan promosi jenjang karir dan pelatihan. Promosi memiliki pengaruh dalam pemenuhan kepuasan kerja, Adapun kesempatan pelatihan kerja juga berguna untuk penambahan ilmu serta keterampilan seseorang perawat.

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 respondenya berpendidikan D3 membuat responden kurang

puas dengan penerapan MAKP Tim. Adapun peneliti beransumsi bahwa status kepegawaian responden sebanyak 60% Non PNS dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Hasibuan, dkk (2021) dengan judul 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 diketuai oleh seorang perawat yang terdiri dari berbagai beda latar belakang pendidikan dan kompetensinya. Metode ini terdiri atas anggota yang berbeda-beda 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 mempunyai peluang untuk mempunyai kepuasan kerja yang beragam pula, karena semakin tinggi tingkat pendidikan maka kemampuan secara kognitif dan keterampilan akan semakin meningkat. Latar belakang pendidikan seseorang akan mempengaruhi pengetahuan, cara pandang dan sikapnya dalam bekerja (Mampuk, 2019). Selanjutnya hasil penelitian 80% (32 responden) mayoritas berjenis kelamin perempuan, sehingga peneliti berpendapat bahwa pekerjaan perawat masih diminati oleh perempuan dibandingkan laki-laki karena keperawatan masih diidentikan dengan pekerjaan yang cocok dan sesuai dengan sifat perempuan yang sabar, lemah lembut dan peduli. Sehingga keadaan ini menyebabkan pekerjaan perawat dianggap sudah biasa bagi perempuan sehingga perempuan lebih cenderung puas dengan pekerjaannya dibandingkan laki-laki.

Nursalam (2015) mengatakan 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 dipercayai dan akan membantu kualitas produksi atau jasa layanan keperawatan, jika perawat tidak memiliki nilai-nilai tersebut sebagai suatu pengambilan keputusan yang independent, maka tujuan pelayanan kesehatan (Keperawatan) dalam memenuhi kepuasan pasien tidak akan dapat terjadi. Menurut Mangkunegara (2017), mengatakan bahwa bila kepuasan terjadi, maka akan diciptakan dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang ditugaskan kepadanya di lingkungan kerja, hal ini disebabkan pada metode tim yang mempunyai kemandirian dan tanggung jawab yang lebih besar terhadap tugas yang diberikan, sehingga perawat berusaha melaksanakan tugas dengan tanggung jawab dan mengembangkan kegiatan yang cenderung membosankan karena rutinitas kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian Anthon (2018) menyatakan bahwa hasil kerja yang baik akan memberikan pengalaman bagi pelaku dan selanjutnya akan membuat mereka untuk mengembangkan pekerjaannya. Kepuasan didapatkan dari pekerjaan yang menarik dan menantang, pekerjaan yang tidak membosankan dan kerja yang menjanjikan status, bukan dari penerapan metode tim dari perawat masing-masing ruangan. Dari hasil penelitian diperoleh 20 % responden memiliki masa kerja 1-5 tahun sehingga peneliti beransumsi bahwa mayoritas perawat melaksanakan MAKP Tim dengan baik hanya saja masa kerja perawat dapat mempengaruhi kepuasan kerja diakibatkan karena kurangnya adaptasi

dengan lingkungan kerja sehingga membuat perawat merasa tidak puas ataupun merasa bahwa MAKP tim dilakukan dengan cukup baik.

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 karena alasan 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 cukup 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 antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap 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 diantara 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 didapatkan karena adanya berbagai macam 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 (Rupisa,2018).

SIMPULAN

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

DAFTAR PUSTAKA

- Anthon. (2018). Perbedaan Tingkat Kepuasan, teamwork dan Kinerja Perawat terhadap Penerapan Supervisi Langsung dan Tidak Langsung di RS Islam Sultan Agung Semarang. Tesis. Program Studi Ilmu Keperawatan. Universitas Diponegoro Semarang
- Asmoro, M. P., & Siregar, T. (2022). Terapi Self Healing Menggunakan Metode Expressive Writing Therapy untuk Mengatasi Stres Kerja Perawat. Pradina 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 Keperawatan, 1(2), 151-166.
- Hasibuan, M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Y. M. (2018). Hubungan Metode Penugasan Asuhan Keperawatan Tim dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Kota Padangsidimpuan Tahun 2017.
- Hidayah, N. (2014). Manajemen Model Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) Tim Dalam Meningkatkan Kepuasan Pasien Di Rumah Sakit. Jurnal kesehatan, Volume VII NO. 2.
- 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.
- Mampuk, V., & Andries, F. C. (2019). Hubungan Penerapan Model Praktik Keperawatan Profesional (Mpkp) Metode Tim Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Hana, Ester Dan Lukas Rsu Gmim Pancaran Kasih Manado. Journal Of Community & Emergency, 7(3), 416-430.
- Mangkunegara (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manurung, S (2011). Keperawatan Profesional, Jakarta : Tim Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Maqballi, M. A. (2015). Factors that influence nurses' job satisfaction: a literature review. Nursing Management, Vol. 22, No. 2, 30-37.
- Marquis, B. L. & Huston, C. J. (2012). Leadership and management tools for the new nurse: A case study approach. Wolters Kluwer Health/Lippincott Williams & Wilkins.
- 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).
- Notoatmodjo, S. (2018). Metode Penelitian Kesehatan. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Nursalam (2016). Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktek Keperawatan Profesional. Jakarta : Salemba Medika
- Nursalam, D. (2014). Manajemen Keperawatan. Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional.

-
- Nursalam. (2015). *Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional* (5th ed.; P. P. Lestari, ed.). Jakarta: Salemba Medika.
- Purnomo, L. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang. *Seminar Nasional dan Call For Paper*, 225-236. RSUD Kota Palopo. Sejarah, Visi dan Misi. (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*
- Rusmianingsih, N. (2012). Hubungan Penerapan Metoda Pemberian Asuhan Keperawatan Tim dengan Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Kabupaten Tangerang. *Universitas Indonesia*, 48-101.
- Savitri, A. R. (2021). Hubungan Metode Asuhan Keperawatan Profesional Tim Dengan Stres Kerja Perawat Di Rsud Muntilan Tahun 2020 (Doctoral dissertation, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang).
- Siahaan, J. V., Siagian, A., & Bukit, E. K. (2018). Pengaruh Pelatihan Ronde Keperawatan Terhadap Kinerja Perawat Dalam Asuhan Keperawatan Di Rs Royal Prima Medan. *Jumantik (Jurnal Ilmiah Penelitian Kesehatan)*, 3(1), 1-15.
- Siboro, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Stres Kerja Pada Aparat Kepolisian Daerah Sumatera Utara (Studi Pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus). *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 279-292.
- 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).
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Penerbit Andi.
- Suryani, K. (2018). Gambaran Efektivitas Metode Tim Terhadap Pelayanan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Myria Palembang. 1, 116– 126
- Tahu, N. S. K., & Kep, M. (2022). Peran Perawat Intensive Care Unit/ Keperawatan Kritis. *Keperawatan Kegawatdaruratan dan Keperawatan Kritis*, 267.
- Ulfa, A. N. F. (2014). Hubungan Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) Tim Dengan kepuasan Kerja Perawat di RSUD Labuang Baji Makassar. *Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Ilmu Kesehatan UIN Alauddin Makassar*.
- Undang-Undang Nomor 38 Tahun (2014). *Tentang Keperawatan*.
- 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.