HUBUNGAN METODE PENUGASAN TIM DENGAN TINGKAT KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT TK IV 01.07.03 PADANGSIDIMPUAN

SKRIPSI

Oleh :

Yones Gazipo

NPM: 22010098

PROGRAM STUDI KEPERAWATAN PROGRAM SARJANA

FAKULTAS KESEHATAN UNIVERSITAS AUFA ROYHAN

DI KOTA PADANGSIDIMPUAN

2026

HUBUNGAN METODE PENUGASAN TIM DENGAN TINGKAT KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT TK IV 01.07.03 PADANGSIDIMPUAN

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar

Sarjana Keperawatan

Oleh :

Yones Gazipo

NPM: 22010098

PROGRAM STUDI KEPERAWATAN PROGRAM SARJANA

FAKULTAS KESEHATAN UNIVERSITAS AUFA ROYHAN

DI KOTA PADANGSIDIMPUAN

2026

HALAMAN PENGESAHAN

HUBUNGAN PENUGASAN TIM DENGAN TINGKAT KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT TK IV 01.03.07 PADANGSIDIMPUAN

Proposal penelitian ini telah disetujui untuk di seminarkan di hadapan Tim Penguji Program Keperawatan Program Sarjana Fakultas Kesehatan Universita Aufa Royhan Di Kota Padangsidimpuan.

Padangsidimpuan, Juli 2026

Pembimbing Utama	Pembimbing Pendamping
Ns. Miftahul Khoiriyah Siregar, M.kep	**Ns. Natar Fitri Napitupulu, M.kep**
NUPTK. 5648775676230172	**NUPTK. 8743762663230272**

Ketua Program Stud Keperawatan Program Sarjan	Dekan Fakultas Kesehatan
Ns. Natar Fitri Napitupulu, M.kep	**Dr.Ns.Febrina Angraini Simamora, M.kep**
NUPTK. 8743762663230272	**NUPTK. 5460767668230232**

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Yones Gazipo

NPM : 22010098

Program studi : Keperawatan

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul " **Hubungan Metode Penugasan Tim Dengan Tingkat Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Tk Iv 01.07.03 Padangsidimpuan**" benar bebas dari plagiat, dan apa bila suatu saat nanti terbukti saya, melakukan plagiat maka saya akan menerima sanksi yang telah ditetapkan.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya

Padang sidimpuan , juli 2026

Penulis



Yones gazipo

\

ABSTRAK

Kualitas pelayanan keperawatan sangat bergantung pada efektivitas kerja tim dengan kepuasan kerja perawat. Metode tim dalam manajemen keperawatan dilaksanakan melalui tim yang beragam, terdiri dari perawat profesional, perawat non-profesional, serta asisten perawat. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah adanya hubungan metode penugasan tim dengan tingkat kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit TK IV 01.07.03 Padangsidimpuan. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan desain *descriptif korelasional*. Penelitian ini dilakukan diruang rawat inap Rumah Sakit TK.IV 01.07.03 Padangsidimpuan, dengan waktu pelaksanaan di rencanakan pada bulan Juni – Desember 2026. Jumlah populasi seluruh perawat di Rumah Sakit sebanyak 28 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *total sampling*. Hasil penelitian didapati mayoritas metode penugasan tim baik sebanyak 25 orang dan minoritas kurang baik sebanyak 5 orang. Sedangkan kepuasan kerja perawat mayoritas puas sebanyak 24 orang dan tidak puas sebanyak 6 orang. Berdasarkan hasil uji *Chi-square* didapati *p value* <0,001 α (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa "Ada Hubungan Metode Penugasan Tim Dengan Tingkat Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit TK IV 01.07.03 Padangsidimpuan". Diharapkan bagi rumah sakit untuk mengoptimalkan penerapan metode penugasan tim dengan pembagian tugas yang jelas, seimbang, dan sesuai dengan kompetensi masing-masing perawat.

Kata Kunci : Perawat, Metode Penugasan Tim, Kepuasan Perawat

THE RELATIONSHIP BETWEEN TEAM NURSING ASSIGNMENT METHOD AND NURSES' JOB SATISFACTION AT INDONESIAN ARMY HOSPITAL (TK IV 01.07.03) PADANGSIDIMPUAN

ABSTRACT

The quality of nursing care largely depends on the effectiveness of teamwork and the level of nurses' job satisfaction. The team nursing assignment method in nursing management is implemented through multidisciplinary teams consisting of professional nurses, non-professional nurses, and nursing assistants. This study aimed to determine the relationship between the team nursing assignment method and nurses' job satisfaction at Indonesian Army Hospital (TK IV 01.07.03), Padangsidimpuan. This study employed a quantitative research method with a descriptive correlational design. The research was conducted in the inpatient wards of Indonesian Army Hospital (TK IV 01.07.03), Padangsidimpuan, from June to December 2026. The study population consisted of all 28 nurses working at the hospital. A total sampling technique was used, in which all members of the population were included as respondents. The results showed that the majority of respondents perceived the team nursing assignment method as good, accounting for 25 respondents, while 5 respondents perceived it as poor. Regarding job satisfaction, most nurses were satisfied (24 respondents), whereas 6 respondents reported being dissatisfied. The Chi-Square test yielded a p-value < 0.001 ($\alpha = 0.05$), indicating a significant relationship between the team nursing assignment method and nurses' job satisfaction at Indonesian Army Hospital (TK IV 01.07.03), Padangsidimpuan. It can be concluded that the implementation of an effective team nursing assignment method is significantly associated with higher levels of nurses' job satisfaction. Hospitals are therefore encouraged to optimize the implementation of the team nursing assignment method by ensuring that responsibilities are distributed clearly, fairly, and according to each nurse's competencies.

Keywords: *Nurses, Team Nursing Assignment Method, Nurses' Job Satisfaction*



Npm	: 22010098
Tempat Tgl Lahir	: Talang Baru, 15 Oktoer 2003
Agama	: Islam
Jenis Kelamin	: Laki-Laki
Alamat	: Talang Baru
Email	: Ygazipo@Gmail.Com
Pendidikan	:
1. SD Negeri 1 Talang Baru	: Lulus Tahun 2015
2. SMP Negeri 2 Buay Sandang Aji	: Lulus Tahun 2018
3. SMA Negeri 1 Kisam Ilir	: Lulus Tahun 2022

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan hidayat-nya hingga penulis dapat menyusun skripsi dengan judul **"Hubungan Metode Penugasan Tim Dengan Tingkat Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit TK IV 01.07.03 Padangsidimpuan"** Skripsi ini

sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Keperawatan Di Program Studi Keperawatan Program Sarjana Universitas Aufa Royhan Di Kota Padangsidimpuan.

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat :

1. Dr. Ns. Febrina Angraini Simamora, M.Kep, selaku Dekan Fakultas Kesehatan Universitas Aufa Royhan di Kota Padangsidempuan.
2. Ns. Natar Fitri Napitupulu, M.Kep, selaku Ketua Program Studi Keperawatan Program Sarjana Fakultas Kesehatan Universitas Aufa Royhan di Kota Padangsidempuan. Dan selaku pembimbing pendamping yang telah meluangkan waktu untuk membimbing proposal ini
3. Ns. Miftahul Khoiriyah Siregar, M.Kep selaku pembimbing utama yang telah meluangkan waktu untuk membimbing proposal skripsi ini.
4. Ns. Ulfah Hidayah Almadany, M.Kep selaku ketua penguji yang telah meluangkan waktru untuk menguji proposal skripsi ini.
5. Ns. Nanda Suryani Sagala, M.Kep selaku anggota penguji yang telah meluangkan waktu untuk menguji proposal skripsi ini.
6. Seluruh dosen Program Studi Keperawatant Program Sarjana Fakultas Kesehatan Universitas Aufa Royhan di Kota Padangsidimpuan.
7. Teristimewa untuk kedua orang tua, sembah sujud ananda yang tidak terhingga kepada kepada Ayahanda Hasman Fikri dan Ibunda Sahida tercinta yang memberikan dukungan moral dan material serta bimbingan dan mendidik saya sejak masa kanak-kanak hingga kini. Yang tersayang

kepada kedua saudara saya Rio Naldo dan Joan Aristian yang selalu mendukung dan memberi semangat tanpa henti sampai saat ini.

8. Teman- Teman seperjuangan khususnya Mahasiswa Program Studi Keperewatan Program Sarjana Fakultas Kesehatan Universitas Aufa Royhan di Kota Padangsidempuan.
9. Terima kasih kepada sahabat-sahabat saya yang selalu ada buat saya, Khususnya orang yang terspesial yang selalu ada untuk saya sampai dititik ini.
10. Terakhir untuk diri saya sendiri. Terima kasih sudah bertahan sejauh ini. Terima kasih sudah kuat dan tidak menyerah selalu yakin bahwa kita mampu, Terima kasih telah menjadi diriku sendiri dengan versi terbaik yang kita miliki.

Kritik dan saran yang bersifat membangun penulis harapkan guna perbaikan dimasa mendatang. Semoga Skripsi ini bermanfaat bagi peningkatan kualitas pelayanan kesehatan masyarakat.

Padangsidimpuan, Oktober 2026

DAFTAR ISI

SAMPUL ..... **i**
HALAMAN PENGESAHAN ..... **ii**
KATA PENGANTAR ..... **vi**
DAFTAR ISI ..... **iv**
BAB I **1**
PENDAHULUAN **1**
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan masalah 6
1.3 Tujuan penelitian 6
1.3.1 Tujuan umum 6
1.3.2 Tujuan khusus 6
1.4 Manfaat Penelitian 6
1.4.1 Manfaat Teoritis 6
1.4.2 Manfaat Praktis 7
BAB II **8**
TINJAUAN PUSTAKA **8**
2.1 Metode Penugasan Tim 8
2.1.1 Pengertian 8
2.1.2 Kriteria Metode Penugasan Tim 10
2.1.3 Kelebihan Dan Kelemahan Metode Penugasan Tim 11
2.2 Kepuasan Kerja Perawat 13
2.2.1 Pengertian 13
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja 16
2.3 Perawat 17
2.4 Kerangka Konsep 19
2.5 Hipotesis Penelitian 20
BAB III **21**
METODOLOGI PENELITIAN **21**
3.1 Jenis dan Desain Penelitian 21

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian 21
3.2.1 Lokasi Penelitian..... 21
3.2.2 Waktu Penelitian..... 22
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian..... 22
3.3.1 Populasi..... 22
3.3.2 Sampel 23
3.4 Alat Pengumpulan Data..... 23
3.4.1 Kuesioner Metode Tim 23
3.4.2 Kuesioner Kepuasan Kerja 24
3.5 Etika Penelitian..... 24
3.6 Prosedur Pengumpulan Data 25
3.7 Definisi Operasional..... 27
3.8 Pengolahan & Analisis Data..... 27
3.8.1 Pengolahan Data 27
3.8.2 Analisa Data..... 28
DAFTAR PUSTAKA……27

\

DAFTAR SKEMA

1.1 Struktur Metode Penugasan Tim

2.4 Kerangka Konsep

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Izin Survei Pendahuluan Dari Universitas Aufa Royhan Di Kota Padangsidimpuan

Lampiran 2. Surat Balasan Izin Survei Pendahuluan Dari Tempat Penelitian

Lampiran 3. Surat Izin Penelitian Dari Universitas Aufa Royhan Di Kota Padangsidimpuan

Lampiran 4. Surat Balasan Izin Balasan Dari Tempat Penelitian

Lampiran 5. Lembar Permohonan Dan Persetujuan Menjadi Responden

Lampiran 6. Kuesioner

Lampiran 7. Lembar Konsultasi

Lampiran 8. Dokumentasi

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kualitas pelayanan keperawatan sangat bergantung pada efektivitas kerja tim dengan kepuasan kerja perawat. Salah satu pendekatan yang banyak diterapkan untuk meningkatkan efektivitas kerja adalah metode penugasan tim (*team nursing*). Dalam metode ini, sejumlah perawat dikelompokkan dalam tim dengan pemimpin dari perawat professional untuk memberikan pelayanan keperawatan secara kolaboratif dan terstruktur kepada sekelompok pasien (Di & Dustira, 2023)

Undang-undang RI No 38 tahun 2014 tentang keperawatan menjelaskan Pelayanan Keperawatan merupakan jenis layanan profesional yang menjadi bagian penting dari pelayanan kesehatan. Layanan ini didasarkan pada ilmu dan keterampilan keperawatan, serta ditujukan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat, baik dalam kondisi sehat maupun sakit. Keperawatan ialah layanan profesional yang menjadi bagian penting dari pelayanan kesehatan, yang dilakukan oleh tenaga kesehatan yang ahli sehingga dapat membantu meningkatkan kualitas layanan di rumah sakit. Metode pemberian asuhan keperawatan termasuk dalam aspek organisasi, dengan beberapa pendekatan seperti metode fungsional, metode kasus, metode tim, metode medular, dan metode primer (Agus Setyawan et al., 2025).

Penggunaan metode tim tidak hanya dapat meningkatkan mutu pelayanan tetapi juga dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat (Nining Rusmianingsih et al, 2022). Profesinalisme pelayanan tenaga kesehatan berperan penting dalam meningkatkan kepuasan perawat dan pasien. Respon negatif terhadap pelayanan menunjukan bahwa kinerja belum maksimal salah satunya disebabkan oleh tenaga Kesehatan dalam pemberian layanan. Metode asuhan keperawatan professional dapat meningkatkan kepuasan, namun belum layak diterapkan di beberapa layanan, diperlukan *pilot project* dalam mengaplikasikan metode ini dan menganalisis dampaknya maka dari itu model pelayanan Kesehatan dengan pendekatan profesionalisme pendekatan berbasis metode tim di perlukan (Sri Mulyani et al 2025).

Metode tim dalam manajemen keperawatan dilaksanakan melalui tim yang beragam, terdiri dari perawat profesional, perawat non-profesional, serta asisten perawat. Ketua tim, yang berasal dari perawat profesional, memegang tanggung jawab atas perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan pemberian asuhan keperawatan kepada seluruh pasien. Selain itu, ketua tim juga mempunyai tugas untuk mengawasi semua anggota dalam tim tersebut. (Nining Rusmianingsih et al 2022)

Kepuasan kerja karyawan, terutama perawat, perlu diperhatikan guna mendukung produktivitas yang berdampak pada kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit. Ketidakpuasan kerja dapat menurunkan motivasi untuk hadir di tempat kerja, sehingga menambah beban kerja pada perawat lain dan menyebabkan pelayanan menjadi kurang maksimal (Agus Setyawan et al 2025). Kinerja perawat yang diwujudkan. Evaluasi penerapan metode tim di

pelayanan kesehatan perlu dilakukan secara berkesinambungan untuk menentukan keefektifan implementasi (Agus Setyawan et al 2025).

Menurut *World Health Organization* (WHO), sistem pelayanan kesehatan berbasis tim terbukti meningkatkan keselamatan pasien, efektivitas pelayanan, serta kesejahteraan tenaga kesehatan. WHO juga merekomendasi implementasi kerja tim lintas profesi, termasuk dalam system keperawatan, guna menjawab tentangan layanan yang kompleks dan terintegritas (WHO, 2021). Di dunia penelitian yang dilakukan dengan uji coba menggunakan metode tim di rumah sakit *Sydneyprince Of Wales*, Australia menyatakan perawat memiliki banyak waktu bersama pasien, keuntungan yang ditunjukan ialah kerja sama tim, metode tim dinilai sangat efektif dalam pemberian asuhan keperawatan (Jones, 2010 dalam Yusnilawati et al, 2019). Menurut organisai rumah sakit di AS menyatakan 33% rumah sakit telah menerapkan MAKP tim (Alfid Tri Afandi Et Al 2022)

Berdasarkan Kementrian kesehatan RI melalui pemenkes nomor 27 tahun 2019 menyatakan bahwa pelayanan keperawatan ialah suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan ditujukan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat baik sehat maupun sakit (Kemenkes RI, 2019). Penelitian yang dilakukan di lakukan di Rumah Sakit Umum Abdul Manaf Dan Rumah Sakit Jiwa Provinsi Jambi, berdasarkan hasil observasi pada 199 perawat, 144 perawat menyatakan ada hubungan yang bermakna atara kinerja perawat dengan penggunaan metode tim (Yunilawati et al, 2019)

Indonesia penerapan metode penugasan tim telah dilaksanakan diberbagai rumah sakit, baik pemerintah ataupun swasta. Namun, kenyataan nya dilapangan menunjukkan bahwa pelaksanaannya masih belum optimal. Kendala utama mencakup kurangnya jumlah perawat, tidak meratanya pembagian tugas, lemahnya supervise, serta belum adanya pelatihan khusus tentang pembentukan dan kerja tim yang efektif (Rusmianingsih et al., 2022).

Berdasarkan studi penilitian yang dilakukan di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Sari Mutiara Lubuk Pakam Sumatra Utara didapatkan hasil analisis bivariat dengan menggunakan uji *chi square* di peroleh nilai P=0,003 (<0,05) artinya penerapan metode tim berhubungan signifikan dengan kepuasan kerja (Nining Rusmianingsih, 2022)

Studi yang dilakukan di RSUD Tapanuli Selatan, Sumatra Utara juga memperlihatkan bahwa implementasi metode tim belum maksimal. Sebagian besar perawat menyatakan bahwa meskipun pembagian tim dilakukan, pelaksanaan tugas tidak sesuai *Standar Operating Procedure* (SOP) dan tanggung jawab sering tumpang tindih (Silitonga,2021 dalam rusmianingsih et al.,2022). Situasi serupa juga ditemukan di RSUD Sawerigading, palopo, di mana perawat merasa metode tim belum diterapkan sesuai harapan karna terbatasnya SDM, kurangnya komunikasi tim, dan rendahnya penghargaan terhadap kontribusi individu (Sari et al.,2022).

Penelitian oleh *setiawati dkk* (2023) di rumah sakit TK II Dustira menemukan bahwa pelaksanaan metode tim diruang rawat inap belum sesuai SOP karna keterbatasan jumlah perawat dalam satu shift. Para perawat juga menyatakan bahwa pembagian tugas tidak berjalan sebagimana mestinya,

sehingga mereka harus menguasai berbagai tindakannkeperawatan sekaligus, yang berdampak pada ketidakpuasan kerja (Setiawati et al., 2023).

Kepuasan kerja menjadi hal yang penting karna perawat merupakan ujung tombak layanan langsung kepada pasien. Ketika perawat tidak puas, maka pelayanan yang diberikanpun dapat menurun, dan hal ini berdampak langsung pada citra serta mutu rumah sakit (Hasibuan, 2016 dalam setiawati et al., 2023).

Peneliti melakukan survei awal di Rumah Sakit TK IV 01.07.03 Padangsidimpuan, Dari hasil wawancara kepada 5 orang perawat, didapati metode pelayanan yang digunakan ialah metode penugasan tim tetapi metode ini belum dapat dilaksanakan dengan baik karena masih kurangnya tenaga perawat yang ada di Rumah Sakit TK IV 01.07.03 Padangsidimpuan sehingga pembagian tugas di ruangan belum optimal, karena hal itu penggunaan metode penugasan tim yang belum memadai juga berpengaruh dalam kepuasan kerja perawat yang ada.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa meskipun metode penugasan tim diakui sebagai strategi efektif dalam meningkatkan mutu layanan keperawatan dalam kepuasan kerja, penerapannya diberbagai rumah sakit Indonesia, termasuk di Sumatra utara, masih menghadapi berbagai tantangan. Oleh karna itu, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang hubungan antara metode penugasan tim dengan tingkat kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit TK IV 01.07.03 Padangsidimpuan

1.2 Rumusan masalah

Apakah terdapat hubungan antara metode penugasan tim dengan tingkat kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit TK IV 01.07.03 Padangsidimpuan?

1.3 Tujuan penelitian

1.3.1 Tujuan umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah adanya hubungan metode penugasan tim dengan tingkat kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit TK IV 01.07.03 Padangsidimpuan

1.3.2 Tujuan khusus

1.3.2.1 untuk mengetahui pelaksanaan metode penugasan tim perawat di Rumah Sakit TK IV 01.07.03 Padangsidimpuan

1.3.2.2 untuk mengetahui kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit TK IV 01.07.03 Padangsidimpuan

1.3.2.3 untuk mengetahui hubungan metode penugasan tim dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit TK IV 01.07.03 Padangsidimpuan

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Menambah wawasan dan literatur ilmiah mengenai Hubungan Metode Penugasan Tim Dengan Tingkat Kepuasan Kerja Perawat

1.4.2 Manfaat Praktis

1.4.2.1 Bagi Rumah Sakit Tk Iv 01.07.03 Padangsidimpuan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan data dan informasi tentang Hubungan Metode Penugasan Tim Dengan Tingkat Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit TK IV 01.07.03 Padangsidimpuan, Dan menjadi tolak ukur oleh pihak rumah sakit sebagai bahan evaluasi kedepannya.

1.4.2.2 Bagi Fakultas Kesehatan

Penelitian ini dapat digunakan untuk menambah referensi dan literatur keperawatan guna pengembangan penelitian kedepannya terkait Hubungan Metode Penugasan Tim Dengan Tingkat Kepuasan Kerja Perawat.

1.4.2.3 Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi rujukan dan acuan data bagi penelitian selanjutnya dalam permasalahan yang serupa ataupun penelitian lain yang dengan pembahasan mengenai Hubungan Penugasan Tim Dengan Tingkat Kepuasan Kerja Perawat.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Metode Penugasan Tim

2.1.1 Pengertian

Metode tim dalam manajemen keperawatan dilakukan menggunakan tim heterogen yang terdiri dari perawat profesional, perawat non-profesional dan pembantu perawa (Nining Rusmianingsih, 2022). Metode asuhan keperawatan profesioan (MAKP) tim merupakan sistem layanan asuhan keperaewatan sekelompok pasien secara kolaboratif yang di pimpin oleh seorang perawat profesional sebagai pemimpin bersama dengan beberapa tenaga keperawatan sebagai satu tim (Seprinus Patoding et al, 2022)

Berdasarkan studi penelitian terdahulu yang di lakukan oleh (Sri Mulyani Et Al, 2025) menyatakan model asuhan keperawatan profesional berbasis tim efektif sebagai strategi peningkatan kepuasan pasien dan perawat. Penerapan model asuhan keperawatan profesional (MAKP) metode tim memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kepuasan pasien dan kepuasan perawat. Metode tim ini terbukti mampu menciptakan layanan yang lebih terstruksur, responsif, dan berorientasi pada kebutuhan pasien, serta membentuk lingkungan kerja yang mendukung.

Dalam keperawatan tim setiap perawat akan mendapatkan tanggung jawab secara penuh terhadap keperawatan di beberapa pasien, dengan adanya tanggung jawab yang diberikan kepada seorang individu maka seseorang

tersebut akan berusaha dan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya sesuai dengan harapan dan tanggung jawab yang diberikan (Yusnilawati Et Al 2019)

Berdasarkan penelitian (eva kartika hasibuan et al 2021) mengatakan metode tim bisa berjalan dengan baik jika faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terpenuhi dengan baik. Hal ini sejalan dengan penelitian penelitian (Utomo, 2021 Dalam Nining Rusmianingsih Et Al 2022) mengatakan ada beberapa faktor yang berhubungan dengan metode tim, salah satunya ialah faktor pengetahuan, berdasararkan penelitian yang dilakukan pada peraewat di ruang rawat inap RSUD sultan imanuddin pangkalanbun analisis bivariat menunjukan adanya hubungan pengetahuan dengan penerapan metode tim pada perawat.

Berikut metode asuhan keperatan profesional (MAKP) menurut beberapa ahli :

1. Menurut Seprinus Patoding 2022, metode asuhan keperawatan profesional (MAKP) tim merupakan suatu sistem pelayanan asuhan keperawatan sekelompok pasien secara kolaboratif yang dipimping oleh seorang perawat profesional sebagai ketua bersama dengan beberapa tenaga keperawatan sebagai satu tim.
2. Menurut Sabirin B. Syukur 2024, MAKP tim merupakan pemberian asuhan keperawatan pada sekelommpok pasien oleh sekelompok perawat dengan berbagai jenjang pendidikan yang dipimpin oleh ketua tim dengan kompetensi yang lebih tinggi dari anggota timnya

3. Menurut Nining Rumianingsih 2022, MAKP tim dibentuk lewat tim heterogen, yang terdiri dari perawat profesional, perawat non-profesional dan pembantu perawat.

   Penenlitian (Hesly Devitasari 2024), Tentang "Pelaksanaan Keperawatan Metode Tim Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap" menyatakan adanya pelaksanaan keperawatan metode tim terhadap kepuasan kerja perawat di ryang rawat inap rumah sakit islam siti khadijah dengan nilai p = 0,016 dari hasil analisan 56 responden yang melaksanakan keperawatan metode tim dengan baik yang puas sebanyak 50 responden (89,3%) dan yang tidak puas sebanyak 6 responden (10,7).

   Menurut penelitian (Setiawati 2023), Tentang "hubungan metode penugasan tim dengan kepuasan kerja perawat di rumah sakit TK II 03.05.01 Dustira. Hasil penenlitian menyatakan bahwa sebanyak 27 responden (25,1%) mengatakan bahwa metode tim sudah sesuai. Sebanyak 14 responden (28,6%) merasa puas dengan pekerjaanya hasil uji chi square didapatkan p=0,002 yang artinya terdapat hubungan antara metode penugasan tim dengan tingkat

2.1.2 Kriteria Metode Penugasan Tim

Kriteria metode tim ini menggunakan tim yang terdiri dari anggota yang berbeda-beda dalam memberikan asuhan keperawatan dalam sekelompok pasien. Perawat ruangan dibagi menjadi 2-3 tim yang terdiri dari tenaga profesional tehnikal dan pembantu dalam satu tim kecil yang saling membantu (Rupisa et al, 2018).

Metode asuhan keperawatan profesioan (MAKP) tim merupakan sistem layanan asuhan keperaewatan sekelompok pasien secara kolaboratif yang di

pimpin oleh seorang perawat profesional sebagai pemimpin bersama dengan beberapa tenaga keperawatan sebagai satu tim (Seprinus Patoding et al, 2022)

Ketenagaan metode tim dalam memberikan asuhan keperawatan terdiri dari kepala ruangan, ketua tim dan perawat pelaksana. Masing-masing itu memiliki tanggung jawab yang berbeda dalam melakukan proses keperawatan. Tugas dalam menyusun rencana asuhan keperawatan dilakukan oleh ketua tim, ketua tim harus mampu merencanakan keperawatan pasien dengan memprioritaskan masalah utama. Setelah ketua tim menentukan perencanaan yang akan dilakukan perawat pelaksanalah yang akan kemudian memberikan asuhan keperawatan pada pasien karena merupakan tanggung jawab perawat pelaksana itu sendiri (Miftahul et al, 2022)

2.1.3 Kelebihan Dan Kelemahan Metode Penugasan Tim

Penelitian (Rupusa et al, 2018) menyatakan :

a. Kelebihann Metode Penugasan Tim yakni memungkinkan pelayanan keperawatan yang menyeluruh, mendukung proses keperawatan memungkinkan komunikasi antar tim sehingga konflik mudah diatasi dan memberi kepuasan kepada tim.

b. Kelemahan Metode Penugasan tim ialah komunikasi antar anggota tim terbentuk terutama dalam konferensi tim, yang biasanya membutuhkan waktu lama sehingga sulit dilakukan pada waktu-waktu sibuk atau mendesak.

Penelitian (Miftahul et al, 2022) mengatakan kelebihan metode penugasan tim ialah adanya sumber daya manusia, pelaksanaan dilakukan oleh perawat tim dibantu perawat pelaksana yang memiliki informasi mengenai kebutuhan pasien

dan rencana keperawatan yang menyeluruh mendukung pelaksanaan asuhan keperawatan. Dan memungkinkan komunikasi antar tim sehingga konflik mudah diatasi dan memberikan kepuasan kerja anggota tim.

Penelitian (Miftahul et al, 2022) juga menyatakan kelebihan Metode Penugasan Tim ialah sebagai berikut :

1. Memungkinkan pelayanan keperawatan yang menyeluruh
2. Mendukung pelaksanaan proses keperawatan
3. Memungkinkan komunikasi antar tim sehingga komflik mudah diatasi dan memberikan kepuasan kepada anggota tim

Sedangkangkan kelemahan dari Metode Penugasan Tim ini ialah :

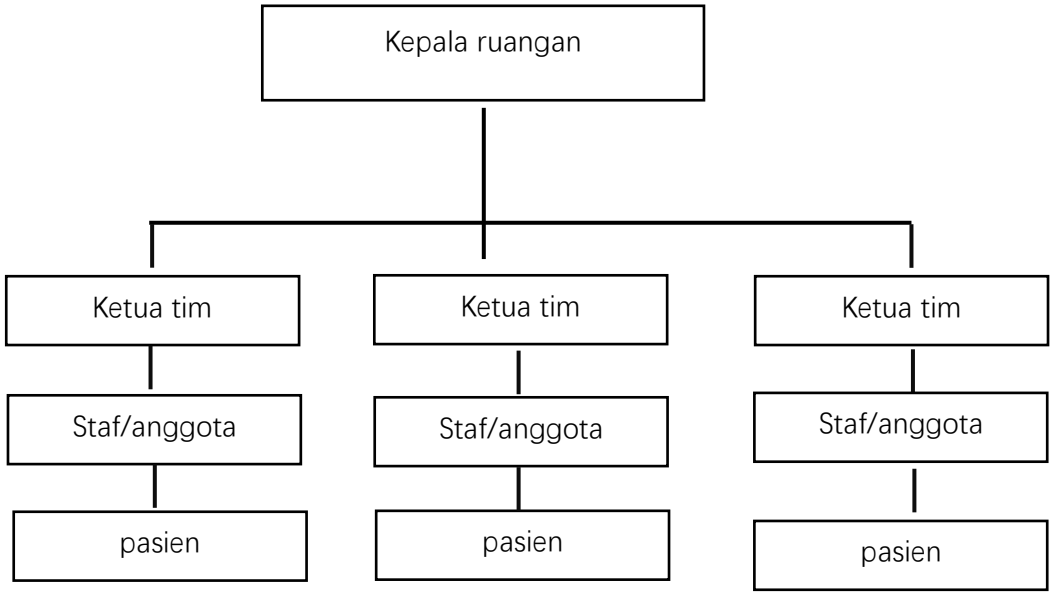
1. Komunikasi antar anggota tim terbentuk terutama dalam bentuk konferensi tim, yang biasanya membutuhkan waktu dimana sulit untuk melaksanakan pada waktu-waktu sibuk (memerlukan waktu)
2. Perawat yang belum terampil & kurang berpengalaman cenderung untuk bergantung/berlindung kepada perawat yang mampu
3. Jika pembagian tugas tidak jelas, maka tanggung jawab dalam tim kabur. Dampak Metode tim terhadap pasien merupakan suatu alternative metode

2.1.4 Klasifikasi Metode Penugasan Tim

Penelitian (A Nurul Fadilah Ulfa, 2014) menjelaskan metode tim dapat di terapkan jika ada tenaga profesional yang mampu dan mau memimpin kelompok kecil, dapat bekerja sama dan mampu membimbing tenaga keperawatan yang lebih rendah. Disamping itu, kepala ruangan harus mau membagi tanggung jawab dan tugasnya kepada orang lain. Satu tim keperawatan dapat terdiri dari 3-5

perawat untuk bertanggung jawab memberikan asuhan keperawatan pada 10-15 pasien.

Metode penugasan tim mempunyari struktur tersendiri, menurut (A Nurul Fadilah Ulfa, 2014) metode penugasan tim terdiri dari kepala ruangan, ketua tim dan staf perawat seperti yang digambarkan pada diagram.



Gambar 1.1 struktur metode penugasan tim

Bisa dilihat dari struktur di atas bahwa struktur tersebut sesuai dengan definisi metode penugasan tim. Struktur metode penugasan tim dipimpin oleh kepala ruangan yang membawahi 2-3 tim per-ruangan, dimana setiap tim di pimpin oleh ketua tim yang membawahi beberapa staf perawat untuk mengelola sekelompok pasien.

2.2 Kepuasan Kerja Perawat

2.2.1 Pengertian

Kepuasan kerja merupakan suaru respon emosional yang baik ataupun tidak terhdap pekerjaan yang sedang dilakukan, kepuasan kerja perawat juga menjadi elemen penting yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan dan pelayanan

keperawatan di rumah sakit. Kepuasan kerja menjadi factor yang sulit diukur secara objektif karena setiap orang memiliki keinginan yang berbeda-beda, setelah suatu keinginan terpenuhi maka muncul keinginan-keinginan lainnya yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pada pelaksanaan metode asuhan keperawatan di rumah sakit (Mohlisin et al 2021)

Kepuasan kerja merupakan gambaran reaksi seseorang yang merasa senang atau tidak ketika melaksanakan tugasnya. Kepuasan kerja dapat menggambarkan keadaan seseorang terhadap apa yang sedang dikerjakan. Keadaan ini juga dapat dilihat ketika seseorang bersikap positif terhadap sesuatu yang akan dihadapi di sekitar lingkungan pekerjaanya. Ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat diantaranya yaitu posisi penempatan, jasa, lingkungan kerja, serta peralatan dalam melaksanakan kerja (Setiawati et al 2023)

Kepasan kerja juga dapat diartikan dengan suatu perasaan karyawan tentang rasa yang menyenangkan atupun tidak yang dirasakan terhadap perkerjaan yang sedang mereka jalani. Kepuasan kerja merupakan keadaan umum individu terhadap pekerjaanya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan meliputi semua aspek, baik kesempatan pengembangan karir, pendapatan yang diterima, hubungan dengan perawat lainnya, posisi dan penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan serta mutu pengawasan (Nining Rusmianingsih et al 2022)

Berdasarkan *Two Factor Theory* menyebutkan ada 2 aspek utama untuk memahami bagaimana seseorang merasa puas yaitu faktor intrinsic dan faktor ekstrinsik. Faktor intriksik berupa prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan kesempatan promosi. Dan faktor ekstrinsik mencakup gaji,

pengawasan, kondisi kerja, hubungan antar pribadi, administrasi, kebijakan perusahaan dan keamanan kerja. Pada faktor ekstrinsik ini juga sangat berkaitan dengan ketidakpuasan kerja (Dwinda et al 2023)

Kepuasan kerja perawat perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak manajemen rumah sakit karena perawat merupakan pekerjaan yang berperan penting dalam pelaksanaan asuhan keperawatan dan menjadi ujung tombak karenan perawat berinteraksi langsung dengan pasien dan keluarga pasien (Helsy Desvitasari et al 2024). Kepuasan kerja mengacu pada sikap masing-masing individu terhadap pekerjaanya bisa juga dikatakan sebagai persepsi atau perasaan keberhasilan suatau pekerjaan yang telah dilakukan (Saprinus Patoding et al 2022)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Beiranvand et al 2025) dengan judul penelitian *Evaluation And Selection Of The Highest Personal Factor Of Nurses' Job Satisfaction* menyatakan identitas professional, motivasi dan keterlibatan kerja secara signifikan berhubungan dengan kepuasan kerja perawat. Selain itu, bahwa bahwa perawat mengakui dirinya adalah seorang perawat dan merasa bangga dengan profesinya juga berdampak besar dalam kepuasan kerja mereka. Oleh karena itu pihak manajemen rumah sakit harus mempertimbangkan untuk merancang, mengimplementasikan, dan mendukung dalam mempromosikan identitas perawat sebagai professional agar dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat.

Penetilitan yang dilakukan di Saudi Arabia oleh (Mohannad Alkhateeb et al 2025) menyebutkan ada 14 faktor penentu utama dalam kepuasan kerja seorang perawat diantaranya gaji, promosi, rekan kerja, pengawasan, tunjangan tambahan,

imbalan kontinjensi, kondisi pekerjaan, sifat pekerjaan, beban kerja, gaya kepemimpinan, hubungan dengan pasien, penempatan dan lainnya.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut (A Nurul Fadilah Ulfa, 2014) kepuasan merupakan sesuatu yang dirasakan oleh karyawan dengan hasil yang didapatnya. Jika karyawan puasa dengan pekerjaannya maka ia akan betah berkerja pada organisasi tersebut. Sementara itu faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah :

a. kesempatan untuk maju

b. keamanan kerja

c. gaji/insentif

d. perusahaan dan manajemen

e. pengawasan (suvervisi)

f. faktor instrinsik dari pekerjaan

g. kondisi kerja

h. aspek sosial dalam pekerjaan

i. komunikasi

j. fasilitas

Kemudian ada juga 5 faktor penentu kepuasan kerja yang disebut *Job Descriptive Index* (JDI) sebagai berikut :

a. pekerjaan itu sendiri

b. gaji / insentif

c. kesempatan atau promosi

d. supervisor

e. rekan kerja

Dapat disimpulkan dari faktor yang ada diatas bahwa kepuasan kerja menyangkut factor-faktor :

a. Faktor Psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja dan sebagainya.
b. Faktor Sosial merupakan faktor yang terkait dengan interaksi social baik yang terjadi antar sesama karyawan atau antara karyawan dengan atasan.
c. Faktor Fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan.
d. Faktor Finansial merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan, tunjangan serta kesejahteraan karyawan.

2.3 Perawat

2.3.1 Pengertian

Perawat adalah sesorang yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan, baik didalam maupun diluar negeri yang diakui oleh Pemerintah sesuai dengan ketentuan 2 Peraturan Perundang-Undangan (UU RI No.38 Tahun 2014 tentang Keperawatan). Penelitian (Sri Mulyani et al, 2025) menjelaskan bahwa perawat mempunyai peran penting dalam penyediaan layanan kesehanan di rumah sakit.

Perawat berperan penting dalam penerapan SKP karena perawat adalah tenaga kesehatan yang berhubungan dengan pasien selama 24 jam. Tindakan perawat dengan tugasnya baik secara independen atau kolaborasi menuntut tindakan profesional dari perawat. Namun, penampilan kerja perawat dinilai kurang optimal (Miftahul et al, 2022)

2.3.2 Tugas Dan Fungsi Perawat

Peran perawat merupakan tingkah laku yang diharapkan oleh orang lain terhadap seseorang sesuai dengan kedudukan dalam system, di mana dapat dipengaruhi oleh keadaan social baik dari profesi perawat maupun dari luar profesi keperawatan yang bersifat konstan (A Nurul Fadilah Ulfa, 2014). Fungsi perawat dalam melakukan pengkajian pada individu sehat maupun sakit dimana segala aktifitas dilakukan yang berguna untuk pemulihan kesehatan berdasarkan pengetahuan yang dimiliki. Aktifitas ini dilakukan dengan berbagai cara untuk mengembalikan kemandirian pasien secepat mungkin dalam bentuk proses keperawatan yang terdiri dari tahap pengkajian, identifikasi masalah, perencanaan, implementasi dan evaluasi (A Nurul Fadilah Ulfa, 2014).

Berikut ini peran dan fungsi perawat menurut (Miftahul et al, 2022)

1. Caregiver : Sebagai pemberi asuhan, perawat membantu pasien mempertahankan dan memulihkan kesehatan, mengelola penyakit dan gejala, dan mencapai tingkat fungsi dan kemandirian maksimal melalui proses penyembuhan. Perawat memberikan asuhan keperawatan berbasis bukti untuk mempromosikan penyembuhan melalui keterampilan fisik dan interpersonal.
2. Advokat : Sebagai advokat pasien, perawat melindungi hak asasi manusia dan memberikan bantuan dalam menegaskan hak-hak ini jika diperlukan.
3. Edukator : Sebagai pendidik perawat menjelaskan konsep dan fakta tentang kesehatan, menjelaskan alasan aktivitas perawatan rutin, mendemonstrasikan prosedur seperti aktivitas perawatan diri, memperkuat pembelajaran atau perilaku pasien, dan mengevaluasi kemajuan pasien dalam belajar.

4. Komunikator : Seorang komunikator yang efektif adalah pusat dari hubungan perawat dengan pasien. Komunikator yang efektif memungkinkan perawat mengetahui preferensi, kekuatan, kelemahan, dan kebutuhan pasien. Komunikasi yang berkualitas sangat penting untuk semua peran dan aktivitas keperawatan.

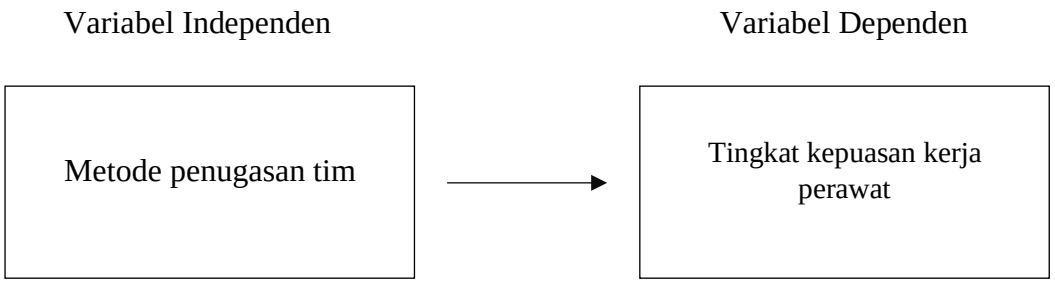
5. Konselor : Konseling adalah proses membantu klien mengenali dan mengatasi masalah psikologis atau sosial yang membuat stres, mengembangkan hubungan interpersonal yang lebih baik dan mempromosikan pengembangan diri.

6. Change agent : Perawat bertindak sebagai agen perubahan ketika membantu klien untuk membuat modifikasi dalam perilaku mereka sendiri. Perawat juga sering bertindak untuk membuat perubahan dalam suatu sistem, seperti perawatan klinis, jika tidak membantu klien kembali ke keadaan sehat.

7. Pemimpin : Peran kepemimpinan dapat digunakan pada tingkat yang berbeda baik pada klien individu, keluarga, kelompok, rekan kerja, atau masyarakat. Kepemimpinan yang efektif adalah proses membutuhkan pemahaman tentang kebutuhan dan tujuan yang memotivasi orang, pengetahuan untuk menerapkan kepemimpinan keterampilan, dan keterampilan interpersonal untuk mempengaruhi yang lain. Semua perawat adalah pemimpin dan berpartisipasi dalam keduanya peran kepemimpinan informal dan formal.

2.4 Kerangka Konsep

Kerangka konsep merupakan suatu gambaran hubungan atau kaitan antara variabel satu dengan variabel lainnya yang ini di teliti, berikut kerangka konsep dalam penelitian ini.



2.5 Hipotesis Penelitian

Ha : ada hubungan metode penugasan tim dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit TK IV 01.07.03 Padangsidimpuan

Ho : tidak ada hubungan metode penugasan tim dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit TK IV 01.07.03 Padangsidimpuan

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis dan Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Menurut Marojahan (2020) penelitian kuantitatif merupakan metodologi yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, perilaku, dan variabel tertentu lainnya, menghasilkan data numerik untuk menggeneralisasi hasil dari populasi sampel yang lebih besar. Penelitian ini menggunakan desain Descriptif Korelasional. Desain penelitian korelasional pada dasarnya mencari hubungan dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Diaman dalam penelitian ini digunakan desain korelasional untuk mengetahui hubungan variabel independen (metode penugasan tim) dengan variabel dependen (kepuasan kerja perawat) di Rumah Sakit TK IV 01.07.03 Padangsidimpuan Dengan pendekatan *cross sectional study*. *Cross sectional study* yaitu pengumpulan data baik variabel dependent maupun independent dilakukan dalam waktu yang sama (Fitri et al., 2022).

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan diruang rawat inap Rumah Sakit TK.IV 01.07.03 Padangsidimpuan, dengan alasan pengambilan tempat yaitu dimana dari hasil survey awal yang dilakukan peneliti di Rumah Sakit TK IV 01.07.03 Padangsidimpuan yang mewawancarai 5 orang perawat, didapati metode pelayanan yang digunakan ialah metode penugasan tim tetapi metode ini belum

dapat dilaksanakan dengan baik karena masih kurangnya tenaga perawat yang ada di Rumah Sakit TK IV 01.07.03 Padangsidimpuan sehingga pembagian tugas di ruangan belum optimal, karena hal itu penggunaan metode penugasan tim yang belum memadai juga berpengaruh dalam kepuasan kerja perawat yang ada

3.2.2 Waktu Penelitian

Jumlah waktu yang dialokasian untuk melaksanakan sejumlah penelitian mulai dari pelaksanaan hingga penyelesaian. Dalam penelitian ini, Waktu pelaksanaan di rencanakan pada bulan Juni – Desember 2026.

Table 3.1 Jadwal dan waktu penelitian

Kegiatan	Jun	Jul	Ags	Sep	Okt	Nov	Des
Pengajuan judul	■						
Penyusunan proposal		■	■	■			
Seminar proposal					■		
Pelaksanaan penelitian						■	
Pengolahan data							■
Seminar akhir							■

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Populasi dalam penelitian adalah seluruh perawat yang bekerja di ruang rawat inap Rumah sakit TK.IV 01.07.03 Padangsidimpuan. Perawat yang dimaksud mencakup perawat yang secara langsung terlibat dalam pelayanan kesehatan pasien rawat inap yang Jumlah seluruh perawat di Rumah Sakit sebanyak 30 orang. Menurut Sugiyono (2019), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

3.3.2 Sampel

Menurut (Sugiyono , 2018) sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristiknya dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan total sampling, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Total sampling dipilih karna jumlah populasi perawat di rumah sakit TK.IV 01.07.03 Padangsidimpuan relatif kecil dan memungkinkan untuk diteliti seluruhnya.

3.4 Alat Pengumpulan Data

Adapun instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan untuk dijawab oleh responden (Sugiyono, 2017).

3.4.1 Kuesioner Metode Tim

Kuesioner yang digunakan diadopsi dari penelitian Emiricianan, 2024 yang berjudul " Evaluasi Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) tim oleh perawat di rumah sakit Suaka insan Banjar Masin". Dari hasil penelitian didapatkan bahwa kuesioner MAKP Tim telah valid dan reliabilitas didapatkan nilai 0,81 > 0,70. Jika uji reliabilitas diperoleh nilai Cronbach's Alpha > 0,70 maka instrumen dinyatakan relevan. Dalam kuesioner yang memuat pertanyaan menggunakan 21 pertanyaan. Penilaian pertanyan untuk masing-masing dukungan suami dengan *skala likert* yaitu :

(STS) Sangat Tidak Setuju = Skor 1

(TS) Tidak Setuju = Skor 2

(S) Setuju = Skor 3

(SS) Sangat Setuju = Skor 4

3.4.2 Kuesioner Kepuasan Kerja

Kuesioner yang digunakan diadopsi dari penelitian (A.Nurul, 2014) dengan judul " Hubungan metode asuhan keperawatan propesional tim dengan kepuasan kerja perawat di RSU Labuang Baji Makassar". Dari hasil penelitian di dapatkan bahwa kuesioner telah valid dan reliabilitas didapatkan nilai 0,62>0,28, jika nilai Cronbach's Alpha > 0,28 maka instumen dinyatakan relevan, Dalam kuesioner yang memuat pertanyaan menggunakan 30 pertanyaan. Penilaian pertanyan untuk masing-masing dukungan suami dengan *skala likert* yaitu :

(SS) Sangat Sesuai = Skor 4

(S) Sesuai = Skor 3

(TS)Tidak Sesuai = Skor 2

(STS) Sangat Tidak Sesuai = Skor 1

3.5 Etika Penelitian

Etika penelitian yaitu hak objek penelitian dan lainnya harus di lindungi. Etika juga membantu untuk merumuskan pedoman etis yang lebih kuat dan norma-norma baru yang dibutuhkan karena adanya perubahan yang dinamis dalam suatu

penelitian. Dicantumkan etika yang mendasari penyusunan studi kasus menurut (Masturoh, dkk. 2018) terdiri dari:

1) Lembar persetujuan (*Informed Consent*)

   Informed consent merupakan bentuk persetujuan antara peneliti dengan subyek penelitian peneliti dengan memberikan lembar persetujuan informed consent tersebut diberikan sebelum penelitian dilakukan dengan memberikan lembar persetujuan dengan menjadi subyek penelitian.

2) Tапpa Nama (*Anonymity*)

   Anonymity merupakan bentuk etika penelitian yang tidak mencantumkan nama subyek penelitian dalam lembar pengumpulan data atau hasil penelitian yang akan disajikan, namun hanya menggunakan kode angka (numeric) berupa nomor subyek penelitian.

3) Kerahasiaan (*Confidentially*)

   Confidentially merupakan kerahasiaan hasil penelitian yang mana peneliti wajib merahasiakan seluruh informasi yang dikumpulkan selama proses penelitian, hanya kelompok data tertentu yang akan disajikan atau dilaporkan pada hasil penelitian.

3.6 Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode data primer. Data primer adalah data yang diperoleh dari responden (Sugiyono, 2016). Data primer didapat langsung dari studi pendahuluan dengan kuesioner, yang dilakukan pada seluruh perawat di rumah sakit TK.IV 01.07.03 Padangsidimpuan tahun 2025.

a) Peneliti meminta izin kepada pihak kampus universitas aufa royhan di kota padangsidimpuan agar mendapatkan survey pendahuluan yang akan di ajukan ke rumah sakit TK.IV 01.07.03 padangsidimpuan.
b) Peneliti mengajukan surat izin kepada pihak rumah sakit TK.IV 01.07.03 padangsidimpuan.
c) Setelah didapatkan izin dari rumah sakit peneliti memita izin persetujuan responden dengan memberikan surat persetujuan menjadi responden dan menjelaskan tujuan penelitian.
d) Peneliti meminta calon responden agar bersedia menjadi responden setelah mengadakan pendekatan dan memberikan penjelasan tentang tujuan, manfaat, dan prosedur penelitian.
e) Memberikan kesempatan untuk bertanya kepada responden bila ada yang belum jelas
f) Setelah itu, barulah peneliti membagikan kuesioner, setelah kuesioner dijawab maka peneliti mengumpulkan kuesioner.
g) Peneliti mengakhiri pertemuan dengan responden setelah kuesioner lengkap peneliti mengucapkan terimakasih atas kesediaan responden atas partisipasinya.
h) Seluruh kuesioner kemudian data yang didapat diolah dan dianalisis dengan menggunakan aplikasi SPSS
i) Setelah selesai melaporkan kepada pihak rumah sakit bahwa telah selesai melakukan penelitian.

3.7 Definisi Operasional

Tabel 3.2 defenisi operasinal

Variabel	Definisi Operasional	Alat Ukur	Skala	Hasil Ukur
Metode penugasan tim	Sistem pemberian asuhan keperawatan melalui tim heterogen (perawat professional, non professional, asisten perawat) dengan ketua tim yang bertanggung jawab atas perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi	Kuesioner	Ordinal	Baik (>50%) Kurang Baik (<50%)
Kepuasan kerja perawat	Respon emosional perawat terhadap pekerjaan meliputi perasaan senang/tidak senang terhadap tugas, kondisi kerja, penghargaan, dan hubungan kerja.	Kuesioner	Ordinal	Puas (38-60) Tidak Puas (15-37)

3.8 Pengolahan & Analisis Data

3.8.1 Pengolahan Data

Tahap pengolahan data merupakan langkah krusial dalam sebuah penelitian karena data yang diperoleh dari lapangan masih bersifat mentah dan belum siap untuk dianalisis atau dipresentasikan (Rachman et al., 2019). Oleh karena itu, diperlukan serangkaian proses agar data tersebut dapat diolah menjadi informasi yang bermakna dan sesuai dengan tujuan penelitian. Sebelum dilakukan analisis, beberapa tahapan penting dilalui, yaitu:

1) *Editing*

Proses pemeriksaan data hasil survei atau kuesioner untuk memastikan kelengkapan, kejelasan tulisan, dan ketepatan jawaban.

2) *Coding*

Mengklasifikasikan jawaban responden dengan memberi kode angka tertentu pada setiap tanggapan untuk memudahkan proses analisis.

3) *Scoring*

Menjumlahkan skor berdasarkan kategori jawaban yang telah ditentukan, di mana biasanya skor disusun dari nilai tertinggi ke nilai terendah.

4) *Entry Data*

Memasukkan data yang telah dikumpulkan ke dalam program komputer untuk dianalisis, dengan ketelitian yang tinggi agar tidak terjadi kesalahan input.

5) *Cleaning*

Proses memeriksa kembali data yang telah dimasukkan untuk mengidentifikasi kesalahan dan memastikan semua kode yang digunakan sudah sesuai dengan format yang ditentukan (Rachman et al., 2019).

3.8.2 Analisa Data

1. Analisa Univariat

Analisia ini digunakan untuk menjabarkan secara deskriptif mengenai distribusi frekuensi dan proporsi masing-masing variabel yang diteliti, baik

variabel bebas maupun terikat. Dalam penelitian ini terdapat variabel bebas yaitu Metode Penugasan Tim dan variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja Perawat.

3. Analisa Bivariat

Analisa ini digunakan untuk dua variabel yang diduga berhubungan dan berkorelasi. Dalam penelitian ini digunakan uji statistik *chi-square*, yang disebut juga dengan Kai Kuadrat. Uji *chi-square* merupakan uji non-parametrik yang digunakan untuk menguji hubungan atau pengaruh dua buah variabel. Dengan tingkat signifikasinya p=0,05. Jika (p<0,05) maka H0 ditolak Ha diterima, sebaliknya jika (p>0,05) maka H0 diterima dan Ha ditolak (Notoatmodjo, 2017).

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Rumah sakit TNI di Padangsidimpuan adalah Rumah Sakit Tingkat IV 01.07.03 Padangsidimpuan, yang beralamat lengkap di Jalan Sudirman NO. 01, Padangsidimpuan Selatan, Kota Padangsidimpuan Sumatera Utara, terletak di kaki gunung dan terkenal dengan udaranya yang sejuk, dekat dengan fasilitas kota, serta melayani masyarakat umum selain personil TNI.

4.2 Analisis Univariat

4.2.1 Karakteristik Responden di Wilayah Kerja Rumah Sakit Tk Iv 01.07.03 Padangsidimpuan

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Karakteristik Perawat Rumah Sakit Tk Iv 01.07.03 Padangsidimpuan

KARAKTERISTIK	N	%
Usia		
23-30	14	46.7
31-40	16	53.3
Jenis Kelamin		
Laki-laki	11	36.7
Perempuan	19	63.3
Pendidikan		
D3	12	40.0
Sarjana	6	20.0
Ners	12	40.0
Lama Bekerja		
<5 Tahun	13	43.3
>5 Tahun	17	56.7
Total	30	100

Berdasarkan tabel 4.1 didapati hasil mayoritas responden berusia 31-40 tahun 16 orang (53,3%) dan minoritas berusia 23-30 tahun sebanyak 14 orang

(46,7%). Berdasarkan jenis kelamin mayoritas responden dengan jenis kelamin perempuan 19 orang sebanyak (63,3%) dan minoritas dengan jenis kelamin laki-laki 11 orang sebanyak (36,7%). Dan dalam tingkat pendidikan sebagian besar responden memiliki pendidikan Diploma III (D3) sebanyak 12 orang (40%), pendidikan ners sebanyak 12 orang (40,%), dan minoritas pendidikan Sarjana sebanyak 6 orang (20%). Sedangkan responden dengan lama bekerja mayoritas > 5 tahun sebanyak 17 orang (56.7%) dan minoritas dengan lama bekerja < 5 tahun 13 orang (43.3%).

4.2.2 Metode Penugasan Tim

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Metode Penugasan Tim Perawat Rumah Sakit Tk Iv 01.07.03 Padangsidimpuan

Metode Penugasan Tim	**N**	**%**
Baik	25	83.3
Kurang baik	5	16.7
Total	**30**	**100%**

Berdasarkan tabel 4.2 didapati hasil responden dengan metode penugasan tim baik sebanyak 25 orang (83.3%). Sedangkan responden dengan metode penugasan tim kurang baik sebanyak 5 orang (16.7%).

4.2.3 kepuasan Kerja Perawat

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Tk Iv 01.07.03 Padangsidimpuan

Kepuasan Kerja Perawat	**N**	**%**
Puas	24	80.0
Kurang Puas	6	20.0
Total	**30**	**100%**

Berdasarkan tabel 4.3 didapati hasil responden dengan Kepuasan Kerja puas sebanyak 24 orang (80%). Sedangkan responden dengan Kepuasan Kerja Kurang puas sebanyak 6 orang (20%).

4.3 Analisa Bivariat

Analisa bivariat yang digunakan untuk melihat hubungan antara dua variabel yaitu variabel bebas dan terkait. Pada penelitian ini digunakan uji *chi-square* yaitu untuk menganalisis hubungan antara dua variabel.

Tabel 4.4 Hubungan Metode Penugasan Tim Dengan Tingkat Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit TK IV 01.07.03 Padangsidimpuan

		Kepuasan Kerja Perawat			
		Puas	Kurang Puas	Total	*P-Value*
Metode Penugasan Tim	Baik	24	1	25	
	kurang baik	0	5	5	<0,001
Total		24	6	30	

Berdasarkan table 4.4 didapati hasil Mayoritas metode penugasan tim baik sebanyak 25 orang dan minoritas kurang baik sebanyak 5 orang. Sedangkan kepuasan kerja perawat mayoritas puas sebanyak 24 orang dan tidak puas sebanyak 6 orang.

Berdasarkan hasil uji Chi-square didapati hasil *p value* <0,001 α (0,05) dan dari analisa tersebut didapatkan Ho ditolak, maka " Ada Hubungan Metode Penugasan Tim Dengan Tingkat Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit TK IV 01.07.03 Padangsidimpuan".

BAB V

PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden Di Rumah Sakit TK IV 01.07.03 Padangsidimpuan

Distribusi frekuensi umur responden mayoritas responden berusia 31-40 tahun 16 orang (53,3%) dan minoritas berusia 23-30 tahun sebanyak 14 orang (46,7%). Berdasarkan jenis kelamin mayoritas responden dengan jenis kelamin perempuan 19 orang sebanyak (63,3%) dan minoritas dengan jenis kelamin laki-laki 11 orang sebanyak (36,7%). Dan dalam tingkat pendidikan sebagian besar responden memiliki pendidikan Diploma III (D3) sebanyak 12 orang (40%), pendidikan ners sebanyak 12 orang (40,%), dan minoritas pendidikan Sarjana sebanyak 6 orang (20%). Sedangkan responden dengan lama bekerja mayoritas > 5 tahun sebanyak 17 orang (56.7%) dan minoritas dengan lama bekerja < 5 tahun 13 orang (43.3%).

Penelitian Ketut Suryani (2018) menyebutkan sebagian besar responden memiliki jenjang pendidikan D III Keperawatan sebanyak 39 orang (90,7%), dengan lama rata-rata bekerja kurang dari 5 tahun sebanyak 32 orang (74,4%), dan paling banyak berjenis kelamin perempuan sebanyak 39 orang (90,7%), yang berumur < 25 tahun sebanyak 29 orang responden (67,4%), yang mana hasil penelitian ditemukan 39 orang (90,7%) yang berpendidikan D III Keperawatan, hasil ini ditinjau dari tingkat pendidikan RS Myria khusus dibagian perawatan untuk menerapkan metode asukan keperawatan sesuai dengan kriteria pasien dan jumlah tenaga yang ada.

Penelitian yang dilakukan oleh Yusmahendra (2022) terhadap 199 perawat di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Jambi dan RS Abdul Manap Kota Jambi menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan (76,4%), berusia 26–35 tahun (70,9%), berpendidikan Diploma III Keperawatan (77,4%), serta memiliki masa kerja ≥4 tahun (72,4%). Karakteristik tersebut menggambarkan bahwa mayoritas responden berada pada usia produktif dan telah memiliki pengalaman kerja yang memadai dalam penerapan metode penugasan tim.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Hayulita, Chaidir, dan Rahmi (2024) pada 131 perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Yarsi Bukittinggi menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendidikan Diploma III Keperawatan (68,7%), sedangkan sisanya merupakan lulusan Sarjana Keperawatan/Ners (31,3%). Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada rentang 20–50 tahun (96,2%), dan hanya sebagian kecil yang berusia di atas 50 tahun. Hasil ini menunjukkan bahwa penerapan metode penugasan tim didominasi oleh tenaga keperawatan yang berada pada usia produktif dengan latar belakang pendidikan vokasi.

Selanjutnya, Rusmianingsih, Wulan, dan Muslihah (2022) melakukan penelitian terhadap 110 perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD 45 Kuningan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai penerapan metode penugasan tim berada pada kategori baik (61,8%). Responden dalam penelitian ini didominasi oleh perawat pelaksana yang terlibat langsung dalam pelayanan keperawatan, sehingga memiliki pengalaman dalam

pelaksanaan metode penugasan tim. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa karakteristik responden yang memiliki pengalaman kerja dalam pelayanan keperawatan berperan dalam mendukung penerapan metode penugasan tim secara optimal.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Nopita Wati (2020) mengatakan mayoritas perawat yang berkerja di ruang rawat inap RSUD Wangaya Kota Denpasar Bali ialah berjenis kelamin perempuan yaitu (74,6%), dengan rentang usia 20-30 tahun sebanyak (62,3%), serta dengan latar pendidikan D III Keperawatan yaitu sebanyak (55,4%), dan masa kerja relatif <5 tahun yaitu sebanyak (60,1%). Selain itu, sebanyak (94,6%) menyatakan cukup puas berkerja di RSUD Wangaya Kota Denpasar Bali maka dari itu dapat disimpulkan bahwa sebagian besar perawat merasa puas dengan pekerjaannya sebagai perawat di ruang rawat inap RSUD Wangaya Denpasar.

5.2 Distribusi Frekuensi Metode Penugasan Tim Perawat Di Rumah Sakit TK IV 01.07.03 Padangsidimpuan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan didapati hasil responden dengan metode penugasan tim baik sebanyak 25 orang (83.3%). Sedangkan responden dengan metode penugasan tim kurang baik sebanyak 5 orang (16.7%).Distribusi frekuensi metode penugasan tim perawat menggambarkan seberapa sering suatu metode pemberian asuhan keperawatan diterapkan di rumah sakit. Beberapa metode yang umum digunakan meliputi metode tim, metode primer, metode fungsional, dan metode kasus. Analisis distribusi frekuensi memberikan informasi mengenai metode yang paling banyak diterapkan pada suatu unit pelayanan atau rumah sakit. Informasi ini penting karena pemilihan metode penugasan dapat

memengaruhi koordinasi antarperawat, kelancaran pelayanan, kepuasan kerja tenaga keperawatan, serta mutu asuhan yang diterima pasien (Marquis & Huston, 2021).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, metode tim masih menjadi pendekatan yang paling banyak digunakan dalam pemberian asuhan keperawatan di berbagai rumah sakit. Metode ini dinilai mampu meningkatkan kerja sama antaranggota tim sehingga pembagian tugas menjadi lebih efektif dan pelayanan kepada pasien dapat berlangsung secara optimal. Asmuji (2017) menyatakan bahwa sebagian besar ruang rawat inap di rumah sakit Indonesia menerapkan metode tim karena lebih sesuai dengan kondisi ketersediaan tenaga keperawatan dan kebutuhan pelayanan yang beragam.

Temuan serupa juga disampaikan oleh Nursalam (2020), yang menunjukkan bahwa penerapan metode tim lebih dominan dibandingkan metode primer maupun metode fungsional, khususnya pada rumah sakit tipe B dan tipe C. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa metode tim masih dianggap sebagai pilihan yang efektif untuk mengatasi keterbatasan jumlah perawat tanpa mengurangi kesinambungan pelayanan kepada pasien. Selain itu, pembagian tanggung jawab yang jelas antara ketua tim dan anggota tim membantu menciptakan komunikasi yang lebih baik serta meningkatkan koordinasi dalam pelaksanaan asuhan keperawatan.

Meskipun demikian, distribusi frekuensi penggunaan metode penugasan tidak selalu sama pada setiap rumah sakit maupun setiap unit pelayanan. Unit perawatan intensif dan ruang perawatan khusus umumnya lebih banyak

menerapkan metode primer atau metode kasus karena membutuhkan tanggung jawab yang lebih besar terhadap setiap pasien. Sebaliknya, ruang rawat inap umum lebih sering menggunakan metode tim karena dinilai lebih fleksibel dalam mengelola jumlah pasien yang lebih banyak. Menurut Gillies (1994), pemilihan metode penugasan dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti karakteristik organisasi, jumlah pasien, tingkat ketergantungan pasien, jumlah tenaga keperawatan, serta kompetensi yang dimiliki oleh perawat.

Penelitian oleh Yusmahendra (2022) terhadap 199 perawat di Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi dan Rumah Sakit Abdul Manap Kota Jambi menemukan bahwa sebagian besar responden menilai penerapan metode penugasan tim berada pada kategori baik, yang mencerminkan koordinasi dan pembagian tugas antarpersonel keperawatan telah berjalan sesuai dengan fungsi masing-masing.

Penelitian Rusmianingsih et al. (2022) di RSUD 45 Kuningan terhadap 110 perawat menunjukkan bahwa sebanyak 68 responden (61,8%) menilai penerapan metode penugasan tim berada pada kategori baik, sedangkan 42 responden (38,2%) menilai penerapannya masih kurang baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar perawat telah menerapkan metode penugasan tim secara efektif dalam memberikan asuhan keperawatan.

Sejalan dengan penelitian tersebut, Hayulita et al. (2024) di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Yarsi Bukittinggi melaporkan bahwa penerapan metode penugasan tim pada perawat pelaksana secara umum berada pada kategori baik. Hasil distribusi frekuensi menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan pelaksanaan metode tim telah sesuai dengan standar pelayanan keperawatan,

meskipun masih terdapat sebagian kecil perawat yang menilai penerapannya belum optimal. Temuan ini menunjukkan bahwa metode penugasan tim telah menjadi salah satu pendekatan yang dominan dalam pengorganisasian pelayanan keperawatan di ruang rawat inap.

5.3 Distribusi Frekuensi Tingkat Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit TK IV 01.07.03 Padangsidimpuan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan didapati hasil responden dengan Kepuasan Kerja puas sebanyak 24 orang (80%). Sedangkan responden dengan Kepuasan Kerja Kurang puas sebanyak 6 orang (20%). Distribusi frekuensi tingkat kepuasan kerja perawat memberikan gambaran mengenai sebaran tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh perawat di rumah sakit, baik dalam kategori rendah, sedang, maupun tinggi. Analisis distribusi frekuensi digunakan untuk mengetahui proporsi perawat pada setiap kategori kepuasan kerja sehingga dapat menjadi dasar dalam mengevaluasi kondisi lingkungan kerja dan pengelolaan sumber daya manusia di rumah sakit. Tingkat kepuasan kerja merupakan salah satu indikator penting yang berkaitan dengan motivasi, komitmen, produktivitas, serta kualitas pelayanan keperawatan yang diberikan kepada pasien (Marquis & Huston, 2021).

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki tingkat kepuasan kerja pada kategori sedang hingga tinggi. Nursalam (2020) menjelaskan bahwa kepuasan kerja perawat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti beban kerja, hubungan dengan rekan kerja, dukungan dari atasan, kesempatan untuk mengembangkan karier, serta sistem penghargaan yang diterapkan oleh rumah sakit. Perawat yang bekerja dalam lingkungan yang

kondusif cenderung menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang menghadapi tekanan kerja yang tinggi.

Penelitian lain juga menemukan bahwa distribusi frekuensi kepuasan kerja dapat berbeda pada setiap rumah sakit maupun unit pelayanan. Perawat yang bekerja di unit dengan beban kerja tinggi, seperti ruang gawat darurat atau unit perawatan intensif, cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah apabila tidak diimbangi dengan dukungan organisasi dan jumlah tenaga yang memadai. Sebaliknya, perawat yang memperoleh dukungan manajemen, komunikasi yang baik, dan pembagian tugas yang jelas umumnya melaporkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi (Robbins & Judge, 2019).

Aryudi, Suryawati, dan Nandini (2023) melakukan penelitian mengenai faktor kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Nasional Diponegoro Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja perawat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti lingkungan kerja, hubungan antarpegawai, penghargaan, serta kondisi organisasi. Sebagian besar perawat menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang cukup baik, meskipun masih terdapat aspek tertentu yang perlu ditingkatkan untuk mempertahankan kepuasan kerja perawat.

Penelitian lain oleh Rusmianingsih, Wulan, dan Muslihah (2022) pada perawat di RSUD 45 Kuningan menunjukkan bahwa dari 110 responden, sebanyak 68 perawat (61,8%) memiliki tingkat kepuasan kerja dalam kategori baik, sedangkan 42 perawat (38,2%) berada pada kategori kurang baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas perawat merasa puas terhadap

pekerjaannya, terutama dalam aspek penerapan metode penugasan tim, komunikasi efektif, dan hubungan kerja dalam pelayanan keperawatan.

Selain itu, penelitian mengenai kepuasan pasien terhadap pelayanan keperawatan di rumah sakit juga menunjukkan hasil distribusi kepuasan yang cukup tinggi. Tulaisyah et al. (2023) melaporkan bahwa di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Husada Kota Bandar Lampung, sebanyak 86% responden menyatakan puas terhadap pelayanan keperawatan, sedangkan 14% menyatakan tidak puas. Hasil ini menunjukkan bahwa kualitas pelayanan keperawatan yang diberikan oleh perawat berhubungan dengan tingkat kepuasan penerima layanan di rumah sakit.

Secara keseluruhan, hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa distribusi frekuensi tingkat kepuasan kerja perawat di rumah sakit umumnya berada pada kategori sedang hingga tinggi, meskipun masih terdapat sebagian perawat yang mengalami kepuasan kerja rendah. Perbedaan distribusi tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari individu maupun organisasi. Oleh karena itu, evaluasi terhadap distribusi frekuensi tingkat kepuasan kerja perlu dilakukan secara berkala agar manajemen rumah sakit dapat merancang strategi yang tepat untuk meningkatkan kesejahteraan perawat dan mutu pelayanan keperawatan.

5.4 Hubungan Metode Penugasan Tim Dengan Tingkat Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit TK IV 01.07.03 Padangsidimpuan

Berdasarkan hasil uji Chi-square didapati hasil *p value* <0,001 α (0,05) dan dari analisa tersebut didapatkan Ho ditolak, maka “Ada Hubungan Metode Penugasan Tim Dengan Tingkat Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit TK IV

01.07.03 Padangsidimpuan". Metode penugasan tim merupakan salah satu model pemberian asuhan keperawatan yang menekankan kerja sama antarperawat dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Pada metode ini, sekelompok perawat dipimpin oleh seorang ketua tim yang bertanggung jawab mengoordinasikan pembagian tugas sesuai dengan kompetensi masing-masing anggota. Penerapan metode penugasan tim diharapkan dapat menciptakan komunikasi yang lebih efektif, meningkatkan koordinasi pelayanan, serta mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Kondisi tersebut diyakini dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja perawat karena setiap anggota tim memiliki peran dan tanggung jawab yang jelas (Marquis & Huston, 2021).

Kepuasan kerja perawat merupakan respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti beban kerja, hubungan dengan rekan kerja, kepemimpinan, kesempatan pengembangan karier, serta sistem penghargaan yang diterapkan oleh organisasi. Perawat yang merasa didukung oleh lingkungan kerjanya cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, pembagian tugas yang tidak jelas, komunikasi yang kurang efektif, dan koordinasi yang lemah dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja yang pada akhirnya berdampak pada kinerja dan kualitas pelayanan keperawatan (Robbins & Judge, 2019).

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan antara metode penugasan tim dengan tingkat kepuasan kerja perawat. Penerapan metode tim memungkinkan pembagian beban kerja yang lebih seimbang, meningkatkan komunikasi antaranggota tim, serta memberikan kesempatan kepada perawat

untuk saling mendukung dalam menyelesaikan tugas. Kondisi tersebut berkontribusi terhadap meningkatnya kenyamanan dalam bekerja dan memperkuat kepuasan kerja perawat. Nursalam (2020) menjelaskan bahwa keberhasilan penerapan metode tim sangat dipengaruhi oleh kemampuan ketua tim dalam melakukan koordinasi, komunikasi, dan supervisi terhadap anggota tim.

Selain metode penugasan, hubungan tersebut juga dipengaruhi oleh faktor lain, seperti jumlah tenaga keperawatan, karakteristik pasien, budaya organisasi, gaya kepemimpinan kepala ruangan, serta ketersediaan sarana pendukung pelayanan. Oleh karena itu, penerapan metode penugasan tim tidak dapat dipisahkan dari dukungan manajemen rumah sakit dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan komunikasi yang efektif. Jika faktor-faktor tersebut terpenuhi, metode penugasan tim berpotensi memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja perawat sekaligus meningkatkan mutu pelayanan kepada pasien (Gillies, 1994).

Penelitian Rusmianingsih, Wulan, dan Muslihah (2022) pada 110 perawat di RSUD 45 Kuningan menunjukkan bahwa penerapan metode penugasan tim yang baik berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja perawat yang lebih tinggi. Sebagian besar responden yang menilai pelaksanaan metode penugasan tim dalam kategori baik juga menunjukkan kepuasan kerja yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa pembagian tugas yang terstruktur, adanya kerja sama antaranggota tim, koordinasi yang efektif, serta komunikasi yang baik antara ketua tim dan anggota tim dapat meningkatkan kenyamanan perawat dalam bekerja.

Penerapan metode penugasan tim memberikan dampak positif terhadap kepuasan perawat karena setiap anggota tim memiliki peran dan tanggung jawab yang jelas dalam memberikan asuhan keperawatan. Dengan adanya kolaborasi dan dukungan antarperawat, beban kerja dapat dikelola dengan lebih baik sehingga meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaan. Oleh karena itu, metode penugasan tim menjadi salah satu faktor manajemen keperawatan yang berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat di rumah sakit.

Secara keseluruhan, hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa metode penugasan tim memiliki hubungan yang positif dengan tingkat kepuasan kerja perawat di rumah sakit. Semakin baik pelaksanaan metode penugasan tim, semakin besar peluang perawat untuk merasakan kepuasan dalam bekerja. Oleh karena itu, penerapan metode penugasan tim yang disertai dengan kepemimpinan yang efektif, pembagian tugas yang proporsional, serta komunikasi yang baik perlu terus dikembangkan sebagai salah satu strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat dan kualitas pelayanan keperawatan.

BAB VI
KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Distribusi Frekuensi Umur Responden Di Rumah Sakit TK IV 01.07.03 Padangsidimpuan mayoritas berusia 31-40 tahun 16 orang (53,3%) dan minoritas berusia 23-30 tahun sebanyak 14 orang (46,7%). Berdasarkan jenis kelamin mayoritas responden dengan jenis kelamin perempuan 19 orang sebanyak (63,3%) dan minoritas dengan jenis kelamin laki-laki 11 orang sebanyak (36,7%). Dan dalam tingkat pendidikan sebagian besar responden memiliki pendidikan Diploma III (D3) sebanyak 12 orang (40%), pendidikan ners sebanyak 12 orang (40,%), dan minoritas pendidikan Sarjana sebanyak 6 orang (20%). Sedangkan responden dengan lama bekerja mayoritas > 5 tahun sebanyak 17 orang (56.7%) dan minoritas dengan lama bekerja < 5 tahun 13 orang (43.3%).

Hasil Distribusi Metode Penugasan Tim Perawat Di Rumah Sakit TK IV 01.07.03 Padangsidimpuan pada responden mayoritas baik sebanyak 25 orang (83.3%). Dan minoritas kurang baik sebanyak 5 orang (16.7%).. Hasil distribusi Kepuasan Kerja Tim Perawat Di Rumah Sakit TK IV 01.07.03 Padangsidimpuan puas sebanyak 24 orang (80%). Sedangkan responden dengan Kepuasan Kerja Kurang puas sebanyak 6 orang (20%).Berdasarkan hasil uji Chi-square didapati hasil Ada Hubungan Metode Penugasan Tim Dengan Tingkat Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit TK IV 01.07.03 Padangsidimpuan".

6.2 Saran

6.2.1 Bagi Peneliti selanjutnya

disarankan untuk memperluas jumlah sampel dan melibatkan beberapa rumah sakit agar hasil penelitian memiliki daya generalisasi yang lebih baik. Peneliti juga disarankan menambahkan variabel lain, seperti beban kerja, gaya kepemimpinan, komunikasi tim, motivasi kerja, dan lingkungan kerja, yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan perawat.

6.2.2 Bagi Responden (Perawat)

Perawat diharapkan berpartisipasi aktif dalam penerapan metode penugasan tim dengan meningkatkan komunikasi, kerja sama, dan koordinasi antar anggota tim. Perawat diharapkan terus meningkatkan kompetensi profesional melalui pelatihan dan pengembangan diri agar pelaksanaan metode penugasan tim menjadi lebih efektif dan meningkatkan kepuasan kerja.

6.2.3 Bagi Instansi (Rumah Sakit)

Rumah sakit disarankan untuk mengoptimalkan penerapan metode penugasan tim dengan pembagian tugas yang jelas, seimbang, dan sesuai dengan kompetensi masing-masing perawat. Manajemen rumah sakit perlu memberikan pelatihan secara berkala mengenai kerja sama tim, komunikasi efektif, dan kepemimpinan dalam tim keperawatan guna meningkatkan kualitas pelayanan dan kepuasan kerja perawat. Rumah sakit juga sebaiknya melakukan evaluasi rutin terhadap pelaksanaan metode penugasan tim serta mengukur tingkat kepuasan perawat sebagai dasar dalam penyusunan

kebijakan peningkatan mutu pelayanan keperawatan. Serta Manajemen juga perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan penghargaan atas kinerja perawat, serta memastikan ketersediaan sumber daya yang memadai agar kepuasan kerja perawat dapat terus ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

Alkhateeb, M., Althabaiti, K., & Ahmed, S. (2025). A systematic review of the determinants of job satisfaction in healthcare workers in health facilities in Gulf Cooperation Council countries ABSTRACT. *Global Health Action*, *18*(1). https://doi.org/10.1080/16549716.2025.2479910

Aryudi, D. R., Suryawati, C., & Nandini, N. (2023). *Analisis Faktor Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Nasional Diponegoro Semarang*. *11*.

As, P., Intervention, A. N., Improve, T. O., & Emotional, A. (2025). *Jurnal Keperawatan*. *17*, 441–448.

Asmuji. (2017). Manajemen keperawatan: Konsep dan aplikasi. Ar-Ruzz Media.

Beiranvand, M. S., Piri-nargeseh, R., & Mohammadipour, F. (2025). *Evaluation and selection of the highest personal factor of nurses ' job satisfaction by applying analytical network process methods*. *5*.

Di, P., & Dustira, R. S. (2023). *Hubungan Metode Penugasan Tim Dengan Kepuasan Kerja*. *1*(2), 23–35.

Gillies, D. A. (1994). Nursing management: A systems approach (3rd ed.). W.B. Saunders.

Hayulita, S., Chaidir, R., & Rahmi, C. (2024). Penerapan metode tim di ruang rawat inap Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Yarsi Bukittinggi. Jurnal Kesehatan Lentera 'Aisyiyah, 7(2), 112–118. https://doi.org/10.58170/jkla.v7i2.224

Indonesia, N. R. (2014). *d, perlu*.

Journal, N. S., & Issn, P.-. (2022). *No Title*. *6*(2), 72–79.

Juli, B., Tim, M., & Kepuasan, D. (2021). *Abstrak Pendahuluan Keperawatan adalah bagian yang tidak terpisahkan dari profesi kesehatan lain di*. *1*(2), 151–166.

Mendrofa, H. K., Taufik, M., & Hasibuan, D. (2021). *Perbandingan Model Asuhan Keperawatan Profesional Tim dengan Primary Nursing dalam Peningkatan Kualitas Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit Kota Medan*. *6*(2), 149–155.

Mulyani, S., Pratiwi, A., Hudiyawati, D., Kesehatan, F. I., & Surakarta, U. M. (2025). *Model pelayanan kesehatan dengan pendekatan profesionalisme keperawatan berbasis metoda tim*. *19*(4), 634–642.

Nawangwulan, K., & Yusfik, Y. (2025). *The Impact of Supervision Compensation Work Team and Career Advancement Opportunities on Nurse Job Satisfaction at Hospital X 2024*. *17*(1), 69–83.

Marquis, B. L., & Huston, C. J. (2021). Leadership roles and management

functions in nursing: Theory and application (10th ed.). Wolters Kluwer.

Nursalam. (2020). Manajemen keperawatan: Aplikasi dalam praktik keperawatan profesional (6th ed.). Salemba Medika.

Patoding, S., & Sari, P. W. (2022). *Hubungan Penerapan Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) Tim Dengan Kepuasan Kerja Perawat*. *1*(2), 64–72.

Perawat, K., Ruang, D. I., Inap, R., Desvitasari, H., Fatriansari, A., & Afriyani, R. (n.d.). *No Title*. *XIV*(2), 89–94.

Program, M., Ilmu, S., Fakultas, K., Kesehatan, I., Tribhuwana, U., Malang, T., Program, D., Keperawatan, S., Kemenkes, P., Program, D., Ilmu, S., Fakultas, K., Kesehatan, I., Tribhuwana, U., & Malang, T. (2018). *Nursing News Volume 3, Nomor 1, 2018*. *3*, 287–300.

Rusmianingsih, N., Muslihah, L., Tinggi, S., & Kesehatan, I. (2022). *Hubungan penerapan metode penugasan tim dan komunikasi efektif dengan kepuasan kerja perawat di instalasi rawat inap rumah sakit umum daerah 45 kuningan tahun 2022*. *03*(01), 89–100.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Organizational behavior (18th ed.). Pearson.

Spector, P. E. (1997). Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences. Sage Publications.

Şahin, M., Bektaş, G., & Nal, M. (2025). *The mediating role of job satisfaction related to nurse-nurse collaboration and turnover intention*.

Sakit, R., & Tinjauan, S. (2025). *© 2025 Jurnal Keperawatan*. 67–77.

Tim, M., Rumah, D. I., & Literature, S. (n.d.). *3 1, 2, 3*. 1–9.

Tim, P., Masa, P., Di, C., & Sakit, R. (2023). *No Title*. *5*, 1534–1546.

Yusmahendra, D. (2022). Hubungan penerapan metoda tim dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi dan Rumah Sakit Abdul Manaf Kota Jambi. Jurnal Ilmu-Ilmu Kesehatan, 8(1). https://doi.org/10.52741/jiikes.v8i1.43

DOKUMENTASI PENELITIAN

















UNIVERSITAS AUFA ROYHAN DI KOTA PADANGSIDIMPUAN

FAKULTAS KESEHATAN

Berdasarkan SK Menristekdikti RI Nomor: 461/KPT/I/2019, 17 Juni 2019
Jl. Raja Inal Siregar Kel. Batunadua Julu, Kota Padangsidimpuan 22733.
Telp.(0634) 7366507 Fax. (0634) 22684
e -mail: aufa.royhan@yahoo.com http//: unar.ac.id

Nomor : 508/FKES/UNAR/I/PM/VII/2025 Padangsidimpuan, 7 Juli 2025
Lampiran : -
Perihal : Izin Survey Pendahuluan

Kepada Yth.
Direktur Rumah Sakit TNI-AD
Di

Tempat

Dengan hormat, ,

Dalam rangka penyelesaian studi pada Program Studi Keperawatan Program Sarjana Fakultas Kesehatan di Universitas Aufa Royhan Di Kota Padangsidimpuan, kami mohon bantuan saudara agar kepada mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : Yones Gazipo
NIM : 22010098
Program Studi : Keperawatan Program Sarjana

Diberikan Izin Survey Pendahuluan di Rumah Sakit TNI-AD untuk penulisan Skripsi dengan judul "Hubungan Metode Penugasaan Tim Dengan Tingkat Kepuasaan Kerja Perawat di Rumah Sakit TNI-AD Padangsidimpuan ".

Demikian kami sampaikan atas perhatian dan bantuan saudara kami ucapkan terimakasih.

Wakil Dekan

Ns. Nanda Masraini Daulay, M.Kep
NUPTK. 7444766667237082

DETASEMEN KESEHATAN WILAYAH 01.04.02
RUMAH SAKIT TINGKAT IV 01.07.03

Padangsidimpuan, 10 Juli 2025

Nomor : B/ 906 /VII/2025
Klasifikasi : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Izin Survey Pendahuluan

Kepada

Yth. Universitas Aufa Royhan
Fakultas Kesehatan

di

Tempat

1. Dasar.

a. Surat Survey Pendahuluan Nomor : 508/FKES/UNAR/I/PM/VII/2025 tanggal 28 Juni 2025 tentang permohonan ijin melaksanakan Izin Survey Pendahuluan untuk Penulisan Skripsi atas nama :

Nama : Yones Gazipo
NIM : 22010098
Program Studi : Keperawatan Program Sarjana
Judul Skripsi : Hubungan Metode Penugasan Tim Dengan Tingkat Kepuasaan Kerja Perawat di Rumah Sakit TNI-AD Padangsidimpuan.

b. Pertimbangan Pimpinan dan Staf Rumah Sakit Tk. IV 01.07.03 Padangsidimpuan.

2. Sesuai dasar diatas, diberitahukan kepada Dekan Fakultas Keperawatan bahwa pada prinsipnya diberikan izin melaksanakan Izin Survey Pendahuluan.

3. Demikian disampaikan, untuk menjadi pedoman.

Kepala Rumah Sakit TK IV 01.07.03

dr. Rio Heryanto Gunawan, Sp. THT-KL
Mayor Ckm NRP 11080090671181

Tembusan :

1. Paurtuud Rumkit TK IV 01.07.03

UNIVERSITAS AUFA ROYHAN DI KOTA PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS KESEHATAN
Berdasarkan SK Menristekdikti RI Nomor: 461/KPT/I/2019, 17 Juni 2019
Jl. Raja Inal Siregar Kel. Batunadua Julu, Kota Padangsidimpuan 22733.
Telp.(0634) 7366507 Fax. (0634) 22684
e -mail: aufa.royhan@yahoo.com http//: unar.ac.id

Nomor : 1120/FKES/UNAR/E/PM/XI/2025 Padangsidimpuan, 13 Nopember 2025
Lampiran : -
Perihal : Izin Penelitian

Kepada Yth.
Direktur Rumah Sakit TNI-AD
Di

Tempat

Dengan hormat, ,

Dalam rangka penyelesaian studi pada Program Studi Keperawatan Program Sarjana Fakultas Kesehatan di Universitas Aufa Royhan Di Kota Padangsidimpuan, kami mohon bantuan saudara agar kepada mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : Yones Gazipo

NPM : 22010098

Program Studi : Keperawatan Program Sarjana

Diberikan Izin Penelitian di Rumah Sakit TNI-AD untuk penulisan Skripsi dengan judul "Hubungan Metode Penugasan Tim Dengan Tingkat Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit TK IV 01.07.03 Padangsidimpuan".

Demikian kami sampaikan atas perhatian dan bantuan saudara kami ucapkan terimakasih.

Dekan

Arinil Hidayah, SKM, M.Kes
NUPTK. 8350765666230243

DETASEMEN KESEHATAN WILAYAH 01.04.02
RUMAH SAKIT TINGKAT IV 01.07.03

Padangsidimpuan, 10 Desember 2025

Nomor : B/4330/XII/2025
Klasifikasi : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Izin Penelitian

Kepada

Yth. Universitas Aufa Royhan
Fakultas Kesehatan

di

Tempat

1. Dasar.

a. Surat Pengambilan Data Nomor : 1120/FKES/UNAR/E/PM/XI/2025 tanggal 13 November 2025 tentang permohonan ijin melaksanakan Izin Penelitian untuk Penulisan Skripsi atas nama :

Nama : Yones Gazipo
NIM : 22010098
Program Studi : Keperawatan Program Sarjana
Judul Skripsi : Hubungan Metode Penugasan Tim Dengan Tingkat Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Tk IV 01.07.03 Padangsidimpuan.

b. Pertimbangan Pimpinan dan Staf Rumah Sakit Tk. IV 01.07.03 Padangsidimpuan.

2. Sesuai dasar diatas, diberitahukan kepada Dekan Fakultas Keperawatan Program Sarjana bahwa pada prinsipnya diberikan izin melaksanakan Penelitian.

3. Demikian disampaikan, untuk menjadi pedoman.

Kepala Rumah Sakit TK IV 01.07.03

KEPALA
RUMAH SAKIT TINGKAT IV 01.07.03

dr. Rio Heryanto Gunawan,Sp. THT-KL
Mayor Ckm NRP 11080090671181

Tembusan :

1. Paurtuud Rumkit TK IV 01.07.03

LEMBAR PERMOHONAN MENJADI RESPONDEN

Kepada Yth.

Bapak Ibu Saudara/i responden

Di tempat

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini adalah Mahasiswa Keperawatan Program Sarjana Fakultas Kesehatan Universitas Aufa Royhan di Kota Padangsidimpuan:

Nama : Yones Gazipo

Nim : 22010098

Akan melakukan penelitian dengan judul "**Hubungan Metode Penugasan Tim Dengan Tingkat Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit TK IV 01.03.07 Kota Padangsidimpuan".** Saya meminta kesediaan bapak/ibu untuk berpartisipasi dan bersedia menjadi responden pada penelitian tersebut.

Demikian permohonan saya. atas perhatian dan kesediaan Ibu/Saudari saya mengucapkan terimakasih

Padangsidimpuan, 2026

Peneliti



(Yones Gazipo)

LEMBAR PERSETUJUAN RESPONDEN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan untuk turut berpartisipasi dan bersedia menjadi responden pada penelitian yang di lakukan oleh mahasiswa Keperawatan Universitas Aufa Royhan yang berjudul "Hubungan Metode Oenugasan Tim Dengan Tingkat Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit TK IV 01.03.07 Kota Padangsidimpuan".

Saya telah diberikan informasi tentang tujuan dan manfaat penelitian ini dan saya memutuskan untuk berpartisipasi dalam penelitian ini dengan memberikan pendapat dan respon saya tanpa tekanan dan paksaan dari pihak manapun, saya mengerti bahwa resiko yang terjadi tidak ada dan saya juga tahu bahwa penelitian ini tulak membahayakan bagi saya, serta berguna untuk keluarga saya.

Padangsidimpuan, 2025

Niki Mahardika Amd.Kep

(Responden)

KESIONER TENTANG METODE PENUGASAN TIM

IDENTITAS RESPONDEN

Nama (Inisial) :N

Jenis kelamin : L(P)

Lama kerja :2 bulan

Pendidikan terakhir :Ya ☐ Tidak ☐ D3 Keperawatan

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Jawablah dengan memberi tanda ceklist (√) pada salah satu jawaban yang menurut anda sesuai.

Jawaban terdiri dari 4 alternatif meliputi:

Sangat Tidak Setuju (STS)

Tidak Setuju (TS)

Setuju (S)

Sangat Setuju (SS)

KUESIONER PENELITIAN

No	Butir pernyataan	STS	TS	S	SS
		1	2	3	4
1	Kepala ruangan selalu menentukan jumlah dankualifikasi tenaga keperawatan di setiap pergantian *shift*				√
2	Kepala ruangan membagi tim meliputi ketua tim dan perawat pelaksana di setiap pergantian *shift.*				√
3	Ketua tim membuat recana askep untuk pasien dalamRasio Peserta Prolanis Terkendali (RPPT).				√
4	Perawat selalu merumuskan diagnosa keperawatan aktual dan potensial dengan baik.				√

5	Perawat selalu melakukan perencanaan keperawatan sebagai tindakan alternatif untuk menolong pasien secara optimal sesuai diagnosis keperawatan.				✓
6	Perawat dalam implementasi selalu mengarahkan, membantu, mengobservasi, dan mengoordinasikan interaksi antara tim kesehatan serta pasien.				✓
7	Timbang terima selalu dilaksanakan tepat waktu pada saat pergantian dinas yang disepakati.				✓
8	Lama proses timbang terima tiap pasien tidak lebih dari 5 menit, kecuali dalam kondisi khusus dan memerlukan keterangan yang rumit.				✓
9	Informasi disampaikan secara akurat, singkat, sistematik dan menggambarkan kondisi pasien saat ini serta kerahasiaannya.				✓
10	Kepala ruangan bertanggung jawab atas sentralisasi obat dan dapat didelegasikan kepada ketua tim.				✓
11	Perawat selalu menuliskan nama pasien, register, jenis obat, jumlah dan sediaandalam kartu sentralisasi obat.				✓
12	Perawat memberikan obat kepada pasien dengan jadwal dan dengan instruksi dokter.				✓
13	Saat pemberian obat perawat pelaksana selalu menjelaskan kepada pasien/keluarga tentang macam obat, kegunaan obat, jumlah obat dan efek samping obat.				✓
14	Telah ada ronde keperawatan secara terjadwal				✓
15	Perawat memilih pasien yang akan dipakai ronde dan membuat kontrak atau *inform consent* dengan pasien				✓
16	Perawat membuat rencana tindaklanjut setelah kegiatan ronde keperawatan.				✓

17	Setiap pasien dilakukan kesiapan fisik, psikologis dan sosial sebelum pulang dalam format *discharge planning*				✓
18	Perawat selalu melakukan *discharge planning* segera setelah pasien masuk atau paling lambat 1x24 jam sampai pulang.				✓
19	Perawat memberikan pendidikan kesehatan kepada keluarga maupun pasien sendiri sebelum pulang.				✓
20	Dokumentasi dilakukan setiap hari untuk menilai tingkat perkembangan pasien.				✓
21	Dokumentasi dibuat berdasarkan pemecahan masalah pasien yang terdiri dari format pengkajian, rencana keperawatan, tindakan keperawatan dan perkembangan pasien.				✓

KUESIONER KEPUASAN KERJA PERAWAT

N0.	PERNYATAAN	JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1	Saya menyukai pekerjaan saya.	✓			
2	Setiap tugas yang diberikan dapat saya lakukan dengan baik dan menimbulkan rasa puas atau senang.	✓			
3	Penghargaan yang saya peroleh atas prestasi kerja memberikan saya kepuasan tersendiri.	✓			
4	Pekerjaan yang saya lakukan sudah sesuai dengan pendidikan, kemampuan, dan keahlian saya.	✓			
5	Seluruh rekan kerja bertanggung jawab terhadap fungsinya.	✓			
6	Saya selalu diberi kebebasan oleh atasan dalam mengerjakan pekerjaan saya.	✓			
7	Atasan saya selalu bersedia membantu jika saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas.	✓			
8	Saya tidak menemukan kesulitan dalam bekerja sama dengan rekan kerja saya.	✓			
9	Saya tersedia kesempatan yang cukup besar	✓			

	bagi saya untuk mengembangkan diri serta kemampuan yang saya miliki.	✓			
10	Saya merasa kebijakan rumah sakit yang berhubungan dengan karir karyawannya dilaksanakan dengan baik oleh pihak rumah sakit.	✓			
11	Insentif tambahan yang diberikan rumah sakit cukup untuk memenuhi kebutuhan saya dan keluarga.	✓			
12	Insentif tambahan yang diterima sebanding dengan pekerjaan saya.	✓			
13	Saya diberikan kesempatan untuk melakukan pekerjaan yang berbeda dari waktu ke waktu agar dapat menambah kualifikasi saya	✓			
14	Rumah sakit memberi kesempatan yang adil untuk masing-masing perawat.	✓			
15	Atasan saya konsisten dalam menerapkan aturan-aturan bagi saya dan perawat.	✓			

MPT

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	SKOR	KET	Koding
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	BAIK	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40	KURANG	2
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79	BAIK	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	BAIK	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	BAIK	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	BAIK	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	38	KURANG	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	BAIK	1
2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	39	KURANG	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	BAIK	1

KONSULTASI HASIL PENELITIAN (SEBELUM SEMINAR HASIL SKRIPSI)

Nama : Yones Gaeipu

NIM : 22010098

Judul Penelitian : .....

No.	Hari / Tanggal	Nama Pembimbing	Kegiatan (Isi Konsultasi)	Tanda Tangan Pembimbing
1	10 Juni 2026	Ns. miftahul khoiriyah Siregar M.Kep	- konsul BAB IV & V - lanjut BAB VI	
2	11 Juni 26	Ns. miftahul khoiriyah Siregar M.Kep	- perbaikan BAB V. - penambahan materi	
3	15 Juli	Ns. miftahul khoiriyah Siregar M.Kep	- konsul BAB VI - perbaikan	

No.	Hari / Tanggal	Nama Pembimbing	Kegiatan (Isi Konsultasi)	Tanda Tangan Pembimbing
4	16 Juli 26	Ns. Miftahul Khoiriyah Siregar M.Kep	Acc Sidang Skripsi	
5	16 Juli 26	NS. Natar Fitri. Napitupulu M.Kep	- konsultasi Bab IV & V - Perbaikan tambah Penelitian Terdahulu	
6	16 Juli 26	Ns. Natar Fitri Napitupulu M.Kep	- konsultasi Bab IV dan V - Lanjutkan Bab VI	
7	16 Juli 26	Ns. Natar Fitri Napitupulu M.Kep	- konsultasi Bab VI	
8	16 Juli 26	Ns. Natar Fitri Napitupulu M.Kep	Acc Sidang Skripsi	

DOKUMENTASI PENELITIAN















