

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Rumah sakit di Indonesia mengalami perkembangan yang cukup pesat dalam kurun waktu beberapa tahun terakhir seiring dengan diterbitkannya berbagai peraturan dan perundang-undangan yang mendukung iklim investasi dan menciptakan kondisi bisnis dan jasa rumah sakit yang lebih baik. Hal ini juga dibuktikan dengan pemilihan tenaga kerja yang berkualitas dan profesional seperti tenaga medis dan non medis (Yusuf, 2006 dalam Latief 2012). Perawat adalah tenaga medis yang harus diperhatikan oleh manajemen rumah sakit dikarenakan memiliki peranan dalam meningkatkan kualitas mutu dan kinerja rumah sakit (Nursalam, 2013). Perawat merupakan profesi yang memberikan pelayanan yang konstan dan terus menerus kepada pasien di rumah sakit. Menurut *Pan American Health Organization*, (2004), perawat memberikan pelayanan kesehatan utama di rumah sakit, memiliki peran fundamental yang luas selama 24 jam sehari dan memberikan dampak pada kualitas, efisiensi dan efektivitas pelayanan kesehatan.

Tahun 2013, *World Health Organization* (WHO) dalam Kumar, et. al (2013) menjelaskan bahwa India telah menghasilkan sekitar 1,7 juta perawat terlatih sejak tahun 1947 sedangkan di Amerika Serikat diperkirakan akan mengalami penurunan 29 persen jumlah perawat hingga tahun 2020. Menurut Departemen Kesehatan, (2011) dalam Anthon dkk (2012) , di Indonesia, jenis tenaga kesehatan perawat merupakan jumlah terbesar dibanding dengan tenaga kesehatan yang lain, dengan jumlah perawat di Indonesia sebesar 160.074 orang. Sedangkan menurut data PPNI, jumlah perawat di Indonesia tahun 2014 sebesar 625.000 orang. Perawat di rumah sakit tidak hanya mempunyai kewajiban untuk memberikan pelayanan kepada pasien tetapi juga mengharapkan pelayanan dari pihak rumah sakit agar apa yang menjadi haknya dapat diterima dengan baik, salah satunya dengan memperhatikan

kepuasan kerja karena ini mempengaruhi produktifitas dan prestasi kerja perawat (Hartati dkk, 2011).

Menurut Wibowo (2007) konsep *Value Theory*, merupakan kepuasan kerja terjadi pada tingkatan di mana hasil pekerjaan diterima individu seperti yang diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas. Dengan terciptanya kepuasan kerja yang merupakan sikap positif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka, maka akan tercapainya kinerja individual tersebut. Selain itu dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2007), yang menyatakan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif bila dibandingkan organisasi yang mempunyai karyawan yang kurang puas. Penelitian Hartati, dkk (2008), berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang hubungan kepuasan kerja dengan prestasi kerja perawat di Instalasi rawat Inap Rumah Sakit Islam Klaten diperoleh kesimpulan bahwa kepuasan kerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Klaten mayoritas pada kategori sedang sebanyak 33 responden (63,5%), prestasi kerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Klaten mayoritas pada kategori baik sebanyak 41 responden (78,8%). Membuktikan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Klaten ($r=0,393$ dan $p = 0,004$).

Nursalam (2011), menyatakan untuk meningkatkan produktifitas perawat ruangan sebaiknya dibagi menjadi 2-3 tim/group yang terdiri atas tenaga profesional, teknikal, dan pelaksana dalam satu kelompok kecil yang saling membantu, seperti menerapkan metode tim. Pada tahun 1996 penerapan metode tim sudah dikenal dan mulai diterapkan di berbagai rumah sakit di Indonesia. Metode tim didasarkan pada keyakinan bahwa setiap anggota kelompok mempunyai kontribusi dalam merencanakan dan memberikan asuhan keperawatan sehingga pada perawat timbul motivasi dan rasa tanggung jawab yang tinggi. Dengan demikian diharapkan mutu asuhan keperawatan meningkat (Tussaleha dan Kadrianti, 2012). Penerapan asuhan keperawatan metode tim adalah memungkinkan perawat professional

mengatur pemberian asuhan keperawatan termasuk lingkungan yang menopang pemberian asuhan keperawatan tersebut, ketenagaan keperawatan, metode asuhan keperawatan dan dokumentasi keperawatan (Satria, 2011).

Dalam penerapannya, metode tim memiliki beberapa kelebihan diantaranya, memungkinkan pelayanan yang menyeluruh, mendukung pelaksanaan proses keperawatan, dan memungkinkan komunikasi antar tim, sehingga konflik mudah diatasi dan memberi kepuasan kepada anggota tim. . Menurut hasil penelitian Tussaleha dan Kadrianti (2014), tentang penerapan metode tim di RSUD Daya kota Makasar didapatkan hasil perawat memiliki hubungan interpersonal yang baik (80%), komunikasi yang baik (77%) dan tanggung jawab yang baik (85,7%).

Kelemahan metode tim adalah komunikasi antar anggota tim hanya terjadi pada saat konferensi tim, membutuhkan waktu karena sulit untuk melaksanakan komunikasi pada waktu-waktu sibuk. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Anthon dkk (2012), di RSUD Kabupaten Majene didapatkan data pelaksanaan timbang terima sebagian perawat mengatakan masih dirasa kurang (25,7%), *preconference* (25,7%), dan *postconference* (22,9%). Hal tersebut membuktikan bahwa sebagian perawat masih merasakan kurang optimal.

Berdasarkan wawancara dan observasi pada tanggal 12 Desember 2015 Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul sudah menerapkan metode tim modifikasi. Dalam menerapkannya, metode tersebut sudah sesuai dengan kriteria metode tim tetapi untuk pembagian tugas sudah terjadwal dan setiap perawat sudah memiliki area kerja masing-masing yang dibagi setiap bulan. Dalam melaksanakan tugas keperawatan, perawat yang areanya tidak memiliki pasien, maka koordinator sift akan memberi tugas untuk membantu perawat di area yang lain. Hasil wawancara terhadap 2 orang perawat pelaksana didapatkan data salah satu perawat mengatakan ”dalam pelaksanaan metode ini terkadang sering terjadi kesalahan dalam berkomunikasi antar tim dan menimbulkan persepsi yang berbeda dan mengatakan masih sedikit belum puas dengan metode tim. Maka peneliti

tertarik untuk melakukan penelitian tersebut dengan judul “Hubungan Penerapan Metode Tim dengan Tingkat Kepuasan Kerja Perawat di PKU Muhammadiyah Bantul.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “ Adakah Hubungan Penerapan Metode Tim dengan Tingkat Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit PKU Muhammdiyah Bantul?”

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Diketahui hubungan penerapan metode tim dengan tingkat kepuasan kerja perawat di rumah sakit PKU Muhammdiyah Bantul.

2. Tujuan Khusus

- a. Diketahui penerapan metode tim di PKU Muhammdiyah Bantul .
- b. Diketahui tingkat kepuasan kerja perawat di rumah sakit PKU Muhammdiyah Bantul.
- c. Diketahui keeratan hubungan penerapan metode tim dengan tingkat kepuasan kerja perawat di rumah sakit PKU Muhammadiyah Bantul

D. Manfaat Peneletian

Berdasarkan dari tujuan penelitian, maka kegunaan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah literatur dan konsep manajemen sumberdaya manusia di institusi pelayanan kesehatan khususnya yang terkait dengan hubungan penerapan metode tim.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi manajemen rumah sakit

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperoleh masukan-masukan yang positif dan membangun, yang dapat diterapkan rumah sakit dalam usaha memberikan kepuasan kerja perawat pelaksana.

b. Bagi peneliti berikutnya

Menambah wawasan dan menjadi acuan peneliti berikutnya untuk meneliti hubungan metode tim dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat.

E. Keaslian Penelitian

1. Anthon (2012), melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Penerapan Metode Tim (MPKP) dengan kinerja perawat pelaksana diruang rawat inap di RSUD Kabupaten Majene” tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan penerapan metode tim dengan kinerja perawat pelaksana di RSUD Kabupaten Majene. Penelitian ini merupakan jenis penelitian *deskriptif analitik* dengan metode *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga perawat pelaksana yang ada di ruang rawat inap interna RSUD Kabupaten Majene yang berjumlah 35 orang. Pengambilan sampel menggunakan tehnik *total sampling*. Hasil penelitian ada hubungan antara timbang terima dengan kinerja perawat pelaksana dengan nilai signifikan ($\rho > 0,05$) penerapan *pre conference* dengan kinerja perawat pelaksana terdapat hubungan antara ke dua variabel, penerapan *post conference* dengan kinerja perawat pelaksana terdapat hubungan antara variabel, penerapan ronde keperawatan dengan kinerja perawat pelaksana. Persaman dengan penelitian ini adalah metode yang di gunakan yaitu *croos sectional*, variabel bebasnya penerapan metode tim, sedangkan untuk perbedaan penelitian ini yaitu di variabel terikat yaitu kinerja perawat pelaksana, tempat penelitian dan tahun penelitian. Sedangkan peneliti meneliti tentang kepuasan kerja perawat pelaksana.

2. Tussaleha dan Kadrianti (2014), dengan judul penelitian “Hubungan Penerapan Metode Tim dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Interna di RSUD Daya Kota Makassar. Penelitian ini dilakukan pada tanggal 16 Juli 2013 sampai 23 Juli 2013. Penelitian ini menggunakan metode penelitian Deskriptif dengan pendekatan *Cross Sectional*. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 responden. Pemilihan sampel dilakukan dengan *Purposive sampling*. Hasil analisis menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara hubungan interpersonal, komunikasi, tanggung jawab dengan kinerja perawat, dengan nilai kemaknaan $p=0,032$, $p=0,013$, $p=0,013$ dimana nilai $p < \alpha = 0,05$. Kesamaan penelitian yaitu sama-sama meneliti penerapan metode tim, dan menggunakan metode yang sama sedangkan untuk perbedaannya di variabel terikatnya yaitu tingkat kepuasan kerja perawat pelaksana, tempat penelitian dan waktu penelitian.
3. Sigit, Keliat dan Hariyati (2011), dengan judul penelitian “Fungsi Pengarahan Kepala Ruangan dan Ketua Tim Meningkatkan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh fungsi pengarahan kepala ruang dan ketua tim terhadap kepuasan kerja perawat pelaksana di unit rawat inap. Metode penelitian adalah *quasi experiment* dengan desain *pre-post test design with control group*. Data diambil sebelum dan sesudah dilaksanakan pelatihan, bimbingan dan pendampingan fungsi pengarahan (*operan, pre conference, post conference*, iklim motivasi, supervisi dan delegasi) pada kepala ruang dan ketua tim. Sampel penelitian diperoleh secara *purposive sampling*. Hasil penelitian didapatkan kepuasan kerja perawat pelaksana yang mendapat pengarahan dari kepala ruang dan ketua tim yang sudah memperoleh pelatihan, bimbingan dan pendampingan meningkat lebih tinggi secara bermakna dibandingkan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana yang mendapat pengarahan dari kepala ruang dan ketua tim yang tidak dilatih fungsi pengarahan ($p= 0,000$). Fungsi pengarahan bila dilaksanakan secara konsisten oleh kepala ruang dan ketua tim, berpeluang meningkatkan

kepuasan kerja sebesar 67,40% dan diperkirakan mampu meningkatkan nilai kepuasan perawat pelaksana sebesar 16.746 poin setelah dikontrol jenis kelamin. Persamaan penelitian yaitu sama-sama ingin mengetahui tingkat kepuasan kerja perawat pelaksana metode yang di gunakan sama , perbedaannya yaitu tempat penelitian, waktu dan variabel bebasnya dan metode penelitian.

4. Harikadua, Warouw dan Hamel (2014), dengan judul penelitian” Hubungan Supervisi Keperawatan dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Bangsal C BLU RSUP Prof. Dr. R. D. Kandao Manado. Bertujuan untuk mempelajari hubungan supervise keperawatan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana. Jenis penelitian yang digunakan ialah pendekatan *cross sectional* dengan *descriptive analitik*. Tehnik pengambilan sampel yang dipakai ialah *purposive sampling*. Sampel dalam penelitian sebanyak 52 orang. Dengan hasil penelitian diperoleh nilai $p = 0,002$. Dapat disimpulkan ada hubungan antara supervisi keperawatan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di Irina C BLU RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado. Kesamaan penelitian ini terletak di variabel independen yaitu sama-sama meneliti tingkat kepuasan perawat pelaksana dan menggunakan metode yang sama dalam pengambilan data sedangkan perbedaannya yaitu di variabel dependent dan waktu penelitian, serta tempat penelitian.