

ANALISIS HUBUNGAN KEPUASAN PERAWAT TENTANG METODE ASUHAN KEPERAWATAN PROFESIONAL (MAKP) TIM PRIMER (MODIFIKASI) DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUANG MELATI RSUD MARDI WALUYO BLITAR

(ANALYSIS CORRELATION SATISFACTION OF NURSES ON PROFESSIONAL NURSING CARE METHOD (MAKP) PRIMARY TEAM (MODIFICATION) WITH THE PERFORMANCE OF NURSES IN ROOM MELATI MARDI WALUYO HOSPITAL BLITAR)

Nope Suryamin. Go Reinnamah

STIKes Patria Husada Blitar

Email : shiwagonaikolan@gmail.com

Abstrak : Banyak perawat merasa tidak puas akan beban kerja yang tinggi karena sistem metode yang diterapkan tidak sesuai dengan kondisi ruangan yang ada di Rumah Sakit / Ruangan, sehingga perlu adanya pembenahan dalam sistem asuhan keperawatan yang baik dan sesuai. Sistem Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) merupakan suatu kerangka kerja yang mendefinisikan empat unsur, yaitu: standar, proses keperawatan, pendidikan keperawatan dan sistem MAKP. Tujuan penelitian ini untuk menjelaskan hubungan kepuasan perawat tentang metode asuhan keperawatan (MAKP) tim primer (Modifikasi) dengan kinerja perawat.

Desain penelitian ini adalah korelasi, dengan variabel bebasnya adalah kepuasan perawat terhadap MAKP modifikasi di ruang Melati dan variabel terikatnya adalah kinerja perawat di ruang Melati. Tehnik pengumpulan data menggunakan kuesioner kepuasan dan kinerja. Lokasi penelitian dilakukan di ruang Melati RSUD Mardi Waluyo Blitar pada tanggal 03 Agustus sampai 14 Agustus 2015. Populasinya sebanyak 14 perawat dengan sampel 14 perawat menggunakan total sampling.

Hasil penelitian ini menunjukkan 78,6 % merasa puas, 21,4 % merasa tidak puas dan 57 % kinerja tinggi, adapun responden yang memiliki kinerja sangat tinggi 36 %. Dengan menggunakan uji tes Spearman's rho menunjukkan $\rho = 0,010 < \alpha 0,05$ yang berarti ada hubungan sedangkan $r_s = -0,664$ yang artinya memiliki korelasi tidak searah.

Dari penelitian ini diharapkan lembaga pendidikan kesehatan dapat bekerjasama dengan perawat untuk memberikan pendidikan dan pelatihan agar terciptanya perawat profesional yang saling bekerjasama secara tim untuk memudahkan pembagian pekerjaan sehingga mampu melaksanakan tugas-tugas yang diberikan dalam meningkatkan mutu pelayanan kesehatan.

Kata kunci: kepuasan, kinerja, MAKP modifikasi

Abstract : The nursing profession was required to develop themselves in order to participate actively in the health care system in order to obtain recognition from the public. Nursing management is done with a view to improving job satisfaction in the delivery of nursing care. So the need for improvement in the system of nursing care was good and appropriate. Methods of Professional Nursing Care System (MAKP) was a framework which defines four elements, namely: standard, the nursing process, the nursing education system and MAKP. The aim of the research was to explain correlation satisfaction of nurses on nursing care method (MAKP) was the primary team (Modification) with the performance of nurses.

The design of this study was the correlation with the independent variable of the satisfaction of nurses against MAKP modifications in Melati and the dependent variable was the performance of nurses in Melati. Techniques of collecting data was using questionnaires of satisfaction and performance. The location study performed in Melati Mardi Waluyo Hospital Blitar on August 03 to August 14, 2015. The population was 14 nurses with a sample of 14 nurses using total sampling.

The results showed 78.6% were satisfied, 21.4% were dissatisfied and 57% higher performance, while respondents who have very high performance 36%. By using Spearman's rho test test showed $p = 0.010 < \alpha 0.05$, which means that there was a correlation while $r_s = -0.664$ which means the correlation was not unidirectional.

From this study are expected health education institutions can work together with nurses to provide education and training for the creation of professional nurses who work together as a team to facilitate the division of labor so as to carry out the tasks given to improve the quality of health services.

Keywords: satisfaction, performance, modification MAKP

PENDAHULUAN

Keperawatan adalah salah satu profesi di rumah sakit yang berperan penting dalam penyelenggaraan upaya menjaga mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit. Profesionalisasi keperawatan merupakan proses dinamis dimana profesi keperawatan yang telah terbentuk pada tahun 1983, mengalami perubahan dan perkembangan karakteristik sesuai dengan tuntutan masyarakat. Profesi ini baru saja mendapat pengakuan dari profesi lain, sehingga dituntut untuk mengembangkan diri agar dapat berpartisipasi aktif dalam sistem pelayanan kesehatan di Indonesia demi mendapatkan pengakuan dari masyarakat (Nursalam, 2014).

World Health Organization (WHO) Collaborating Center, Sekolah UAB of Nursing bekerja sama dengan perawat di negara-negara lain untuk mengembangkan program-program untuk meningkatkan pendidikan dan mutu pelayanan keperawatan, praktik dan penelitian dan pada akhirnya untuk meningkatkan kesehatan global (Pedoman Pengembangan Manajemen Kinerja Perawat dan Bidan, 2005).

Manajemen keperawatan dilakukan dengan maksud untuk mempermudah asuhan keperawatan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kepuasan pasien selama di rumah sakit. Jika seseorang telah melaksanakan tugas dengan baik, maka dia akan mendapatkan kepuasan terhadap hasil yang dicapai dan tantangan selama proses pelaksanaan. Kepuasan tersebut dapat tercipta dengan strategi memberikan penghargaan yang

dicapai, baik berupa fisik maupun psikis dan peningkatan motivasi (Nursalam, 2014).

Dengan demikian perlu adanya pembenahan dalam sistem asuhan keperawatan yang diiringi dengan manajemen keperawatan yang baik dan sesuai. Mc Laughlin, Thomas dan Barterm, 1995 dalam Nursalam (2007), mengidentifikasi delapan model pemberian asuhan keperawatan, tetapi model yang umum digunakan di rumah sakit adalah asuhan keperawatan total, keperawatan tim, dan keperawatan primer. Sistem Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) merupakan suatu kerangka kerja yang mendefinisikan empat unsur, yaitu: standar, proses keperawatan, pendidikan keperawatan, dan sistem MAKP. Definisi tersebut berdasarkan prinsip-prinsip nilai yang diyakini dan akan menentukan kualitas produksi/jasa pelayanan keperawatan. Jika perawat tidak memiliki nilai-nilai tersebut sebagai suatu pengambilan keputusan yang independen, maka tujuan pelayanan kesehatan/keperawatan dalam memenuhi kepuasan pasien tidak akan dapat terwujud (Nursalam, 2014). Dalam penerapan model asuhan keperawatan profesional, apabila tanggung jawab perawat baik dalam hal pendokumentasian, timbang terima, supervisi, dan sentralisasi obat tidak dijalankan dengan baik, yang berarti menunjukkan kinerja kerja perawat juga menurun (Nursalam, 2002).

Peranan perawat sangat penting karena sebagai ujung tombak baik tidak mutu pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien. Perawat merupakan salah satu profesi di rumah sakit dengan jumlah dominan dan

paling lama kontak atau berhubungan (berinteraksi) dengan pasien di pelayanan rawat inap selama 24 jam. Sebagai perawat profesional, perawat tidak hanya mengelola orang tetapi sebuah proses secara keseluruhan yang memungkinkan orang dapat menyelesaikan tugasnya dalam memberikan asuhan keperawatan serta meningkatkan keadaan kesehatan pasien menuju kearah kesembuhan (Nursalam, 2014).

Ratna berpendapat bahwa ruangan sebagai salah satu unit terkecil pelayanan kesehatan merupakan tempat yang memungkinkan bagi perawat untuk menerapkan ilmu dan kiatnya secara optimal. Namun perlu di sadari, tanpa adanya tata kelola yang memadai, kemauan, dan kemampuan yang kuat, serta peran aktif dari semua pihak, maka pelayanan keperawatan profesional hanyalah akan menjadi teori semata. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral maupun etika (Nursalam, 2014).

Perawat sendiri dikenal sebagai sosok yang lembut dalam melaksanakan pekerjaannya berdasarkan cinta kasih. Akan tetapi di balik itu semua terkadang perawat merasa tidak puas akan beban kerja yang tinggi dan pelaksanaan peran yang tidak sesuai dengan profesinya. Hal ini mengakibatkan menurunnya kinerja kerja perawat yang berujung pada ketidakpuasan pasien dalam mendapatkan pelayanan di rumah sakit.

Kepuasan adalah persepsi terhadap produk atau jasa yang telah memenuhi harapannya. Jadi kepuasan hasil dari akumulasi konsumen atau pelanggan dalam menggunakan produk atau jasa (Nursalam 2014).

Menurut Prihantoro (2014) hasil survey dari Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) pada tahun 2006 sekitar 50,9% perawat yang bekerja di empat provinsi di Indonesia mengalami stress kerja, sering pusing, lelah, tidak bisa beristirahat karena beban kerja terlalu tinggi dan menyita waktu, gaji rendah tanpa insetif memadai.

Penelitian Sari (2005) menunjukkan bahwa kepuasan perawat di unit rawat inap RS Jiwa Daerah Prop. Sumut Medan Tahun 2005 masih rendah dimana kategori puas hanya 41,30%. Dan penelitian yang dilakukan Kurniadi (2008) yang berjudul “Hubungan antara motivasi dan kinerja perawat di bangsal MAKP dengan perawat di bangsal Non MAKP di RSJ Prof. DR. Soeroyo Magelang” mengatakan bahwa motivasi perawat bekerja di bangsal MAKP dengan hasil 87,5% dan kinerja 85,7% sedangkan di bangsal Non MAKP motivasi perawat bekerja dan kinerjanya dengan hasil 75,5%.

Observasi yang dilakukan sebagai data awal penelitian di Ruang Melati RSUD Mardi Waluyo Blitar menyatakan telah menerapkan sistem MAKP Modifikasi, namun demikian hasil wawancara dengan salah satu perawat menunjukkan Ruang Melati tersebut belum memenuhi syarat baik kualifikasi tenaga maupun sarana yang ada. Hal ini di buktikan melalui Analisis SWOT yang telah di lakukan oleh Mahasiswa Patria Husada Blitar pada

tanggal 06 April-18 April 2014 di ruang Melati RSUD Mardi Waluyo Blitar, dengan hasil *Man* (-0,41;0,3), *Material* (0,3;0,02), *Metode Asuhan Keperawatan Profesional* (0,8;0,67), *Dokumentasi Keperawatan* (-0,64;1,66), *Ronde Keperawatan* (0,46;1), *Sentralisasi Obat* (2,66;1,8), *Supervisi* (-0,06;0,99), *Timbang Terima* (-0,13;1,67), *Discharge Planning* (-0,92;1), *Penerimaan Pasien Baru* (-0,63;0,33). Dari pendekatan Analisis SWOT menunjukkan Tenaga perawat di Ruang Melati belum mencukupi jika dibandingkan dengan jumlah kebutuhan tenaga perawat, *Dokumentasi* belum berjalan secara efektif, *Supervisi* belum terjadwal dan belum terdokumentasi dengan baik, *Timbang terima* sudah terlaksana namun tidak dalam konteks formal sesuai MAKP, *Discharge Planning* sudah terlaksana namun belum tersedianya brosur / leaflet untuk pasien saat melakukan perencanaan pulang dan *Penerimaan Pasien Baru* belum berjalan secara efektif dengan belum adanya orientasi pasien terhadap ruangan.

Banyak perawat yang merasa tidak puas akan beban kerja yang tinggi karena sistem metode yang diterapkan tidak sesuai dengan kondisi yang ada di Rumah Sakit / Ruangan. Hal ini mengakibatkan menurunnya kinerja kerja perawat yang berujung pada pemberian pelayanan yang kurang bermutu kepada masyarakat. Menanggapi permasalahan ini, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Hubungan Kepuasan Perawat Tentang Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) Tim Primer

(Modifikasi) Dengan Kinerja Perawat di Ruang Melati RSUD Mardi Waluyo Blitar”.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah berdasarkan dari latar belakang diatas maka peneliti ingin mengetahui bagaimana hubungan kepuasan perawat tentang metode asuhan keperawatan profesional (MAKP) tim primer (modifikasi) dengan kinerja perawat di Ruang Melati RSUD Mardi Waluyo Blitar.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kepuasan perawat tentang metode asuhan keperawatan profesional (MAKP) tim primer (Modifikasi) dengan kinerja perawat di Ruang Melati RSUD Mardi Waluyo Blitar.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini adalah *korelasional*. Penelitian dilaksanakan pada ruang Melati RSUD Mardi Waluyo Blitar. Pada tanggal 03 Agustus sampai 14 Agustus 2015. Populasi dalam penelitian adalah seluruh perawat yang di tugaskan pada Ruang Melati RSUD Mardi Waluyo Blitar, yang terdiri dari DIII dan S1 Keperawatan, berjumlah 14 perawat dengan kriteria inklusi yaitu pegawai bersedia menjadi responden dan hadir pada saat penelitian. Jumlah sampel penelitian ini sebesar 14 perawat, teknik sampling yang digunakan adalah total sampling.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepuasan perawat tentang metode asuhan keperawatan profesional (MAKP) tim primer (Modifikasi) di ruang Melati RSUD Mardi Waluyo Blitar. Dilihat dari puas terhadap kualitas pelayanan keperawatan, standar praktik keperawatan dan sistem MAKP modifikasi. Variabel tergantung dalam

penelitian ini adalah kinerja perawat di ruang Melati RSUD Mardi Waluyo Blitar tahun 2015. Dilihat dari kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, pengetahuan, kemampuan dan kepemimpinan. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner.

HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian yang meliputi : data yang disajikan meliputi karakteristik lokasi penelitian, data umum responden dan data khusus penelitian mengenai kepuasan perawat dan kinerja perawat ;

Karakteristik responden tertera pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.1 Distribusi jenis kelamin responden di Ruang Melati RSUD Mardi Waluyo Blitar Agustus 2015

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase
1	Laki-laki	3	21,4 %
2	Perempuan	11	78,6 %
Total		14	100 %

Berdasarkan tabel 4.1 tentang distribusi jenis kelamin responden paling banyak yaitu 78,6% yang menjadi responden berjenis kelamin perempuan dan 21,4% berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 4.2 Distribusi usia responden di Ruang Melati RSUD Mardi Waluyo Blitar Agustus 2015

Usia	Frekuensi	Prosentase
20-30 tahun	7	50 %
31-40 tahun	7	50 %
Total	14	100 %

Berdasarkan tabel 4.2 tentang distribusi usia responden tidak ada yang menduduki usia paling banyak, karena usia 20-30 tahun dan

usia 31-40 tahun sama-sama memiliki prosentase sebanyak 50%.

Tabel 4.3 Distribusi pendidikan responden di Ruang Melati RSUD Mardi Waluyo Blitar Agustus 2015

No	Pendidikan	Frekuensi	Prosentase
1	S1	5	35,7 %
2	D III	9	64,3 %
Total		14	100 %

Berdasarkan tabel 4.3 tentang distribusi pendidikan responden paling banyak yaitu 64,3% yang menjadi responden berpendidikan DIII dan S1 sebanyak 35,7%.

Tabel 4.4 Distribusi masa kerja responden di Ruang Melati RSUD Mardi Waluyo Blitar Agustus 2015

No	Masa kerja	Frekuensi	Prosentase
1	> 5 tahun	2	14,3 %
2	1-5 tahun	7	50 %
3	< 1 tahun	5	35,7 %
Total		14	100 %

Berdasarkan tabel 4.4 tentang distribusi masa kerja responden paling banyak yaitu 50% 1-5 tahun, < 1 tahun 35,7% dan 14,3% responden dengan masa kerja > 5 tahun.

Tabel 4.5 Distribusi kepuasan responden di Ruang Melati RSUD Mardi Waluyo Blitar Agustus 2015

No	Kriteria	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat tidak puas	0	0 %
2	Tidak puas	3	21,4 %
3	Puas	11	78,6 %
4	Sangat puas	0	0 %
Total		14	100 %

Berdasarkan tabel 4.5 tentang distribusi kepuasan Metode Asuhan Keperawatan Profesional di Ruang Melati RSUD Mardi Waluyo Blitar, didapatkan bahwa dari jumlah 14 responden 78,6% mengatakan puas dan 21,4% mengatakan tidak puas.

Tabel 4.6 Distribusi kinerja responden di Ruang Melati RSUD Mardi Waluyo Blitar Agustus 2015

No	Kriteria	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat rendah	0	0 %
2	Rendah	0	0 %
3	Cukup	1	7 %
4	Tinggi	8	57 %
5	Sangat tinggi	5	36 %
	Total	14	100 %

Berdasarkan tabel 4.6 tentang distribusi kinerja responden di Ruang Melati RSUD Mardi Waluyo Blitar, didapatkan bahwa dari jumlah 14 responden 57% kinerja tinggi, 36% kinerja sangat tinggi dan 7% kinerja cukup.

Tabel 4.7 Uji Korelasi *Spearman* hubungan kepuasan perawat tentang Metode Asuhan Keperawatan Profesional dengan kinerja perawat di Ruang Melati RSUD Mardi Waluyo Blitar Agustus 2015

Kepuasan responden	Kinerja responden						Total	
	Cukup		Tinggi		Sangat tinggi			
	F	%	F	%	F	%	F	%
Tidak puas	0	0 %	0	0 %	3	21,4%	3	21,4%
Puas	1	7,1 %	8	57,1%	2	14,3%	11	78,6%
Total	1	7%	8	57 %	5	36 %	14	100%
Hasil uji SPSS nilai $rs = -0,664$ $p \text{ value} = 0,010$								

Berdasarkan tabel 4.7 uji korelasi *spearman* tentang hubungan kepuasan perawat dengan kinerja perawat didapatkan hasil $p = 0,010$ dimana $< 0,05$ yang berarti ada hubungan antara kepuasan perawat tentang Metode Asuhan Keperawatan Profesional dengan kinerja perawat. Sedangkan koefisien

korelasi $rs = -0,664$, yang artinya hubungan kepuasan perawat tentang Metode Asuhan Keperawatan Profesional dengan kinerja perawat memiliki korelasi yang terbalik. Jadi semakin tinggi kepuasan perawat, maka akan semakin menurunnya kinerja perawat. Sebaliknya semakin rendah kepuasan perawat, maka dengan sendirinya akan meningkatkan kinerja perawat.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Ruang Melati RSUD Mardi Waluyo Blitar yang dilakukan pada tanggal 03 Agustus sampai 14 Agustus 2015, di dapatkan hasil sebagai berikut :

1. Kepuasan Perawat

Dalam penelitian yang sudah dilakukan, responden merasa puas paling dominan yaitu, 78,6%. Hal ini berarti perawat di Ruang Melati RSUD Mardi Waluyo Blitar merasa puas dengan sistem Metode Asuhan Keperawatan Profesional yang diterapkan. Akan tetapi perawat di Ruang Melati belum merasa puas dengan ronde keperawatan yang sudah dilakukan, belum merasa puas dengan penyediaan fasilitas pasien yang diharapkan membantu proses kerja perawat, belum merasa puas dengan penyediaan peralatan yang tersedia di Ruang Melati karena tidak memenuhi standar dan belum merasa puas dengan keberhasilan dalam kerja tim serta pembagian pekerjaan yang ada di Ruang Melati.

Jika seseorang telah melaksanakan tugas dengan baik, maka dia akan mendapatkan kepuasan terhadap hasil yang dicapai dan tantangan selama proses pelaksanaan.

Kepuasan tersebut dapat tercipta dengan strategi memberikan penghargaan yang dicapai, baik berupa fisik maupun psikis dan peningkatan motivasi (Nursalam, 2014).

Berdasarkan hasil tabulasi silang kepuasan responden di Ruang Melati RSUD Mardi Waluyo Blitar. Diketahui bahwa paling banyak responden dengan kategori puas yaitu, jenis kelamin perempuan sebanyak 7 orang, hal ini disebabkan karena Ruang Melati mempunyai perawat yang paling dominan perempuan sebanyak 11 orang. Responden dengan kategori puas di dominasi oleh usia 31-40 tahun sebanyak 6 orang, kemungkinan usia 31-40 tahun merupakan usia dengan pengertian yang tinggi dan pengalaman yang cukup dalam bekerja, sehingga dalam kategori usia di dominasi oleh responden berusia 31-40 tahun. Dengan kategori puas di dominasi juga oleh responden berpendidikan D III sebanyak 7 orang, hal ini mungkin disebabkan karena responden berpendidikan D III rata-rata memiliki usia 31-40 tahun dan masa kerja 1-5 tahun yang mempunyai pengertian tinggi dan pengalaman dalam bekerja, dan kemungkinan diakibatkan karena ruangan memiliki perawat yang paling banyak berpendidikan D III sebanyak 9 orang. Sedangkan dengan masa kerja dengan kategori puas di dominasi oleh masa kerja 1-5 tahun sebanyak 6 orang, hal ini mungkin disebabkan karena perawat yang cukup lama bekerja diruangan tersebut sudah memiliki pengalaman dalam bekerja dan mengetahui kondisi ruangan.

Dengan demikian, kualitas pelayanan di Ruang Melati RSUD Mardi Waluyo Blitar berada pada kategori puas, hal ini berarti

perawat di Ruang Melati mampu memberikan pelayanan asuhan keperawatan yang bermutu kepada pasien, serta saling mendukung dan memberikan perhatian yang menyenangkan. Standar praktik di Ruang Melati berada pada kategori puas, artinya perawat ruangan merasa puas dengan jumlah BOR yang ada, jumlah perawat di ruangan, serta pembagian tugas dalam melakukan pemberian asuhan keperawatan. Sistem Metode Asuhan Keperawatan Profesional Tim Primer (Modifikasi) berkategori puas, hal ini menunjukkan perawat di Ruang Melati puas dengan metode yang diterapkan, baik dalam sistem penerimaan pasien, timbang terima, pendokumentasian, supervisi, sentralisasi obat, *discharge planning* dan pemindahan pasien.

2. Kinerja Perawat

Dalam penelitian yang sudah dilakukan, responden memiliki kinerja tinggi paling dominan yaitu, 57%. Hal ini berarti perawat di Ruang Melati RSUD Mardi Waluyo Blitar sudah melaksanakan pekerjaannya dengan cermat, berkonsentrasi dalam bekerja, mampu memberikan usul atau saran untuk mengatasi permasalahan dalam bekerja dan bertanggung jawab dalam pekerjaannya.

Mc Clelland berpendapat bahwa ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja. Motif berprestasi adalah dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji (Nursalam, 2014).

Berdasarkan hasil tabulasi silang kinerja responden di Ruang Melati RSUD Mardi

Waluyo Blitar. Diketahui bahwa paling banyak responden dengan kategori tinggi yaitu, jenis kelamin perempuan sebanyak 7 orang, hal ini disebabkan karena Ruang Melati mempunyai perawat yang paling dominan perempuan sebanyak 11 orang. Responden usia 31-40 tahun sebanyak 6 orang, kemungkinan usia 31-40 tahun merupakan usia dengan pengertian yang tinggi dan pengalaman yang cukup dalam bekerja, sehingga dalam kategori usia di dominasi oleh responden berusia 31-40 tahun. Responden berpendidikan D III sebanyak 7 orang, hal ini mungkin disebabkan karena responden berpendidikan D III merasa sebagai perawat pelaksana sehingga lebih memiliki dorongan untuk melakukan tugas yang diberikan dengan sebaik-baiknya, dan kemungkinan disebabkan karena ruangan memiliki perawat yang paling banyak berpendidikan D III sebanyak 9 orang. Sedangkan dengan masa kerja dengan kategori tinggi di dominasi oleh masa kerja 1-5 tahun sebanyak 4 orang dan masa kerja < 1 tahun sebanyak 4 orang, hal ini mungkin disebabkan karena masa kerja 1-5 tahun dan masa kerja < 1 tahun sama-sama memiliki dorongan untuk berprestasi, adapun masa kerja 1-5 tahun memiliki dorongan mencapai prestasi kerja untuk mendapat predikat tinggi dan masa kerja < 1 tahun memiliki dorongan untuk menunjukkan prestasi kerja sebagai perawat baru di Ruang Melati, dan kemungkinan disebabkan karena Ruang Melati di dominasi oleh perawat yang masa kerjanya 1-5 tahun sebanyak 7 orang dan perawat < 1 tahun sebanyak 5 orang.

Dengan demikian, kesetiaan perawat di Ruang Melati berada pada kategori tinggi, artinya perawat setia terhadap pekerjaannya dan organisasi. Tingkat prestasi kerja perawat berada pada kategori tinggi, hal ini dapat dilihat dari perilaku perawat antara lain, tidak memanipulasi data atau laporan, selalu berkata jujur dan tidak berdalih. Tanggung jawab perawat berada pada kategori tinggi, artinya perawat telah bertanggung jawab atas pekerjaannya, hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan, perawat sudah melakukan tugas pokok dan tugas tambahan yang diberikan oleh atasan, perawat tidak melakukan perbuatan yang merugikan Ruang / Rumah Sakit. Pengetahuan perawat sebagian besar berkategori tinggi, hal ini menunjukkan perawat mampu memberikan usul atau saran untuk mengatasi permasalahan dalam bekerja, serta mampu mengetahui dan memahami permasalahan di ruangan. Tingkat kualitas kerja perawat berada pada kategori tinggi, hal ini berarti perawat sudah melaksanakan pekerjaannya dengan memperhatikan kelengkapan administrasi pekerjaannya, tertib saat bekerja dan melakukan perawatan peralatan kerja sesuai ketentuan yang berlaku di Ruang Melati. Tingkat keandalan perawat sebagian besar berkategori tinggi, hal ini menunjukkan perawat berperilaku gigih, pantang menyerah, serius dan berkonsentrasi dalam bekerja. Kerjasama antar perawat di Ruang Melati RSUD Mardi Waluyo Blitar berkategori tinggi, hal ini dapat diartikan perawat telah mampu bekerja secara aktif, tidak malu meminta bantuan dan bertanya kepada rekan

sekerja serta memahami dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Ketaatan perawat berada pada kategori tinggi, hal ini menunjukkan perawat sudah mematuhi peraturan yang berlaku dalam bekerja dan mengetahui hak dan kewajibannya. Kepemimpinan berada pada kategori tinggi, hal ini menunjukkan perawat di Ruang Melati mampu memberikan arahan-arahan dan menjadi motivator dalam memperlancar pemberian asuhan keperawat kepada pasien. Kepribadian perawat pada kategori tinggi. Kepribadian perawat meliputi sikap yang baik, perilaku yang sopan, serta berpenampilan simpatik dan wajar, perawat telah bersikap sopan dan santun terhadap anggota perawat yang lain dan sesama, perawat sudah berpenampilan rapi dan rajin serta selalu memberikan senyum, salam, dan sapa terhadap pasien.

3. Analisis Hubungan Kepuasan Perawat Tentang Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) Tim Primer (Modifikasi) dengan Kinerja Perawat

Dilihat dari hasil analisis menggunakan fasilitas computer (SPSS 16.0) dengan uji *Spearman's rho* menunjukkan nilai yang signifikan antara kepuasan perawat tentang Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) Tim Primer (Modifikasi) dengan kinerja perawat di Ruang Melati RSUD Mardi Waluyo Blitar. Sedangkan koefisien korelasi memiliki korelasi yang terbalik atau tidak searah. Jadi semakin tinggi kepuasan perawat, maka akan semakin menurunnya kinerja perawat. Sebaliknya semakin rendah kepuasan

perawat, maka dengan sendirinya akan meningkatkan kinerja perawat.

Perawat sendiri dikenal sebagai sosok yang lembut dalam melaksanakan pekerjaannya berdasarkan cinta kasih. Akan tetapi di balik itu semua terkadang perawat merasa tidak puas akan beban kerja yang tinggi dan pelaksanaan peran yang tidak sesuai dengan profesinya. Hal ini mengakibatkan menurunnya kinerja kerja perawat yang berujung pada ketidakpuasan pasien dalam mendapatkan pelayanan di rumah sakit. Kepuasan adalah persepsi terhadap produk atau jasa yang telah memenuhi harapannya. Jadi kepuasan hasil dari akumulasi konsumen atau pelanggan dalam menggunakan produk atau jasa (Irawan 2003, dalam Nursalam 2014).

Adanya hubungan antara kepuasan perawat tentang Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) tim primer (Modifikasi) dengan kinerja perawat kemungkinan dikarenakan terpenuhinya harapan dari perawat itu sendiri. Ini terbukti dari 14 responden, 11 orang merasa puas dengan metode yang diterapkan dan 8 orang kinerjanya tinggi. Secara umum kepuasan perawat berada pada kategori puas dan kinerja perawat berada pada kategori tinggi. Akan tetapi korelasi koefisien kepuasan perawat dengan kinerja perawat memiliki hubungan yang terbalik, kemungkinan diakibatkan karena perawat dengan kategori puas merasa bahwa harapannya sudah terpenuhi, sehingga perawat tersebut tidak memiliki dorongan dalam dirinya untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Sedangkan perawat

dengan kategori tidak puas memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja untuk memenuhi harapannya.

Adapun korelasi koefisien kepuasan perawat dan kinerja perawat memiliki hubungan terbalik dimungkinkan karena faktor pendorong perawat untuk berprestasi tidak hanya disebabkan oleh kepuasan perawat saja, tetapi bisa disebabkan oleh faktor lain seperti karakteristik individu. Misalnya latar belakang pendidikan, usia, masa kerja, ataupun disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PENUTUP

1. Simpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah:

- a. Kepuasan perawat tentang metode asuhan keperawatan profesional (MAKP) tim primer (Modifikasi), menunjukkan 78,6 % perawat berada pada kategori puas dan 21,4 % perawat berada pada kategori tidak puas.
- b. Kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan di Ruang Melati RSUD Mardi Waluyo Blitar, menunjukkan 57 % perawat berada pada kategori kinerja tinggi, 36 % perawat berada pada kategori kinerja sangat tinggi dan 7 % perawat berada pada kategori kinerja cukup.
- c. Terdapat hubungan kepuasan perawat tentang metode asuhan keperawatan profesional (MAKP) tim primer (modifikasi) dengan kinerja perawat di Ruang Melati RSUD Mardi Waluyo Blitar, hubungan menunjukkan korelasi terbalik atau tidak searah antara kepuasan perawat tentang metode asuhan

keperawatan profesional (MAKP) tim primer (Modifikasi) dengan kinerja perawat, yang ditunjukkan dari uji *Sperman's rho* menunjukkan $\rho = 0,010 < \alpha$ 0,05 sedangkan $r_s = -0,664$.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh, ada beberapa saran dari penelitian ini yang dapat dijadikan pertimbangan, antara lain sebagai berikut:

- a. Bagi Institusi
Penulis menganjurkan lembaga pendidikan kesehatan dapat bekerja sama dengan perawat untuk memberikan pendidikan dan pelatihan agar terciptanya perawat yang profesional dalam rangka untuk perkembangan mutu pelayanan kesehatan serta peningkatan jasa pelayanan keperawatan.
- b. Bagi Perawat
Penulis menganjurkan agar perawat saling bekerjasama secara tim untuk memudahkan pembagian pekerjaan sehingga mampu melaksanakan tugas-tugas yang diberikan dalam meningkatkan mutu pelayanan kesehatan.
- c. Bagi Rumah Sakit / Ruangan
Mengingat pentingnya mutu pelayanan, maka peneliti menganjurkan kepada Rumah Sakit / Ruangan untuk meningkatkan mutu pelayanan kesehatan dalam penerapan metode asuhan keperawatan profesional dan menyediakan fasilitas yang diharapkan dapat membantu proses kerja perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Istijanto. *“Riset Sumber Daya Manusia”* Jakarta: Pt Gramedia Pustaka Utama, 2005.
- Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia. Nomor 836/MENKES/SK/VI/2005. Tentang *Pedoman Pengembangan Manajemen Kinerja Perawat dan Bidan*.
- Kurniadi, 2008. *Hubungan antara motivasi dan kinerja perawat di bangsal non MAKP di RSJ Prof. DR. Soeroyo Magelang*, (internet) dari <http://thesis.umy.ac.id/datapublik/t24595.pdf> (akses tanggal 15 Mei 2015).
- Kholijah Siregar, 2006. *Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Kepuasan Kerja Karyawan*, (internet) dari <http://repository.ipb.ac.id/A06ksi.pdf> (akses tanggal 15 Mei 2015).
- Nursalam. *“Konsep Dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan” Pedoman Skripsi, Tesis, dan Instrumen Penelitian Keperawatan – Edisi 2 – Jakarta: Salemba Medika, 2011.*
- Nursalam. *Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional – Edisi 2 – Jakarta: Salemba Medika, 2007.*
- Nursalam. *Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional. Edisi 4 – Jakarta: Salemba Medika, 2014.*
- S. Prihantoro, 2014. *Kecenderungan Burnout Pada Perawat Ditinjau dari Jenis Kelamin dan Usia Dewasa di Rumah Sakit Islam Surakarta*, (internet) dari <http://eprints.ums.ac.id/30404/2/pdf> (akses tanggal 15 Mei 2015).
- S. Suarli, Yanyan Bahtiar. *Manajemen Keperawatan Dengan Pendekatan Praktis*. Sekolah Tinggi Keperawatan Muhammadiyah Tasikmalaya – Editor; Amalia Safitri & Rina Astikawati. Produksi Penerbit Erlangga.
- Setiadi. *Konsep & Penulisan Riset Keperawatan – Edisi Pertama – Yogyakarta; Graha Ilmu, 2007.*
- Subakti Syaiin. 2007. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Klinik Spesialis Bestari Medan*, (internet) dari <http://repository.usu.ac.id/08E00830.pdf> (akses tanggal 15 Mei 2015).
- Tjahjono Kuntjoro, 2005. *Pengembangan Manajemen Kinerja Perawat Dan Bidan Sebagai Strategi Dalam Meningkatkan Mutu Klini*, (internet) dari <http://jurnal.ugm.ac.id/article> (akses tanggal 15 Mei 2015).
- Veithzal Rivai, Dato’ Ahmad Fawzi Mohd. Basri, Ella Jauvani Sagala, Siviana Murni. *Performance Appraisal – Edisi. 2 – Cetakan ke 4 – Jakarta: Rajawali Pers, 2011.*
- Wulandari, 2012. *Hubungan Pelaksanaan MAKP Metode Penugasan Perawat Primer Dengan Tingkat Kepuasan Pasien Di Ruang Cenderawasih RSUD Wangaya Denpasar*, (internet) dari <http://www.e-jurnal.com/hubungan-pelaksanaan-makp-metode.html> (akses tanggal 15 Mei 2015).