

Hubungan Metode Penugasan Tim Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di RS Dustira

¹ Setiawati, ² Lilis Rohayani, ³ Zia Airiza Zahara Fauzia

^{1,2,3} Program Studi Keperawatan, Fakultas Ilmu Teknologi dan Kesehatan, Universitas Jenderal Achmad Yani Cimahi
setiawati@gmail.com

ABSTRAK

Dampak apabila metode tim tidak dilaksanakan sesuai dengan SOP (*Standard Operating Procedure*) dan ketidakpuasan perawat tidak terpenuhi adalah akan membuat kinerja yang diberikan perawat kepada pasien tidak maksimal dan akan membuat pasien tidak nyaman sehingga akan berpengaruh terhadap citra rumah sakit. Berdasarkan hasil studi pendahuluan di Rumah Sakit TK II 03.05.01 Dustira ditemukan bahwa pelaksanaan metode penugasan tim belum maksimal dikarenakan keterbatasan jumlah perawat. Selain itu, pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan *jobdesk*, hal ini karena perawat diharuskan agar dapat menguasai segala bidang yang memiliki kaitan dengan keperawatan. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan metode penugasan tim dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit TK II 03.05.01 Dustira. Rancangan penelitian yang digunakan adalah survei analitik dengan *cross-sectional*. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 49 orang dengan menggunakan pendekatan *stratified random sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 27 responden (55,1%) mengatakan bahwa metode tim sudah sesuai. Sebanyak 14 responden (28,6%) merasa puas dengan pekerjaannya. Hasil uji *chi square* didapatkan $p\text{ value} = 0,002$ hal ini bermakna bahwa terdapat hubungan antara metode penugasan tim dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit TK II 03.05.01 Dustira.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Kuantitatif, Metode Penugasan Tim

ABSTRACT

The impact if the team method is not implemented in accordance with the SOP (Standard Operating Procedure) and the dissatisfaction of the nurses is not met, it will make the performance provided by the nurses to the patients not optimal and will make the patients uncomfortable so that it will affect the image of the hospital. Based on the results of a preliminary study at the Dustira TK II Hospital 03.05.01 it was found that the implementation of the team assignment method was not optimal due to the limited number of nurses. In addition, the work carried out is not in accordance with the jobdesk, this is because nurses are required to be able to master all fields related to nursing. This study aims to determine the relationship between the team assignment method and the job satisfaction of nurses at TK II 03.05.01 Dustira Hospital. The research design used was an analytic survey with a cross-sectional approach. The number of samples used was 49 people using a stratified random sampling approach. The results showed that 27 respondents (55.1%) said that the team method was appropriate. As many as 14 respondents (28.6%) were satisfied with their work. The results of the chi square test obtained $p\text{ value} = 0.002$, this means that there is a relationship between the team assignment method and the job satisfaction of nurses at the TK II Hospital 03.05.01 Dustira.

Keywords: Job Satisfaction, Quantitative, Team Assignment Method

PENDAHULUAN

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2014 mengenai keperawatan menyatakan bahwa asuhan keperawatan ialah hubungan yang terjadi diantara perawat, pasien dan lingkungan untuk memperoleh pelampiasan kebutuhan dan kemandirian dalam menjadi diri sendiri. Suarli & Suarli & Bahtiar (2012) menjelaskan bahwa untuk memenuhi kebutuhan pasien dalam menciptakan dan menjaga keadaan biologis, psikologis sosial dan spiritual harus diberikan asuhan keperawatan yang terstruktur agar hasil yang diinginkan akan tercapai. Indriyani & Asmuji (2016) mengatakan bahwa dalam melaksanakan metode pemberian asuhan keperawatan wajib disesuaikan dengan keadaan serta kebutuhan pasien. Menurut Nursalam (2015) model penugasan asuhan keperawatan dibagi menjadi lima model yaitu: metode fungsional, metode kasus, metode penugasan tim, metode modifikasi tim dan primer, metode primer. (Oyoh et al., 2022) mengemukakan bahwa pada saat melaksanakan asuhan keperawatan wajib memakai standar acuan yang terdiri berasal pengkajian, diagnosa, perencanaan, implementasi, evaluasi serta dokumentasi.

Keenam metode yang telah disebutkan diatas tentunya mempunyai kelebihan dan kekurangannya tersendiri. Menerapkan asuhan keperawatan kepada pasien merupakan wujud tanggung jawab dari perawat kepada pasien. Karena penerapan asuhan keperawatan ini akan meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan perawat untuk melengkapi apa yang dibutuhkan pasien. Ketika asuhan keperawatan tidak dilaksanakan secara maksimal, maka akan berdampak terhadap kesehatan pasien, selain itu dapat memperparah dan menyebabkan komplikasi bahkan dapat menyebabkan kematian terhadap pasien (Tampubolon, 2019). Untuk itu, sangat krusial untuk perawat ketika sedang melaksanakan asuhan keperawatan sebab ketika pemberian asuhan keperawatan yang sedang dilakukan tidak sistematis, maka pemberian layanan dari perawat tidak akan berjalan secara aporisma (Saraswasta et al. 2020).

Nursalam (2015) mengatakan bahwa dalam pelaksanaan pelayanan di rumah sakit, dipengaruhi oleh kepuasan perawat. Kepuasan kerja merupakan reaksi senang atau tidak seseorang ketika melaksanakan tugasnya. Kepuasan kerja dapat menggambarkan keadaan seseorang akan apa yang sedang dikerjakannya. Keadaan ini dapat dilihat dari bagaimana seseorang bersikap positif terhadap sesuatu yang akan dihadapi di sekitar lingkungan pekerjaannya. Jadi, ketika perawat merasa puas terhadap apa yang dikerjakannya, maka secara otomatis pelayanan keperawatannya pun akan semakin meningkat.

Menurut Bataha (2019) ada berbagai variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan perawat diantaranya: posisi tempat, jasa, lingkungan kerja serta peralatan dalam melaksanakan kerja. Robbins dan Judge (2018) mengatakan bahwa kepuasan kerja seseorang dapat dilihat dari beberapa hal yaitu dari bagaimana pekerjaan itu dirasakan secara mental memiliki tantangan, keadaan dari tempat bekerja, penghasilan, penyesuaian pribadi seseorang terhadap pekerjaannya dan teman kerja. Selain itu, Kreitner dan Kinicki (2014) menyebutkan bahwa terdapat lima model kepuasan kerja yang berfokus terhadap berbagai penyebab diantaranya memenuhi keinginan, *impertinence*, perolehan nilai, keadilan serta komponen disposisi.

Hasibuan (2016) mengemukakan bahwa kepuasan kinerja perawat itu menyangkut sikap perawat kepada apa yang sedang dikerjakannya, perawat yang memiliki derajat kepuasan tinggi pasti akan memastikan sikap positif kepada pekerjaannya. Sedangkan perawat yang ketika bekerja tidak memperoleh kepuasan, dampak yang akan diterimanya yaitu dapat membuat seseorang menjadi frustrasi, ketika mengerjakan sesuatu menjadi cepat lelah, gampang merasa bosan, tidak dapat mengontrol emosi dan suka melakukan kegiatan yang tidak memiliki korelasi dengan pekerjaannya. Selain itu, kepuasan kinerja perawat dapat diperhatikan dari bagaimana interaksi langsung dengan perawat dalam melaksanakan pelayanan keperawatan yang berkualitas. Menurut Kundre & Kallo (2018) kepuasan kerja perawat ini menjadi poin yang menarik dan memiliki manfaat yang besar baik itu untuk keinginan pribadi, tempat

bekerja dan lingkungan sekitar dimana yang dimaksud dalam hal ini ialah perawat, dokter dan pasien.

Ketidakpuasan perawat akan berakibat kepada emosi yang dirasakan oleh perawat dan akan membuat perawat tersebut tidak dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Ketidakpuasan perawat dapat dilihat dari perilaku yang ditunjukkan seperti bagaimana moral kerjanya, apakah perawat tersebut taat terhadap peraturan, serta dapat dilihat dari pencapaian yang telah dilakukannya. Perawat yang tidak puas akan menyediakan pelayanan yang kurang kepada pasien di rumah sakit, akibat dari tindakan tersebut akan menyebabkan tidak terpenuhinya kepuasan pasien secara menyeluruh, yang nantinya akan berimbas terhadap citra serta pendapatan yang dimiliki rumah sakit menjadi menurun dan tidak stabil (Hasibuan, 2016). Ketidakpuasan kerja akan memperlihatkan sikap dan tanda-tanda negatif dan akan mengakibatkan perasaan yang tidak menyenangkan terhadap apa yang sedang dikerjakan sehingga nantinya akan merugikan rumah sakit dan pelayanan yang diberikan. Hal yang dapat dilihat ketika perawat mengalami ketidakpuasan adalah sering absen kehadiran, terlambat datang, tak jarang memprotes, absensi, tidak semangat dalam bekerja dan angka *turnover* perawat meningkat (Hasibuan, 2016).

Robbins & Judge (2012) berkata bahwa ketika seseorang tidak puas dengan pekerjaannya, maka akan ada imbas dari apa yang sedang dirasakannya, begitupun dengan orang yang puas terhadap pekerjaannya. Imbas yang akan terjadi jika seseorang tidak puas bekerja antara lain akan memperlihatkan sikap *exit* (sikap yang menunjukkan perilaku ingin keluar dari perusahaan, baik itu dengan naik jabatan atau mengundurkan diri), *voice* (sikap berusaha memperbaiki keadaan, dengan memberikan saran untuk melaksanakan perbaikan, membicarakannya dengan atasan), *loyalty* (diam menunggu membaiknya keadaan), *neglect* (membiarkan keadaan sekitar memburuk dengan cara absen dan datang terlambat yang dilakukan secara *continue*). Sedangkan dampak yang akan diterima ketika seseorang puas bekerja adalah orang tersebut akan memperlihatkan semangat dalam bekerja, aktif di setiap kegiatan yang diadakan dan memperlihatkan baiknya prestasi dalam bekerja.

Rahmaniah et al. (2020) melakukan penelitian mengenai hubungan penjadwalan dinas perawat dengan kepuasan kerja perawat di instalansi rawat inap hasilnya menunjukkan ada hubungan bermakna antara jadwal dinas dengan kepuasan kerja perawat dengan vitalitas hubungan sedang dan arah hubungannya searah. Hal ini menandakan ketika penjadwalan yang diberikan kepada perawat baik maka perawat akan puas terhadap pekerjaannya. Maemunah et al. (2021) melakukan penelitian dengan judul hubungan MAKP primer modifikasi dengan kepuasan kerja perawat rumah sakit panti Nirmala Malang dan didapatkan hasil terdapat hubungan antara pelaksanaan MAKP primer modifikasi dengan kepuasan kerja perawat. Begitu juga menurut penelitian yang dilakukan oleh Lobo et al. (2019) dengan judul hubungan penerapan metode asuhan keperawatan profesional (MAKP) dengan kinerja perawat di ruang Kelimut, ruang Komodo dan ruang Anggrek RSUD Prof. Dr. W. Z. Johannes Kupang didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan antara penerapan MAKP dengan kinerja perawat. Berdasarkan dari hasil penelitian sebelumnya terdapat perbedaan, yaitu menurut Rahmaniah et al. (2020) kepuasan kerja dipengaruhi oleh penjadwalan dinas, begitu juga dengan Maemunah et al. (2021) mengatakan bahwa pelaksanaan MAKP primer modifikasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat, kemudian menurut Lobo et al. (2019) penerapan MAKP dapat mempengaruhi kinerja perawat.

Studi pendahuluan yang dilakukan di ruang Bougenville, Teratai dan Cempaka rumah sakit TK II 03.05.01 Dustira pada hari Selasa, 26 April 2022, peneliti mewawancarai 10 orang perawat dengan kriteria 1 kepala ruangan dari setiap ruangan dan 7 perawat pelaksana, didapatkan hasil bahwa ketika melaksanakan pekerjaan, perawat pelaksana di ruang Bougenville, Teratai dan Cempaka mengatakan bahwa walaupun mereka dapat menunjukkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki dalam pekerjaan ini, tetapi di beberapa tindakan mengharuskan

perawat pelaksana lebih teliti dalam bekerja, sehingga menimbulkan rasa takut untuk melakukan kesalahan dan berakibat tidak puas dalam melaksanakan pekerjaan. Perawat pelaksana mengatakan untuk pekerjaan yang diberikan tidak *sinkron* dengan *jobdesk* yang telah ditentukan, karena perawat diharuskan untuk dapat melakukan segala tindakan sehingga menjadikan perawat pelaksana harus dapat menerima apa yang sudah diperintahkan, hanya saja untuk awal-awal dalam bekerja membutuhkan penyesuaian agar dapat terbiasa dalam melaksanakan tugasnya (Pratama et al., 2020). Selain wawancara, peneliti juga melaksanakan observasi di setiap ruangan dan didapatkan simpulan bahwa sebelum melaksanakan pergantian *shift*, ketua tim dan perawat pelaksana akan melaksanakan proses timbang terima dan setelah itu dilanjutkan dengan kegiatan *pre-conference* hanya saja kegiatan tersebut dilaksanakan secara bersamaan oleh semua perawat pelaksana dan tidak ada pembagian tim. Setelah melakukan kegiatan *pre-conference* perawat pelaksana langsung menjalankan tugasnya masing-masing, ada yang menyiapkan obat, melakukan kegiatan TTV, memasukan data ke komputer dan ada yang membuat asuhan keperawatan.

Kepala ruangan rawat inap Bougenville, Teratai dan Cempaka mengatakan bahwa metode yang digunakan di ruangan adalah metode tim, hal ini berdasarkan dengan adanya Surat Keputusan (SK) dari rumah sakit mengenai uraian tugas tenaga keperawatan/bidan dimana didalamnya menyatakan bahwa semua ruang rawat inap di rumah sakit TK II 03.05.01 Dustira harus menggunakan metode penugasan tim dalam melaksanakan asuhan keperawatan di ruangan (Oyoh & Praghlopatri, 2020; Rohayani et al., 2020). Tetapi kepala ruangan mengatakan bahwa pelaksanaannya belum sesuai dengan *standard Operating Procedure* (SOP) yang diturunkan oleh rumah sakit, hal ini dikarenakan jumlah perawat yang terbatas untuk setiap ruangnya sehingga dalam pelaksanaannya semua anggota tim melaksanakan tugasnya secara bersamaan tidak ada pembagian tim, karena dalam satu *shift* perawat pelaksana yang bertugas adalah 3-4 orang saja.

Ketika peneliti menanyakan kepada kepala ruangan apakah pernah ada yang melakukan penelitian mengenai metode penugasan tim dengan kepuasan kerja perawat, kepala ruangan mengatakan bahwa belum ada yang melakukan penelitian tersebut ini baik itu di ruang Bougenville, Teratai ataupun Cempaka. Berdasarkan uraian diatas, peneliti memiliki ketertarikan untuk melaksanakan penelitian tentang hubungan metode penugasan tim dengan kepuasan kerja perawat di rumah sakit TK.II 03.05.01 Dustira.

METODE

Rancangan penelitian yang dipakai pada penelitian ini adalah desain penelitian survei analitik, menggunakan *cross-sectional*. Populasi dalam penelitian ini yaitu perawat rawat inap di ruang Bougenville, Teratai dan Cempaka rumah sakit TK. II 03.05.01 Dustira sebanyak 55 orang. Kriteria sampel dibagi menjadi dua yaitu kriteria inklusi dan eksklusi. Sampel yang digunakan yaitu perawat di ruang rawat inap yang memenuhi kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditentukan. Penelitian yang tidak termasuk kedalam kriteria inklusi yaitu:

- 1) Perawat yang bekerja di ruang rawat inap Bougenville, Teratai dan Cempaka
 - 2) Perawat yang memiliki masa kerja minimal 1 tahun
 - 3) Kepala ruangan yang memiliki masa kerja minimal 1 tahun
 - 4) Bersedia menjadi responden.
- a. Kriteria Eksklusi

Kriteria eksklusi yaitu:

- 1) Perawat yang tidak bekerja di ruang rawat inap Bougenville, Teratai dan Cempaka
- 2) Perawat yang sedang cuti kerja
- 3) Perawat yang memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun
- 4) Kepala ruangan yang memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun.

Pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *stratified random sampling* dengan kriteria

inklusi dan eksklusi didapatkan hasil sampel tetap berjumlah 49 orang yang memenuhi inklusi.

HASIL

Analisis Univariat

a. Gambaran metode penugasan tim di Rumah Sakit TK II 03.05.01 Dustira

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Metode Penugasan Tim di Rumah Sakit TK II 03.05.01 Dustira Cimahi Tahun 2022

| Metode Penugasan Tim | Frekuensi (F) | Presentase (%) |
|----------------------|---------------|----------------|
| Sesuai | 27 | 55,1 |
| Tidak Sesuai | 22 | 44,9 |
| Total | 49 | 100,0 |

Sumber: Data primer 2022

Tabel 1 menunjukkan bahwa sebanyak 27 responden (55,1%) mengatakan bahwa metode tim sudah sesuai.

b. Gambaran kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit TK.II 03.05.01 Dustira

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit TK.II 03.05.01 Dustira Cimahi Tahun 2022

| Kepuasan Kerja Perawat | Frekuensi (F) | Presentase (%) |
|------------------------|---------------|----------------|
| Puas | 14 | 28,6 |
| Kurang Puas | 35 | 71,4 |
| Total | 49 | 100,0 |

Sumber: Data primer 2022

Tabel 2 menunjukkan bahwa sebanyak 14 responden (28,6%) merasa puas dengan pekerjaannya.

Analisis Bivariat

Tabel 3 Hubungan Metode Penugasan Tim dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit TK II 03.05.01 Dustira Cimahi Tahun 2022

| Variabel | Kepuasan Kerja Perawat | | | | Total | PValue | |
|--------------|------------------------|------|-------------|------|-------|--------|-------|
| | Puas | | Kurang Puas | | | | |
| | N | % | N | % | N | | % |
| Metode Tim | | | | | | | |
| Sesuai | 13 | 48,1 | 14 | 51,9 | 27 | 100,0 | 0,002 |
| Tidak Sesuai | 1 | 4,5 | 21 | 95,5 | 22 | 100,0 | |
| Jumlah | 14 | 28,6 | 35 | 71,4 | 49 | 100,0 | |

Sumber: Data primer 2022

Berdasarkan hasil analisa pada tabel 3 diatas didapatkan hasil bahwa dari 27 responden yang mengatakan metode tim sudah sesuai memiliki kepuasan kerja 48,1% puas dan 51,9 % tidak puas. Sementara 22 responden lainnya mengatakan bahwa metode tim tidak sesuai memiliki kepuasan kerja sebesar 4,5% puas dan 95,5% tidak puas. Berdasarkan hasil uji *chi square* didapatkan nilai *P value* = 0,002 < α (0,05) dan dari analisa tersebut didapatkan H_0 ditolak, maka ada hubungan antara metode penugasan tim dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit TK II 03.05.01 Dustira.

PEMBAHASAN

1. Gambaran metode penugasan tim di Rumah Sakit TK II 03.05.01 Dustira

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat dari total 49 responden, sebanyak 27 responden (55,1%)

melaksanakan penerapan metode penugasan tim yang sudah sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa dalam melaksanakan metode penugasan tim di Rumah Sakit TK II 03.05.01 Dustira telah sesuai dengan apa yang seharusnya dikerjakan.

Metode penugasan tim akan memberikan tanggung jawab secara penuh kepada perawat dalam menjalankan keperawatan terhadap pasien. Dengan adanya tanggung jawab tim ini, diharapkan perawat akan berusaha dan semakin termotivasi untuk meningkatkan kualitas kinerja sesuai dengan harapan dan tanggung jawab yang diberikan. Selain tanggung jawab, hal penting yang harus diterapkan dalam menjalankan metode penugasan tim adalah komunikasi. Perawat harus menerapkan komunikasi yang konsisten dalam memberikan pelayanan kepada pasien dan meningkatkan hubungan yang harmonis antar sesama perawat maupun dengan pasien (Yanrianto, 2014).

Ulfa (2014) menyebutkan bahwa metode penugasan tim dilakukan karena setiap anggota memiliki peran tersendiri baik itu dalam merencanakan atau memberikan pelayanan kepada pasien, sehingga asuhan keperawatan dapat meningkat. Sari (2016) menjelaskan bahwa metode tim merupakan suatu kelompok yang didalamnya terdiri dari anggota yang berbeda dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yusnilalwati et al (2019), mengenai hubungan metoda tim dengan kinerja perawat pelaksana di RSJD Provinsi Jambi dan Riau, dalam penelitian tersebut berdasarkan perhitungan univariat didapatkan bahwa sebagian besar (58,3%) menilai bahwa metode tim sudah baik. Selain itu, Pujiyanti & Syahrul (2019) melakukan penelitian mengenai hubungan penerapan metode tim dengan kinerja perawat pelaksana di ruang Nakula RSUD K.R.M.T Wongsonegoro Semarang, dalam penelitian tersebut didapatkan hasil sebanyak 83,3% responden menerapkan metode tim dengan baik.

Berdasarkan penelitian yang dilaksanakan di rumah sakit TK II 03.05.01 Dustira, metode penugasan yang digunakan oleh ruang rawat inap di rumah sakit TK II Dustira merupakan metode penugasan tim modular hal ini dapat dilihat dari pembagian tugas untuk perawat pelaksana yang didalamnya tidak ada pembagian kelompok untuk menjalankan asuhan keperawatan. Ketika kegiatan *pre-conference* pelaksanaannya dilakukan secara bersamaan oleh semua perawat pelaksana dan tidak ada pembagian tim. Perawat yang berada di ruangan merupakan perawat *bed side* artinya perawat selalu berada di samping pasien, ketika pasien membutuhkan sesuatu maka perawat akan membantu hal tersebut. Dalam menjalankan tugasnya perawat pelaksana dibantu oleh perawat profesional untuk menyelesaikan pekerjaannya. Penugasan yang diberikan kepada perawat pelaksana ditentukan oleh kepala ruangan. Kepala ruangan memiliki tugas untuk menyusun jadwal dinas dan mengevaluasi hasil kerja.

Pengisian kuesioner yang dilakukan oleh responden dan 22 responden menjawab bahwa metode penugasan tim yang dilakukan tidak sesuai, hal yang membuat responden menjawab tidak sesuai karena ketika pembuatan jadwal dinas, tidak hanya kepala ruangan yang menyusun jadwal tetapi responden juga ingin dilibatkan dalam proses pembuatannya. Responden tidak menginginkan jadwal *shift* malam yang berturut-turut, waktu kerja di setiap harinya tidak boleh lebih dari 8 jam. Responden menginginkan kepala ruangan untuk memberikan informasi atau intruksi yang jelas kepada responden agar tidak ada kesalahpahaman ketika sedang menjalankan tugas.

Penerapan metode penugasan tim yang sesuai tidak lepas dari peran kepala ruangan yang dapat mengatur segala sesuatu yang berkaitan dengan kepentingan ruangan, pasien dan perawat itu sendiri. Responden menjawab bahwa mereka menginginkan kepala ruangan yang dapat turut andil ketika sedang ada permasalahan, menerima dengan terbuka ketika ada yang memberikan saran.

2. Gambaran Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit TK II 03.05.01 Dustira

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui pada tabel 2 bahwa dari 49 responden terdapat sebanyak 14 responden (28,6%) merasa puas dengan pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit TK II 03.05.01 Dustira tidak terpenuhi.

Kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2018) adalah bagaimana seseorang mengungkapkan perasaannya melalui tindakan disetiap pekerjaan yang dilakukan. Orang dengan level kepuasan tinggi akan memberikan hasil pekerjaan yang memuaskan, begitupun dengan orang yang level kepuasannya rendah, maka akan memperlihatkan kinerja yang dibawah standar. Hasibuan (2016) menyebutkan bahwa kepuasan kerja menyangkut sikap umum dari individu terhadap pekerjaannya karena individu yang memiliki tingkat kepuasan tinggi maka dia akan menunjukkan sikap positif terhadap apa yang sedang dikerjakan, begitupun sebaliknya jika individu tidak memperoleh kepuasan kerja dari apa yang sedang dilakukannya maka akan berdampak terhadap psikologisnya.

Sutrisno (2012) mengatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya faktor psikologis, sosial, finansial dan fisik. Faktor psikologis merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan yang meliputi minat, bakat, ketentraman dalam bekerja dan keterampilan. Sedangkan yang termasuk faktor sosial adalah bagaimana interaksi antara perawat dengan perawat maupun dengan atasan. Faktor fisik meliputi jenis pekerjaan, waktu jeda, kondisi ruangan, temperatur, pencahayaan, ventilasi udara dan keadaan kesehatan perawat. Faktor finansial meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan dan promosi.

Penelitian ini searah dengan Baraham et. al (2019) yang meneliti mengenai hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruangan perawatan dewasa RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado. Pada penelitian tersebut didapatkan hasil bahwa sebanyak 30 responden (51,7%) merasa kurang puas terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan. Wiliana et. Al (2020) melakukan penelitian mengenai hubungan gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Kabupaten Tanggerang dengan hasil sebanyak 33 responden (66%) menyatakan kurang puas terhadap pekerjaan yang sedang dijalannya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti di ruang rawat Bougenville, Teratai dan Cempaka rumah sakit TK II 03.05.01 Dustira dalam kepuasan kerja perawat, 35 responden menjawab tidak puas terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan. Responden menjawab bahwa hal yang membuat tidak puas adalah gaji yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, selain itu gaji yang diterima tidak sesuai dengan standar upah karyawan. Selain itu, responden menjawab bahwa pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan minat dan bakat yang dimiliki, kondisi lingkungan kerja yang membosankan. Ketika bekerja responden menjawab bahwa tidak mudah untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan karena tugas yang harus dikerjakan tidak hanya satu melainkan banyak dan tugas yang diberikan harus selesai sesuai waktu yang sudah ditentukan. Jadi, hal itu menghambat dalam menyelesaikan tugas.

Berdasarkan jawaban yang diberikan oleh responden, didapatkan hasil bahwa ketidakpuasan kerja yang dialami oleh responden bukan dari metode penugasan tim yang tidak sesuai tetapi dari faktor lain yang menghambat dari proses bekerja sehingga memicu terjadinya kepuasan kerja pada responden. Perawat pelaksana yang berada di ruang rawat inap Bougenville, Teratai dan Cempaka tidak ada yang berstatus PNS, hal ini dapat menjadi pemicu terjadi ketidakpuasan dalam hal penghasilan karena akan berbeda antara perawat yang sudah menjadi PNS dan yang belum dalam menerima gaji atau upah. Selain itu, faktor lamanya bekerja juga dapat menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja, hal ini dikarenakan jika perawat yang sudah lama bekerja akan lebih leluasa dalam melakukan tindakan selain itu juga sudah beradaptasi dengan lingkungan dan keadaan di dalam ruangan tempat bekerja, berbeda dengan perawat

yang baru bekerja karena masih dalam proses beradaptasi dengan lingkungan dan pekerjaan yang sedang dikerjakan.

3. Hubungan Metode Penugasan Tim dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit TK II 03.05.01 Dustira

Berdasarkan hasil analisa pada tabel 3 diatas didapatkan hasil bahwa dari 27 responden yang mengatakan metode tim sudah sesuai memiliki kepuasan kerja 48,1% puas dan 51,9 % tidak puas. Sementara 22 responden lainnya mengatakan bahwa metode tim tidak sesuai memiliki kepuasan kerja sebesar 4,5% puas dan 95,5% tidak puas. Berdasarkan hasil uji *chi square* didapatkan nilai *P value* = 0,002 < α (0,05) dan dari analisa tersebut didapatkan H_0 ditolak, maka ada hubungan antara metode penugasan tim dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit TK II 03.05.01 Dustira.

Sistem MAKP merupakan kondisi yang menilai mengenai empat unsur yaitu standar, proses keperawatan, pendidikan keperawatan dan praktik keperawatan. Hal ini berdasarkan kiat-kiat yang dipercaya akan memberikan membantu kualitas dari pelayanan keperawatan. Karena ketika perawat tidak mempunyai nilai itu maka tujuan dari pemberian pelayanan kesehatan untuk mewujudkan kepuasan pasien tidak dapat terlaksana (Nursalam, 2015)

Metode tim adalah metode pemberian asuhan keperawatan yang dipimpin oleh seorang perawat profesional dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien. Metode penugasan tim mengikuti pada kepercayaan yang menegaskan bahwa semua anggota tim memiliki peran untuk merencanakan dan memberikan asuhan keperawatan kepada pasien sehingga akan membuat mutu asuhan keperawatan berkembang (Rohayani & Pragholapati, 2020).

Kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Huber (2018) adalah bagaimana seorang perawat memberikan dedikasi, keberadaannya di sepakati menjadi bagian penting, mendapatkan dukungan dari berbagai pihak dan *outcome* yang direncanakan banyak yang sudah dicapai. Standar pencapaian kepuasan kerja seseorang dapat dilihat dari bagaimana pekerjaan tersebut menantang, tanggung gugat dan kemampuan untuk mengembangkan diri, independensi, kebijakan, kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan, waktu untuk bekerja yang tela disepakati. Agar kepuasan kerja meningkat ada beberapa cara yang dapat dilakukan seperti mewujudkan kondisi kerja yang nyaman, pelaksanaan supervisi yang baik dan benar, pemberian kebijakan dan independensi, umpan balik dan kesempatan untuk lebih berkembang. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rupisa et. al (2018) penelitian tersebut membahas hubungan Model Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) tim dengan tingkat kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Panti Waluya (RKZ) Malang, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Model Asuhan Keperawatan (MAKP) tim dengan tingkat kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Panti Waluya (RKZ) Malang dengan *P value* 0,001 < α = 0,05. Sementara menurut penelitian yang dilakukan oleh Hartati et al (2011) mengenai hubungan kepuasan kerja dengan prestasi kerja perawat di instalansi rawat inap Rumah Sakit Islam Klaten didapatkan hasil kepuasan kerja berada pada kategori sedang sebanyak 33 responden (63,5%). Faktor yang membuat kepuasan kerja perawat sedang adalah promosi yang rendah, gaji yang diberikan tidak sesuai dengan upah minimum karyawan dan pekerjaan yang dikerjakan terlalu berat. Sedangkan prestasi kerja perawat berada di kategori baik sebanyak 41 responden (78,8%). Penelitian yang dilakukan oleh Lativah (2016) mengenai hubungan penerapan metode tim dengan tingkat kepuasan kerja perawat di RSUD PKU Muhammadiyah Bantul Yogyakarta dengan hasil metode tim tidak sempurna sebanyak 3 ruangan (75,0%) hal ini karena kurangnya pengetahuan yang dimiliki oleh perawat mengenai definisi dari operan, *pre-conference* dan *post-conference*, selain itu ketika melaksanakan kegiatan observasi ada satu ruangan yang menggabungkan operan dan kegiatan *pre-conference* dimana seharusnya kegiatan tersebut tidak boleh digabungkan ada juga ruangan yang ketika pelaksanaan *pre-conference* kepala ruangan tidak ikut berpartisipasi dan tidak melaksanakan kegiatan *post-conference* di akhir *shift*. Sedangkan kepuasannya berada di

kategori puas yaitu sebanyak 30 responden (66,7%).

Pelaksanaan metode penugasan tim ketika sudah dijalankan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh rumah sakit maka akan menimbulkan kepuasan kerja dari perawat. Karena ketika metode penugasan timnya sudah sesuai, maka perawat akan menjalankan tugas sesuai dengan yang sudah ditentukan sehingga akan tercipta kepuasan kerja perawat. Begitupun sebaliknya, ketika metode penugasan tim yang dijalankan tidak sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan, maka kepuasan kerja perawat akan turun atau merasa tidak puas. Ketika perawat merasa tidak puas dengan pekerjaan yang sedang dilakukan nantinya akan berimbas kepada kinerja perawat itu sendiri yang pada akhirnya akan mempengaruhi pelayanan yang diberikan perawat kepada pasien. Apabila perawat memberikan pelayanan yang buruk kepada pasien, maka pasien akan merasa tidak nyaman dan komplain mengenai pelayanan yang diberikan dan pengaruhnya akan sampai kepada citra rumah sakit.

KESIMPULAN

Simpulan yang dapat ditarik berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut

1. Sebanyak 27 responden (55,1%) menilai bahwa penerapan metode tim sudah sesuai.
2. Sebanyak 14 responden (28,6%) merasa puas dengan pekerjaannya.
3. Terdapat hubungan antara metode penugasan tim dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit TK II 03.05.01 Dustira (P value = 0,002).

REFERENSI

- Albalenta, Ciputra. (2015). Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Kampus III Universitas Sanata Dharma Yogyakarta Tahun 2015. Skripsi. Universitas Sanata Dharma. Yogyakarta
- Amali, Yasinta. (2019). Hubungan antara Penerapan Metode Tim dengan Kinerja Perawat di RSI Sultan Agung Semarang. Skripsi. Universitas Islam Sultan Agung. Semarang
- Asmuji. (2014). Manajemen Keperawatan: Konsep dan Aplikasi. Jogjakarta: Ar-ruzz Media.
- Aspad, M. A., & Dirdjo, M. M. (2021). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit: Systematic Literature Review. *Borneo Student Research (BSR)*, 3(1), 34-52.
- Barahama, Kifly Franco, Mario Katuuk, and Wenda M. Oroh. (2019). "Hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruangan perawatan dewasa rsu gmim pancaran kasih manado." *Jurnal Keperawatan* 7.1.
- Bataha, Y. (2019). Gaya Pemimpin Kepala Ruangan Dengan Kepuasan Perawat. *Gaya Pemimpin Kepala Ruangan Dengan Kepuasan Perawat*, 7(2).
- Dwiyana, N., Sastria, A., & Kassaming, K. (2021). Hubungan Stres Kerja Dan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar. *JIKI Jurnal Ilmiah Kesehatan IQRA*, 9(1), 22-30.
- Friyanti, E. S. (2018). Analisis Kualitas dan Kuantitas Tenaga Keperawatan Terhadap Persepsi Insiden Keselamatan Paisen di RS X Jakarta Tahun 2015. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit Indonesia*
- Hartati, Sri, Lina Handayani, and Solikhah Solikhah. (2011) "Hubungan kepuasan kerja dengan prestasi kerja perawat di instalasi rawat inap rumah sakit islam klaten." *Kes Mas: Jurnal Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Ahmad Daulan* 5.1: 24854.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara

- Hasibuan, Malayu S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Huber, D.L. (2018). *Leadership & Nursing Care Managements 6th Edition*. Missouri; Elsevier
- Indriyani, D & Asmuji. (2016). Pemahaman Perawat Tentang MPKP Tim Dan Faktor-Faktor Yang Berhubungan Di RSUD Balung Jember. *THE INDONESIAN JOURNAL OF HEALTH SCIENCE* : 170-171
- Irawan, B. (2020). Analisis Tingkat Kepuasan Pasien Terhadap Mutu Pelayanan Rumah Sakit Berdasarkan Metode Service Quality (ServQual). *Jurnal Keperawatan dan Fisioterapi (JKF)*, 3(1), 58-64.
- Kundre, R., & Kallo, V. (2018). Hubungan Kepuasan Kerja Perawat Dengan Pelaksanaan Pendokumentasian Keperawatan Di Rumah Sakit Gmim Pancaran Kasih Manado. *Jurnal Keperawatan*, 6(1).
- Lativah, Q. (2016). Hubungan Penerapan Metode Tim Dengan Tingkat Kepuasan Kerja Perawat Di Rsu Pku Muhammadiyah Bantul Yogyakarta (Doctoral dissertation, STIKES Jenderal A. Yani Yogyakarta).
- Lisan, W. (2016). Analisis pengaruh turnover karyawan, motivasi, dan pengayaan pekerjaan, terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Enseval Megatrading tbk Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(3).
- Listiyono, R. A. (2015). Studi Deskriptif Tentang Kualitas Pelayanan Kesehatan di Rumah Sakit Umum Dr. Wahidin Sudiro Husodo Kota Mojokerto Pasca Menjadi Rumah Sakit Tipe B. *Pelayanan Kesehatan*. 1(1):7.
- Lobo, Y. (2019). Hubungan penerapan metode asuhan keperawatan profesional (MAKP) dengan kinerja perawat di Ruang Kelimutu, Ruang Komodo dan Ruang Anggrek Rsud Prof. Dr. Wz Johannes Kupang. *Chmk nursing scientific journal*, 3(2), 126-132.
- Maemunah, N., Sutriningsih, A., & Rahayu, T. S. (2021). Hubungan Makp Primer Modifikasi Dengan Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Panti Nirmala Malang. *Care: Jurnal Ilmiah Ilmu Kesehatan*, 9(2), 365-375.
- Magopa, . C., Linnie, P., & Rivelino, H. (2017). Hubungan Penerapan Metode Tim Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Irina C Rsup Prof. Dr. R. D. Kandou Manado P. *Jurnal Keperawatan*, 5(1).
- Maghfuri. (2015). *Buku Pintar Keperawatan Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: Trans Info Media (TIM).
- Marliani, Rosleny. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Marquis, B. L & Huston C. J. (2013). *Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*. Alih bahas. Widyawati, dkk. Jakarta: EGC
- Mattila. E., Pitkanen, A., Alanen, S., Leino, K., Loujud, K., Rantanen, A. Et al. (2014). The Effect of The Primary Nursing Care Model: a Systematic Review. *Journal of Nursing & Care*, 3 (6). <https://doi.org/10.4172/2163-1168.1000205>

- Meleis, I. A., & Dean, S. B. M. (2013). *Theoretical nursing development and progress*. (5th ed.). Philadelphia: Wolters Kluwer Health Lippincott Williams & Wilkins.
- Mondy, R. Wayne. (2014). *Human Resource Management (Thirteenth Edition)*. England: Pearson Education.
- Nur Aini. (2018). *Teori Model Keperawatan*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang
- Nursalam. (2015). *Manajemen Keperawatan, Aplikasi dalam praktek keperawatan profesional (edisi 5)*. Jakarta: Salemba Medika.
- Oyoh, O., & Praghlapati, A. (2020). Motivasi Kerja Perawat di ICU/ICCU dan HCU Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi. *NURSING UPDATE: Jurnal Ilmiah Ilmu Keperawatan P-ISSN: 2085-5931 e-ISSN: 2623-2871*, 11(3), 41–47.
- Oyoh, O., Rohayani, L., & Praghlapati, A. (2022). RELATION BEETWEEN WORK MOTIVATION AND NURSE JOB SATISFACTION IN THE INPATIENT ROOM OF LEVEL II 03.05. 01 DUSTIRA HOSPITAL, CIMAHI CITY 2019. *Care: Jurnal Ilmiah Ilmu Kesehatan*, 10(1), 108–119.
- Pratama, A. S., Lestari, A. A., Yudianto, K., Megawati, S. W., & Praghlapati, A. (2020). Supervisi keperawatan di rumah sakit. *Jurnal Keperawatan 'Aisyiyah*, 7(1), 55–62.
- Permenkes., (2018). *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2018 tentang Kewajiban Rumah Sakit dan Kewajiban Pasien*, Departemen Kesehatan RI, Jakarta.
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia. Nomor 56 Tahun 2014. *Tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit*. Jakarta: Departemen Kesehatan RI.
- Pujiyanto, T. I. P., and Syahrul Basith Muhammad. (2019). "Hubungan Penerapan Metode Tim dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Nakula RSUD KRMT Wongsonegoro Semarang." *Smart Jurnal Keperawatan* 6.2: 134-140.
- Putrianti, Arin Dewi. (2014). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention*. Skripsi. Malang: Universitas Brawijaya
- Rahmawati, I. N., Ahsan, A., Putra, K. R., Noviyanti, L. W., & Ningrum, E. H. (2021). Upaya Peningkatan Kemampuan Perawat Dalam Implementasi Model Asuhan Keperawatan Profesional (Makp) Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Universitas Brawijaya Malang. *Caring: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 10-20.
- Rikomah, Setya Enti. (2017). *Farmasi Rumah Sakit*. Yogyakarta. Penerbit Deepublish
- Risnah. dan Irwan, Muhammad. (2021). *Falsafah dan Teori Keperawatan dalam Integritas Keilmuan*. Samata: Alauddin University Press.
- Rohayani, L., Inayah, I., Shoumi, A. S., & Praghlapati, A. (2020). Pelayanan Prima Perawat Berdasarkan Persepsi Pasien di Ruang Rawat Inap Talaga Bodas (Penyakit Dalam Pria Kelas 3) Rumah Sakit Tingkat II 03.05. 01 Dustira Cimahi 2019. *Journal Of Health Science (Jurnal Ilmu Kesehatan)*, 5(1), 42–46.

- Rohayani, L., & Praghlapati, A. (2020). Hubungan Persepsi Perawat Pelaksana Tentang Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Indikator Mutu Pelayanan Rumah Sakit. *NURSING UPDATE: Jurnal Ilmiah Ilmu Keperawatan P-ISSN: 2085-5931 e-ISSN: 2623-2871*, 11(3), 48–59. AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2018). *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior (Buku 1, Edisi Ke-12)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rupisa, R, Sri Mudayatiningsih, and Yanti Rosdiana. (2018). "Hubungan Model Asuhan Keperawatan Profesional (Makp) Tim Dengan Tingkat Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Panti Waluya (Rkz) Malang." *Nursing News: Jurnal Ilmiah Keperawatan* 3.1
- Rusmianingsih, Nining. (2012). *Hubungan Penerapan Metoda Pemberian Asuhan Keperawatan Tim dengan Kepuasan Kerja Perawat di Instalansi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Kabupaten Tangerang*. Tesis. Universitas Indonesia. Depok.
- Saraswasta, I. W. G., Hariyati, R. T. S., & Fatmawati, U. (2020). Pelaksanaan Dokumentasi Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit X Jakarta: Pilot Study. *Dunia Keperawatan: Jurnal Keperawatan Dan Kesehatan*, 8(2), 199.
- Sari, I. P. (2016). Hubungan Pengetahuan Perawat Tentang Model Asuhan Keperawatan Metode Tim Dengan Implementasinya Di Ruang Bedah Flamboyan RSUD Dr Soetomo Surabaya. *Medica Majapahit*, 8(2), 74–79.
- Silaban, L. S. & Sitorus, F. E. (2021). Hubungan Karakteristik Model Praktek Keperawatan Profesional Dengan Kinerja Perawat. *BEST Journal (Biology Education and Technology)*, 4(2), 130-137.
- Sinaga, Esmi. (2018). Asuhan Keperawatan Gea. KTI Gastroenteritis Akut, 100 (Keseimbangan Cairan Elektrolit).
- Sitorus, Ratna & Panjaitan, R. (2011). *Manajemen Keperawatan: Manajemen Keperawatan di Ruang Rawat*. Jakarta: Sagung Seto.
- Soamantri I, (2015). Gambaran Pengetahuan Perawat Pelaksana RS Jiwa Provinsi Jawa Barat Tentang pelaksanaan Model Praktek Keperawatan Profesional. *Majalah Keperawatan UNPAD*, 13, 189–195.
- Suarli, S dan Bahtiar (2012). *Manajemen Keperawatan dengan Pendekatan Praktis*. Jakarta: Erlangga.
- Sujarweni, Wiratna. V. (2020) *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suryani, K. (2018). Gambaran Efektivitas Metode Tim Terhadap Pelayanan Keperawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Myria Palembang. 1, 116-126
- Supartiningsih, S. (2017). Kualitas Pelayanan an Kepuasan Pasien Rumah Sakit: Kasus Pada Pasien Rawat Jalan. *Jurnal Medicoeticolegal Dan Manajemen Rumah Sakit* 10.18196/Jmmr.2016, 6 (1), 9–15.
- Sutrisno. (2012). *Manajemen Keuangan Teori Konsep dan Aplikasi*. Yogyakarta : Ekonisia

- Tampubolon, T. R. (2019). Pentingnya Melakukan Asuhan Keperawatan Beserta Kesalahan-Kesalahan Yang Sering Terjadi Dalam Asuhan Keperawatan.
- Ulfa, A. N. F. (2014). Hubungan Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) Tim Dengan kepuasan Kerja Perawat di RSUD Labuang Baji Makassar. Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Ilmu Kesehatan UIN Alauddin Makassar.
- Wibowo. (2014). Manajemen Kinerja. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijayanti, Titik, (2012). Marketing plan! Dalam bisnis second edition, Jakarta, PT Elex Media Komputindo.
- Wiliana, Eneng, Regina Vidryanggi, and Atnesia Ajeng. (2020). "Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di RSUD Kabupaten Tangerang." Jurnal JKFT 5.1: 23-31.
- Wirentanus, L. (2019). Peran dan wewenang perawat dalam menjalankan tugasnya berdasarkan undang-undang nomor 38 tahun 2014 tentang keperawatan. Media Keadilan: Jurnal Ilmu Hukum, 10(2), 148-164.
- Yanrianto, Jenter. (2014). Gambaran Pelaksanaan Metode Keperawatan Tim Di Ruang Dahlia Rumah Sakit PARU Dr. Ario Wirawan Salatiga. Diss.Program Studi Ilmu Keperawatan FIK-UKSW
- Yuniati. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rsud Datu Beru. Jurnal JUMANTIK, 5(1), 78-89. doi.org/10.1016/j.precamres.2014.12
- Yusnilawat. Mawarti, Indah. Nurhusna. (2019). Hubungan Penerapan Metode Tim Dengan Kinerja Perawat Pelaksana di RSJD Provinsi Jambi dan RSUD Abdul Manaf Kota Jambi. Jurnal Ilmiah Ilmu Terapan Universitas Jambi, 5(1), 41-47.