

# **HUBUNGAN PELAKSANAAN METODE ASUHAN KEPERAWATAN PROFESIONAL (MAKP) TIM DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUANG BEDAH G3 ATAS RSUD**

**PROF. DR. H. ALOEI SABOE  
KOTA GORONTALO**

**Euis Herawati Hidayat<sup>1</sup>, Andriyadi Hasan<sup>2\*</sup>**

Program Studi Profesi Ners, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Gorontalo,  
Indonesia<sup>1,2</sup>

\*Corresponding Author : andriyadihasan@gmail.com

## **ABSTRAK**

Pelayanan profesional yang merupakan bagian dari pelayanan kesehatan yang berperan penting dalam meningkatkan kualitas dan mutu pelayanan di rumah sakit melalui pemberian asuhan keperawatan sebagai suatu proses atau rangkaian kegiatan dalam melakukan praktik keperawatan. Metode asuhan keperawatan profesional (MAKP) merupakan salah satu cara untuk meningkatkan mutu keperawatan dalam manajemen asuhan/pelayanan keperawatan. Penerapan metode keperawatan perlu disesuaikan dengan situasi dan kondisi pelayanan keperawatan yang telah ada, yang akan mendorong perawat untuk melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik, sehingga dapat membawa kepuasan bagi pengguna jasa, perawat maupun tenaga kesehatan lainnya sebagai pemberi pelayanan. Dalam meningkatkan mutu asuhan keperawatan perlu mempertimbangkan situasi dan kondisi tenaga perawat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan pelaksanaan Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) tim dengan kepuasan kerja perawat di Ruang Bedah G3 Atas RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang bersifat *deskriptif analitik* dengan menggunakan desain penelitian *cross sectional*. pengambilan sampel menggunakan *total sampling* dengan jumlah sampel 20 orang. Pengumpulan data menggunakan lembar kuisioner dan observasi. Hasil penelitian menggunakan uji statistik *chi-square* didapatkan nilai  $p\text{-value} = 0,000 < \alpha = 0,05$ . Maka dapat disimpulkan terdapat hubungan antara pelaksanaan metode asuhan keperawatan profesional (MAKP) tim dengan kepuasan kerja perawat di Ruang Bedah G3 Atas RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo.

**Kata kunci** : kepuasan Kerja, MAKP, perawat

## **ABSTRACT**

*Professional services that are part of health services that play an important role in improving the quality and standard of service in hospitals through the provision of nursing care as a process or series of activities in carrying out nursing practice. The professional nursing care method (MAKP) is one way to improve nursing quality in nursing care management. The application of nursing methods needs to be adjusted to the situation and conditions of existing nursing services, which will encourage nurses to carry out their responsibilities properly, so as to bring satisfaction to services users, nurses and other health works as service providers. In improving the quality of nursing care, it is necessary to consider the situation and condition of nursing staff. This study aims to determine the relationship between the implementation of the Professional Nursing Care Method (MAKP) team and nurses job satisfaction tn the G3 Upper Surgical Room of Prof. Dr. H. Aloei Saboe Hospital, Gorontalo City. This study uses a type of quantitative research that is descriptive analityc using a cross sectional research design. Sampling using total sampling with a sample size of 20 people. Data collection using questionnaires and observation sheets. The results of the study using the chi-square statistical test obtained a  $p\text{-value} = 0,000 < \alpha = 0,05$ , this shows that there is a relationship between the implementation of professional nursing care methods (MAKP) team with job satisfaction of nurses in the Upper G3 Surgical Room of prof. Dr. H. Aloei Saboe Hospital Gorontalo City.*

**Keywords** : job satisfaction , MAKP , nurse

## PENDAHULUAN

Pelayanan keperawatan adalah pelayanan profesional yang merupakan bagian dari pelayanan kesehatan yang berperan penting dalam meningkatkan kualitas dan mutu pelayanan di rumah sakit melalui pemberian asuhan keperawatan sebagai suatu proses atau rangkaian kegiatan dalam melakukan praktik keperawatan, baik secara langsung maupun tidak langsung yang dilakukan pada pasien dengan menggunakan metode keperawatan ilmiah berdasarkan kode etik dan standar praktik keperawatan (Afandi *et al.*, 2022). Metode praktik keperawatan profesional merupakan strategi intervensi yang bertujuan untuk mengontrol kinerja semua tindakan keperawatan yang dilakukan oleh perawat. Dalam pemberian asuhan keperawatan dapat dikembangkan melalui Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) yang disesuaikan sesuai kebutuhan asuhan pasien (Weliya, 2018).

Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) adalah suatu sistem (struktur, proses dan nilai) yang memungkinkan perawat profesional dalam mengatur pemberian asuhan keperawatan termasuk lingkungan untuk menopang pemberian asuhan tersebut. MAKP telah dilaksanakan di Indonesia sebagai suatu upaya manajemen rumah sakit untuk meningkatkan mutu asuhan keperawatan yang profesional dan sistematis (Firmawati *et al.*, 2022). 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 diantaranya fungsional, Metode tim, metode primer, metode kasus dan metode tim-primer. Masing-masing metode asuhan keperawatan profesional memiliki keuntungan dan kelemahannya. Salah satu metode asuhan keperawatan profesional yang digunakan adalah metode asuhan keperawatan tim (Nursalam, 2018).

Penerapan Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) tim adalah suatu sistem pengolahan asuhan keperawatan yang dibagi dalam beberapa kelompok atau tim. (Hutapea *et al.*, 2022 dalam Patoding & Sari, 2022) mendefinisikan Sebagai suatu model asuhan keperawatan tim yang dimana dalam memberikan suatu pelayanan asuhan keperawatan sekelompok pasien secara kolaboratif yang dipimpin oleh seorang perawat profesional sebagai ketua bersama dengan beberapa tenaga keperawatan sebagai suatu 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 yang terdiri atas tenaga profesional, teknikal dan pembantu dalam satu kelompok kecil yang saling membantu. Dalam meningkatkan mutu asuhan keperawatan perlu mempertimbangkan situasi dan kondisi tenaga yang ada agar perawat dalam memberikan asuhan keperawatan pada pasien bisa lebih optimal. Proses asuhan keperawatan yang diberikan dengan optimal maka pengguna jasa layanan kesehatan akan merasa puas atas pelayanan yang diberikan (Mugianti, 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 (Pelealu & Syukur, 2022). 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. 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. 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 (Rupisa *et al.*, 2018).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan *et al* (2021) dalam jurnal ilmu keperawatan dengan judul Keterkaitan Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) Tim dengan Kepuasan Perawat di RSUD Sari Mutiara Lubuk Pakam menemukan hasil terdapat hubungan metode asuhan keperawatan profesional (MAKP) tim dengan kepuasan kerja perawat di rumah sakit. Penelitian lain yang dilakukan oleh Andriani *et al* (2022) dalam jurnal aplikasi manajemen dengan judul Kepuasan Kerja Perawat pada Aplikasi Metode Tim Primer dalam Pelaksanaan Tindakan Asuhan Keperawatan (Studi Kuantitatif di Rumah Sakit Dr . Saiful Anwar Malang) hasil penelitian didapatkan bahwa kondisi kerja sangat mempengaruhi kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala ruangan bedah yang berada di G3 atas bahwa ruangan tersebut telah menerapkan Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) dengan metode tim dengan jumlah perawat sebanyak 20 orang yang terdiri dari tiga tim, masing-masing tim memiliki satu ketua tim dan enam anggota tim. Selain itu peneliti juga melakukan studi data awal dimana peneliti melakukan wawancara langsung kepada 5 perawat terkait pelaksanaan MAKP tim dengan kepuasan kerja perawat, berdasarkan hasil wawancara tersebut 5 orang perawat mengatakan puas.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan pelaksanaan Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) tim dengan kepuasan kerja perawat di Ruang Bedah G3 Atas RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo.

## METODE

Desain penelitian dalam Karya Ilmiah Akhir Ners ini peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang bersifat deskriptif analitik yaitu prosedur yang menghasilkan data-data deskriptif. Dalam penelitian ini peneliti akan mendeskripsikan bagaimana hubungan pelaksanaan Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) tim dengan kepuasan kerja perawat. Penelitian ini menggunakan desain penelitian *cross sectional* yaitu desain penelitian yang menekankan pada waktu pengukuran atau observasi data dalam satu kali pada satu waktu yang dilakukan pada setiap variabel. Sampel penelitian ini sebanyak 20 responden. Pada penelitian ini untuk melihat bagaimana hubungan pelaksanaan Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) tim dengan kepuasan kerja perawat di Ruang Bedah G3 Atas RSUD. Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo. Analisa data menggunakan uji beda proporsi *chi-square* dengan tingkat kemaknaan  $< 0,05$ .

## HASIL

Hasil penelitian yang diperoleh dari masing-masing karakteristik responden didistribusikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi dan presentase adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Umur**

	Frekuensi (n)	Presentase (%)
21-30 Tahun	15	75
31-40 Tahun	3	15
41-50 Tahun	2	10
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 1, distribusi frekuensi berdasarkan umur diketahui bahwa umur yang paling banyak yaitu yang berumur 21-30 tahun sebanyak 15 orang (75%) dan yang paling sedikit yaitu yang berumur 41-50 tahun sebanyak 2 orang (10%).

**Tabel 2. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi (n)	Presentase (%)
Laki-laki	3	15
Perempuan	17	85
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 2, distribusi frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa yang paling banyak yaitu yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 17 orang (85%) dan yang paling sedikit yaitu jenis kelamin laki-laki sebanyak 3 orang (15%).

**Tabel 3. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	Frekuensi (n)	Presentase (%)
D3 Keperawatan	8	40
Ners	12	60
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 3, distribusi frekuensi responden berdasarkan pendidikan diketahui bahwa yang paling banyak yaitu pendidikan ners sebanyak 12 orang (60%) dan yang paling sedikit yaitu pendidikan D3 keperawatan sebanyak 8 orang (40%).

**Tabel 4. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Frekuensi (n)	Presentase (%)
<5 Tahun	16	80
>5 Tahun	4	20
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 4, distribusi frekuensi responden berdasarkan masa kerja diketahui bahwa yang paling banyak yaitu masa kerja <5 tahun sebanyak 16 orang (80%) dan yang paling sedikit yaitu masa kerja >5 tahun sebanyak 4 orang.

**Tabel 5. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan MAKP Tim**

MAKP Tim	Frekuensi (n)	Presentase (%)
Optimal	19	95
Kurang Optimal	1	5
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 5, distribusi frekuensi responden berdasarkan MAKP tim diketahui bahwa yang paling banyak yaitu yang berada pada kategori optimal sebanyak 19 orang (95%) dan yang paling sedikit berada pada kategori kurang optimal sebanyak 1 orang (5%).

**Tabel 6. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Kepuasan Kerja Perawat**

Kepuasan Kerja Perawat	Frekuensi (n)	Presentase (%)
Puas	19	95
Kurang Puas	1	5
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 6, distribusi frekuensi responden berdasarkan kepuasan kerja perawat diketahui bahwa yang paling banyak yaitu yang berada pada kategori puas sebanyak 19 orang (95%) dan yang paling sedikit berada pada kategori kurang puas sebanyak 1 orang (5%).

Berdasarkan tabel 7, menunjukkan bahwa pelaksanaan Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) Tim yang optimal berdasarkan kepuasan kerja perawat yang puas sebanyak 19 orang (95%) dan pelaksanaan Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) Tim kurang optimal berdasarkan kepuasan kerja perawat yang kurang puas sebanyak 1 orang

(5%). Sehingga didapatkan hasil uji analisis statistik dengan menggunakan uji *chi-square* menunjukkan  $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan pelaksanaan Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) tim dengan kepuasan kerja perawat di Ruang Bedah G3 Atas RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo.

**Tabel 7. Hubungan Pelaksanaan Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) Tim dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Bedah G3 Atas RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo**

MAKP Tim	Kepuasan Kerja Perawat				Total		<i>p-value</i>
	Puas		Kurang Puas				
	N	%	n	%	n	%	
Optimal	19	95	0	0	19	95	0,000
Kurang Optimal	0	0	1	5	1	5	
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>95</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>20</b>	<b>100</b>	

## PEMBAHASAN

### MAKP Tim

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Ruang Bedah G3 Atas RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo didapatkan hasil responden berdasarkan MAKP tim diketahui bahwa yang paling banyak yaitu yang berada pada kategori optimal sebanyak 19 orang (95%) dan yang paling sedikit berada pada kategori kurang optimal sebanyak 1 orang (5%). Penerapan metode tim merupakan salah satu cara untuk meningkatkan mutu pengelolaan dan pelayanan keperawatan dimana sebagian besar perawat di ruang bedah sudah melaksanakan metode asuhan keperawatan profesional (MAKP) tim yang optimal sehingga dapat menghasilkan kualitas pelayanan keperawatan yang baik. Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) adalah suatu sistem (struktur, proses dan nilai) yang memungkinkan perawat profesional dalam mengatur pemberian asuhan keperawatan. 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 (Kurnia *et al.*, 2016).

Metode asuhan keperawatan profesional (MAKP) merupakan salah satu cara untuk meningkatkan mutu keperawatan dalam manajemen asuhan/pelayanan keperawatan. penerapan metode keperawatan perlu disesuaikan dengan situasi dan kondisi pelayanan keperawatan yang telah ada, yang akan mendorong perawat untuk melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik, sehingga dapat membawa kepuasan bagi pengguna jasa, perawat maupun tenaga kesehatan lainnya sebagai pemberi pelayanan. MAKP metode tim telah diterapkan di rumah sakit di seluruh dunia, termasuk rumah sakit di Indonesia. Peningkatan mutu pelayanan memerlukan metode asuhan keperawatan yang tepat, dibutuhkan metode asuhan keperawatan yang profesional yang disesuaikan dengan kondisi dan keadaan. Penerapan metode asuhan keperawatan yang baik dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan tanggung gugat dari perawat sebagai pemberi layanan keperawatan (care providers) (Afandi *et al.*, 2022).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitriana (2023) dengan judul Hubungan Penerapan Manajemen Model Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) Tim Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana RS Ernaldi Bahar Provinsi Sumsel. Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar responden sudah memahami manajemen asuhan keperawatan profesional (MAKP) metode tim yang baik yaitu sebanyak 68 orang (85%) dan yang kurang baik sebanyak 12 orang (15%). Berdasarkan hasil penelitian dan teori diatas peneliti berasumsi bahwa pelaksanaan metode asuhan keperawatan profesional (MAKP) tim di Ruang Bedah G3



Atas RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo sudah sangat optimal, karena perawat ruangan telah menerapkan metode tim dengan baik dalam memberikan pelayanan keperawatan secara menyeluruh, mendukung pelaksanaan proses keperawatan serta komunikasi antar tim yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan serta dapat meningkatkan mutu asuhan keperawatan sehingga dapat menjamin kualitas pelayanan yang terbaik.

### **Kepuasan Kerja Perawat**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Ruang Bedah G3 Atas RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo didapatkan hasil responden berdasarkan kepuasan kerja perawat diketahui bahwa yang paling banyak yaitu yang berada pada kategori puas sebanyak 19 orang (95%) dan yang paling sedikit berada pada kategori kurang puas sebanyak 1 orang (5%). Dalam dunia pekerjaan terutama di rumah sakit sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat. Sebagian besar perawat di ruang bedah merasa sangat puas atas apa yang mereka dapatkan selama mereka bekerja di rumah sakit. Kepuasan kerja perawat merupakan faktor penting dalam pelayanan keperawatan dimana perawat yang puas dalam pekerjaannya akan memberikan dampak positif seperti lebih antusias membantu sesama, berkomitmen pada rumah sakit tempatnya bekerja, memberikan kinerja terbaik dan dapat meningkatkan interaksi sesama perawat maupun tenaga kesehatan lain yang berada di rumah sakit.

Kepuasan kerja perawat merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia. Kepuasan kerja secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi produktivitas kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja dan mutu pelayanan asuhan keperawatan kepada pasien. Kepuasan kerja perawat sangat penting bagi rumah sakit, maka dari itu manajemen rumah sakit harus memperhatikan segala hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat yaitu pengakuan profesi, kinerja perawat, evaluasi, penempatan, gaya kepemimpinan, sifat pekerjaan, suasana, lingkungan pekerjaan, karier, motivasi, prestasi kerja dan komitmen organisasi (Supriyadi *et al.*, 2018). Kepuasan kerja merupakan cerminan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya. Masing-masing individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda bergantung pada sistem nilai yang berlaku di dalam dirinya sendiri. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan kepentingan atau harapan pegawai maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan begitu pula sebaliknya (Budhiana *et al.*, 2022).

Penelitian yang dilakukan oleh Maemunah *et al.*, (2021) dengan judul hubungan MAKP primer modifikasi dengan kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Panti Nirmal Malang. Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja perawat kategori baik sebanyak 37 responden (56,92%) dan kategori cukup sebanyak 28 responden (43,08%). Berdasarkan hasil penelitian dan teori diatas peneliti berasumsi bahwa kepuasan kerja perawat di Ruang Bedah G3 Atas RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo sebagian besar menyatakan puas terhadap pekerjaan yang dijalani, jika seseorang telah melaksanakan tugas dengan baik dan faktor-faktor pekerjaan yang mendukung, maka dia akan mendapatkan kepuasan terhadap hasil yang dicapai dan tantangan selama proses melaksanakan pekerjaan.

### **Hubungan Pelaksanaan Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) Tim dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Bedah G3 Atas RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) Tim yang optimal berdasarkan kepuasan kerja perawat yang puas sebanyak 19 orang (95%) dan pelaksanaan Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) Tim kurang optimal berdasarkan kepuasan kerja perawat yang kurang puas sebanyak 1 orang (5%). Sehingga didapatkan hasil uji analisis statistik dengan menggunakan uji chi-square menunjukkan  $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa

terdapat hubungan pelaksanaan Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) tim dengan kepuasan kerja perawat di Ruang Bedah G3 Atas RSUD Prof. Dr. H. Aloe Saboe Kota Gorontalo.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari, (2022) dengan judul hubungan penerapan metode asuhan keperawatan profesional (MAKP) tim dengan kepuasan kerja perawat di ruang perawatan RSUD Sawerigading Kota Palopo, menunjukkan bahwa ada hubungan MAKP Tim dengan Kepuasan kerja perawat dengan nilai signifikan sebesar 0,014 ( $p=0,05$ ). Selain itu, dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Setiawati et al (2023) dengan judul hubungan metode penugasan tim dengan kepuasan kerja perawat di RS Dustira, menunjukkan nilai  $p\text{-value} = 0,002 < \alpha(0,05)$  hal ini bermakna bahwa terdapat hubungan antara metode penugasan tim dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Dustira. Metode asuhan keperawatan profesional (MAKP) merupakan upaya untuk meningkatkan mutu asuhan keperawatan sehingga menjadi efektif dan efisien. MAKP memperlihatkan pelayanan yang lebih terstruktur dan terorganisir yang lebih profesional dan lebih baik dalam memberikan tingkat pelayanan asuhan keperawatan terhadap pasien. Dalam meningkatkan mutu pelayanan keperawatan perlu dilakukan strategi untuk mengoptimalkan peran dan fungsi perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan yang optimal sehingga mampu meningkatkan keefektifan pembagian pelayanan keperawatan sekaligus lebih menjamin kepuasan pasien terhadap pelayanan keperawatan. pelayanan keperawatan yang profesional tidak mungkin diwujudkan tanpa adanya tatakelola yang memadai, kemauan dan kemampuan yang kuat, serta peran aktif dari semua pihak (Fitriani *et al.*, 2024).

Perawat memiliki peran fundamental dan memiliki dampak terhadap kualitas, efisiensi dan efektivitas layanan kesehatan. Tenaga perawat merupakan tenaga kesehatan yang paling lama berinteraksi secara langsung dengan pasien sehingga baik dan buruknya kualitas pelayanan keperawatan di suatu rumah sakit akan sangat menentukan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit tersebut. Kontribusi perawat dalam menjaga dan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan sangat berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja perawat. Tingkat kepuasan kerja perawat sangat mempengaruhi kesuksesan dalam memberikan pelayanan terhadap pencapaian tujuan dari rumah sakit (Ghazali *et al.*, 2023).

Adanya kepemimpinan dan komunikasi yang efektif dengan kepemimpinan efektif oleh perawat profesional yang mengkoordinir perawat pelaksana di timnyadalam pemberian asuhan keperawatan, maka memungkinkan pelayanan keperawatan dirasakan lebih baik dan tentunya kepuasan perawat dan pasienpun akan meningkat. Begitu juga sebaliknya komunikasi yang efektif antar perawat, perawat dan pasien serta perawat dan tenaga kesehatan lainnya akan mewujudkan suasana yang harmonis, sehingga bukan saja dapat memenuhi kepuasan pasien, akan tetapi memungkinkan kepuasan perawat dalam bekerjapun akan terpenuhi dengan baik, sehingga akan meningkatkan mutu pelayanan keperawatan, sehingga secara otomatis pelayanan keperawatan yang diberikanpun akan terasa lebih baik dan dapat memberikan kepuasan kepada pasien (Ghaffar, 2016).

Berdasarkan hasil penelitian dan teori diatas peneliti berasumsi bahwa ada hubungan yang bermakna antara pelaksanaan metode asuhan keperawatan profesional (MAKP) tim dengan kepuasan kerja perawat, hal ini dibuktikan dengan MAKP tim yang optimal dengan kepuasan perawat yang lebih banyak pada kategori puas. Yang berarti semakin baik proses berjalannya metode tim diruangan maka akan meningkatkan kepuasan kerja perawat sesuai dengan apa yang mereka dapatkan. Peran kepala ruangan dan ketua tim sangat berperan penting dalam memimpin, menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman, komunikasi yang baik, kondisi kerja yang mendukung, penugasan tim yang dikerjakan bersama. Metode asuhan keperawatan profesional (MAKP) tim juga dapat berjalan dengan baik secara optimal jika anggota tim dapat melakukan pekerjaan secara bersama-sama. Perawat juga dapat merasakan puas jika dalam proses pekerjaanya selalu diberi apresiasi, kesempatan untuk maju, komunikasi

yang baik, gaji yang diperoleh sesuai dengan yang mereka harapkan, kondisi kerja serta manajemen rumah sakit yang selalu mendukung pekerjaan mereka. Maka dari itu dengan harapan perawat merasa puas agar proses MAKP tim dapat berjalan dengan sempurna.

## KESIMPULAN

Terdapat hubungan antara pelaksanaan metode asuhan keperawatan profesional (MAKP) tim dengan kepuasan kerja perawat di Ruang Bedah G3 Atas RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo. Nilai  $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$ .

## UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih kepada Direktur RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo, Kepala Ruangan dan staf perawat di Ruang Bedah G3 atas RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo yang mengizinkan dan membantu peneliti dalam melaksanakan penelitian ini, pembimbing yang telah membimbing dan mengarahkan Karya Ilmiah Akhir Ners ini agar terselesaikan dengan baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A. T., Pratiwi, R. D., Wijaya, D., & Umayanah. (2022). Penerapan Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) Tim Pada Pasien Fraktur Ruang Rawat Inap di Rumah Sakit Jember. *Nursing Sciences Journal*, 6(2), 72–79.
- Andriani, L., Armanu, & Kuswanto. (2022). Kepuasan Kerja Perawat pada Aplikasi Metode Tim Primer dalam Pelaksanaan Tindakan Asuhan Keperawatan ( Studi Kuantitatif di Rumah Sakit Dr . Saiful Anwar Malang ). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(2), 419–424.
- Budhiana, J., Affandi, T. N. R., & La Ede, A. R. (2022). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana di RSUD Al-Mulk Kota Sukabumi. *Journal Of Nursing Practice and Education*, 2(2), 69–79.
- Firmawati, Hidayat, E. H., & Mahmud, A. I. (2022). Hubungan Penerapan Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) Tim dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Interna Rumah Sakit Dr. M.M Dunda Limboto Kabupaten Gorontalo. *Jurnal Mahasiswa Kesehatan Masyarakat*, 6(2), 263–266. <https://doi.org/10.32832/pro>
- Fitriana, & Fadila, R. . (2023). Hubungan Penerapan Manajemen Model Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) Tim Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di ruang rawat inap RS Ernaldi Bahar Prov. Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmiah Multi Science Kesehatan*, 15(1), 222–232.
- Fitriani, M., Helen, M., & Saputri, M. E. (2024). Analisis Hubungan Penerapan Model Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) Tim dengan Kepuasan Pasien di RS XYZ. *Jurnal Ilmiah Sains Dan Teknologi*, 2(3), 260–270.
- Ghaffar. (2016). *Pengantar Keperawatan Profesional*. Jakarta: EGC.
- Ghazali, I., Suyanto, A., Sugiati, Peristiowati, Y., & Puspitasari, Y. (2023). Model Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) di RSUD Waru Kabupaten Pamekasan. *Jurnal Bhakti Civitas Akademika*, 6(2), 28–33.
- Hasibuan, E. K., Saragih, M., Gulo, A. R. ., & Sapitri, H. (2021). Keterkaitan Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) Tim dengan Kepuasan Perawat di RSU Sari Mutiara Lubuk Pakam. *Jurnal Ilmu Keperawatan*, 1(2), 151–166.
- Kurnia, E., Astuti, V. W., & Hannako, A. E. (2016). Gambaran Tugas dan Tanggung Jawab Ketua Tim di Instalasi perawatan Intensif Rumah Sakit Baptis Kediri. *Jurnal Penelitian Keperawatan*, 2(1).



- Maemunah, N., Sutriningsih, A., & Rahayu, T. S. (2021). Hubungan MAKP Primer Modifikasi dengan Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Panti Nirmal Malang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Kesehatan*, 9(2), 365–375.
- Mugianti, S. (2016). *Manajemen dan Kepemimpinan dalam Praktek Keperawatan*. Jakarta : Pusdik SDM Kesehatan.
- Nursalam. (2018). *Manajemen Keperawatan : Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional* (Edisi 5). Jakarta : Salemba Medika.
- Patoding, S., & Sari, P. W. (2022). Hubungan Penerapan Metode Asuhan Keperawatan Profesional ( MAKP ) Tim Dengan Kepuasan Kerja Perawat. *Mega Buana Journal of Nursing*, 1(2), 64–72.
- Pelealu, A., & Syukur, S. B. (2022). Metode Asuhan Keperawatan Tim Dengan Tingkat Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Hasri Ainun Habibie. *Jurnal Zaitun Jurusan Keperawatan*, 10(1), 1039–1046.
- Rupisa, Mudayatiningsih, S., & Rosdiana, Y. (2018). Hubungan Model Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) Tim dengan Tingkat Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Panti Waluya (RKZ) Malang. *Nursing News*, 3(1), 287–300.
- Supriyadi, Komarudin, S., & Hartiningsih, S. N. (2018). Motivasi Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Berhubungan Erat dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Polda D.I Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Ilmu Keperawatan Dan Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 13(1), 35–41.
- Weliya, F. (2018). *Gambaran Pelaksanaan Model Praktik Keperawatan Profesional Di Rumah Sakit Dr. Moewardi Surakarta Universitas Muhammadiyah Surakarta*.