



Analisis Hubungan Kepuasan Kerja Perawat dengan Implementasi Penugasan Metode Tim Di Rumah Sakit Bhayangkara Bandarlampung Tahun 2025

Ari Sukma Nela¹

Analysis of the Relationship between Nurses Job Satisfaction and the Implementation of Team Method Assignment at Bhayangkara Hospital Bandarlampung

¹arisukmanela@umitra.ac.id

Abstrak

Implementasi penugasan metode tim merupakan salah satu model pelaksanaan asuhan keperawatan yang menekankan pada kolaborasi dan koordinasi antar anggota tim keperawatan dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Keberhasilan implementasi metode ini sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja perawat sebagai pelaksana utama pelayanan keperawatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja perawat dengan implementasi penugasan metode tim. Penelitian ini menggunakan desain *survey* analitik dengan pendekatan *cross-sectional*. Sampel dalam penelitian ini adalah perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Bhayangkara Bandarlampung yang berjumlah 54 orang dipilih berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi melalui teknik *stratified random sampling*. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner untuk kepuasan kerja perawat dan lembar observasi untuk implementasi metode tim. Analisis data menggunakan uji statistik *chi-square*. Hasil penelitian didapatkan untuk faktor kepuasan kerja sebanyak 37 (68,51%) responden merasa kurang puas dengan pekerjaannya, dan sebanyak 29 (53,7%) responden mengatakan bahwa implementasi penugasan metode tim sudah sesuai. Berdasarkan analisis uji *chi-square* didapatkan nilai *p-value* 0,000 ($p < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara faktor kepuasan kerja perawat dengan penugasan metode tim. Temuan ini menunjukkan pentingnya upaya peningkatan kepuasan kerja perawat guna menunjang efektivitas pelaksanaan metode tim dalam pemberian asuhan keperawatan yang berkualitas.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Perawat, Metode Tim, Implementasi, Keperawatan

Abstract

The implementation of the team method assignment is one of the nursing care implementation models that emphasizes collaboration and coordination between nursing team members in providing services to patients. The successful implementation of this method is strongly influenced by nurses' job satisfaction as the main implementer of nursing services. This study aims to determine the relationship between nurses' job satisfaction and the implementation of the team method assignment. This study used an analytic survey design with a cross-sectional approach. The sample in this study were executive nurses in the inpatient room of Bhayangkara Bandarlampung Hospital totaling 54 people selected based on inclusion and exclusion criteria through stratified random sampling technique. The instruments used were questionnaires for nurses' job satisfaction and observation sheets for the implementation of the team method. Data analysis using *chi-square* statistical test. The results showed that for the job satisfaction factor, 37 (68.51%) respondents were dissatisfied with their jobs, and as many as 29 (53.7%) respondents said that the implementation of the team method assignment was appropriate. Based on the *chi-square* test analysis, the *p-value* is 0.000 ($p < 0.05$). So it can be concluded that there is a relationship between the nurse job satisfaction factor and the team method assignment. These findings indicate the importance of efforts to increase nurses' job satisfaction to support the effectiveness of the team method in providing quality nursing care.

Keywords: Job Satisfaction, Nurses, Team Method, Implementation, Nursing

¹ Dosen Program Studi S1 Keperawatan Universitas Mitra Indonesia

Pendahuluan

Kualitas pelayanan keperawatan di fasilitas pelayanan kesehatan sangat dipengaruhi oleh efektivitas sistem penugasan dan tingkat kepuasan kerja perawat. Salah satu sistem penugasan yang banyak digunakan dalam praktik keperawatan adalah metode tim (*team nursing*), yang bertujuan untuk meningkatkan koordinasi, efisiensi, serta kontinuitas asuhan keperawatan. Metode ini menekankan pada kolaborasi antara anggota tim dalam memberikan pelayanan secara komprehensif kepada pasien (Marquis & Huston, no date). Namun, efektivitas implementasi metode tim tidak hanya ditentukan oleh struktur organisasi, melainkan juga sangat bergantung pada kepuasan kerja perawat sebagai pelaksana utama layanan keperawatan.

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan senang karyawan terhadap pekerjaannya yang dapat mempengaruhi kinerja, retensi, dan kualitas pelayanan yang diberikan oleh perawat dalam institusi pelayanan kesehatan. Menurut Robbins dan Judge (2017), kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan positif atau negatif individu terhadap pekerjaannya yang mencerminkan sejauh mana harapan seseorang terpenuhi dalam dunia kerja (Robbins dan Judge (2017), 2013). Dalam konteks keperawatan, kepuasan kerja tidak hanya berdampak pada kesejahteraan perawat itu sendiri, tetapi juga sangat mempengaruhi mutu asuhan keperawatan dan keselamatan pasien.

Kepuasan kerja perawat merupakan perasaan emosional positif yang muncul sebagai hasil dari penilaian terhadap berbagai aspek dalam pekerjaan, seperti beban kerja, hubungan interpersonal, penghargaan, pengembangan karier, serta lingkungan kerja (Lu, 2020). Kepuasan kerja yang tinggi berkontribusi terhadap peningkatan motivasi, kinerja, dan loyalitas perawat, yang pada akhirnya dapat memperkuat keberhasilan implementasi berbagai model penugasan keperawatan, termasuk model penugasan dengan metode tim (Borkowski, 2009).

Sebaliknya, ketidakpuasan dalam bekerja berisiko menurunkan komitmen terhadap penerapan sistem kerja tim dan dapat berdampak pada mutu pelayanan serta keselamatan pasien.

Implementasi penugasan metode tim dalam praktiknya dihadapkan dengan berbagai tantangan seperti kurangnya koordinasi, peran yang tidak jelas, serta ketidakseimbangan beban kerja antar anggota tim (Aryudi, Suryawati and Nandini, 2023). Situasi ini dapat menghambat efektivitas tim dan menurunkan kepuasan kerja perawat. Oleh karena itu, penting untuk memahami sejauh mana kepuasan kerja perawat berhubungan dengan keberhasilan implementasi metode tim, guna mengoptimalkan manajemen penugasan keperawatan di rumah sakit.

Penelitian Lilis (2023) menyebutkan bahwa penerapan metode tim mayoritas sudah sesuai sebanyak 27 responden (55,1%) dengan kepuasan kerja puas sebanyak 14 responden (28,6%), hasil uji korelasi menunjukkan terdapat hubungan antara metode penugasan tim dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit TK II 03.05.01 Dustira (P value = 0,002) (Lilis Rohayani, Setiawati and Zia Airiza Zahara Fauzia, 2023). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widiastuti, et al (2016) menyebutkan bahwa tingkat kepuasan kerja perawat sebelum dilakukan penerapan metode tim sebanyak (55%) berada pada kategori tidak puas, sedangkan setelah dilakukan penerapan metode tim terdapat sebanyak (46%) berada pada kategori cukup puas (Maria Magdalena Sri Widiastuti1), Dyah Widodo2), 2016). Hal ini menunjukkan bahwa penerapan metode tim dapat memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan mutu pelayanan serta kepuasan kerja.

Penelitian lain dilakukan oleh Nopita Wati et al., (2020) menunjukkan hasil bahwa mayoritas perawat yang bekerja di ruang rawat inap RSUD Wangaya Kota Denpasar adalah perempuan, yaitu sebanyak (74,6%). Sebagian besar perawat berada dalam rentang usia 20-30 tahun, yaitu sebanyak (62,3%). Latar belakang

pendidikan terbanyak adalah DIII Keperawatan yaitu sebanyak (55,4%). Sebanyak (68,5%) perawat berstatus menikah, dan sebanyak (60,1%) memiliki masa kerja antara 1-5 tahun. Selain itu, sebanyak (94,6%) perawat menyatakan bahwa mereka merasa cukup puas bekerja di RSUD Wangaya. Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar perawat merasa puas dengan pekerjaannya sebagai perawat di ruang rawat inap RSUD Wangaya Denpasar (Nopita Wati, Juanamasta and Suartini, 2020).

Rumah Sakit Bhayangkara Tk.III POLDA Lampung merupakan salah satu rumah sakit umum tipe C. Rumah Sakit Bhayangkara juga memiliki visi dan misi untuk peningkatan mutu pelayanan dalam memberikan layanan Kesehatan dan peningkatan SDM yang berkualitas, dan rumah sakit ini termasuk salah satu yang lengkap dibandingkan dengan rumah sakit lainnya. Rumah sakit Bhayangkara memiliki banyak dokter spesialis sebagaimana yang tertuang pada salah satu misinya.

Hasil studi pendahuluan yang telah dilakukan pada tanggal 03 Maret 2025 di Rumah Sakit Bhayangkara Bandar Lampung terhadap 10 perawat di ruangan penyakit dalam dengan mengajukan beberapa pertanyaan tentang kepuasan kerja perawat terhadap penerapan penugasan dengan metode tim, didapatkan sebanyak 2 (20%) perawat mengatakan pembagian tugas sudah dibagi tim, sebanyak 2 (20%) perawat mengetahui pembagian tugas, sebanyak 2 (20%) perawat tidak mengetahui pembagian tugas, sedangkan 4 (40%) perawat merasakan belum ada pembagian tugas berdasarkan metode penugasan tim dengan jelas. Sedangkan untuk kepuasan kerja didapatkan 3 (30%) orang perawat mengatakan sangat puas dalam bekerja, 3 (30%) orang perawat mengatakan cukup puas dalam bekerja dan 4 (40%) orang perawat mengatakan kurang puas dalam pekerjaannya.

Metode

Penelitian ini menggunakan rancangan survei analitik dengan pendekatan *cross-*

sectional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat ruang rawat inap RS Bhayangkara Padang yang berjumlah 64 orang. Penentuan sampel dilakukan dengan mengacu pada kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditetapkan sebelumnya yaitu:

Adapun kriteria inklusi dalam penelitian ini adalah:

1. Perawat yang bertugas di ruang rawat inap Bougenville, Teratai, dan Cempaka.
2. Perawat dengan masa kerja minimal satu tahun.
3. Kepala ruangan yang memiliki masa kerja minimal satu tahun.
4. Bersedia untuk menjadi responden dalam penelitian ini.

Sementara itu kriteria eksklusi yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Perawat yang tidak bertugas di ruang rawat inap Bougenville, Teratai, dan Cempaka.
2. Perawat yang sedang dalam masa cuti kerja.
3. Perawat dengan masa kerja kurang dari satu tahun.
4. Kepala ruangan yang memiliki masa kerja kurang dari satu tahun.

Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *stratified random sampling* dengan kriteria inklusi dan eksklusi didapatkan hasil sampel tetap berjumlah 54 orang yang memenuhi inklusi.

Penelitian ini dilakukan selama 2 minggu, terhitung dari tanggal 1-15 Maret tahun 2025.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Univariat

Tabel 1. Gambaran Kepuasan Kerja Perawat

Variabel	Jumlah (N)	Persentase (%)
Kepuasan Kerja Perawat		
Puas	17	41,5
Kurang Puas	37	68,5
Total	54	100

Berdasarkan tabel 1. Distribusi frekuensi kepuasan kerja perawat mayoritas kurang puas dengan pekerjaan yaitu sebanyak 47 responden (68,51%).

Tabel 2. Gambaran Implementasi Penugasan Metode Tim

Variabel	Jumlah (N)	Persentase (%)
----------	------------	----------------

Implementasi Penugasan Metode Tim		
Sesuai	29	53,7
Tidak Sesuai	25	46,3
Total	54	100

Berdasarkan tabel 2. distribusi frekuensi implementasi penugasan metode tim mayoritas mengatakan sudah sesuai yaitu sebanyak 29 responden (53,7%)

Tabel 3. Hubungan Faktor Kepuasan Kerja Perawat dengan Implementasi Penugasan Metode Tim

Implementasi Penugasan Metode Tim							
Variabel	Sesuai		Tidak Sesuai		Total		p-value
	n	%	n	%	n	%	
Kepuasan Kerja Perawat							
Puas	12	22,2	14	25,9	26	100	0,02
Kurang Puas	3	5,5	25	46,3	28	100	
Jumlah	15	27,7	39	72,3	54	100	

Berdasarkan hasil analisa pada tabel 3 diatas didapatkan hasil bahwa dari 26 responden yang mengatakan puas dengan implementasi penugasan metode tim sesuai 22,2% dan 25,9 % kurang sesuai. Sementara 28 responden lainnya mengatakan kurang puas dengan implementasi penugasan metode tim sesuai sebesar 5,5% dan 46,3% tidak sesuai. Berdasarkan hasil uji chi square didapatkan nilai P value = $0,002 < \alpha (0,05)$ dan dari analisis tersebut didapatkan H_0 ditolak, maka ada hubungan antara faktor kepuasan kerja perawat dengan implementasi penugasan metode tim di Rumah Sakit Bhayangkara Bandarlampung.

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat dari total 54 responden, sebanyak 37 responden (68,51%) merasa kurang puas dengan pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara belum terpenuhi. Penelitian ini sejalan Rusmianingsih (2022) tentang Hubungan Penerapan Metode Penugasan Tim dan Komunikasi Efektif dengan Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah

Sakit Umum Daerah 45 Kuningan Tahun 2022 didapatkan hasil bahwa Terdapat hubungan penerapan metode tim dan komunikasi efektif dengan kepuasan kerja perawat (Rusmianingsih, Wulan and Muslihah, 2022). Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Wiliana et. Al (2020) tentang hubungan gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Kabupaten Tangerang didapatkan hasil bahwa sebanyak 33 responden (66%) menyatakan kurang puas terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan (Wiliana, Vidryanggi and Ajeng, 2020)

Menurut Robbins dan Judge (2018), kepuasan kerja merupakan cara seseorang menunjukkan perasaannya terhadap pekerjaan melalui tindakan yang dilakukan. Jika seseorang merasa puas dengan pekerjaannya, maka ia cenderung bekerja dengan baik dan menghasilkan kinerja yang memuaskan. Sebaliknya, jika tingkat kepuasannya rendah, maka kinerjanya biasanya juga kurang optimal atau berada di bawah harapan. Hasibuan (2016) juga mengatakan bahwa kepuasan kerja

menggambarkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya secara keseluruhan. Jika seseorang merasa puas dengan pekerjaannya, maka ia akan bersikap positif dan menikmati apa yang dikerjakannya. Sebaliknya, jika pekerjaan tidak memberikan kepuasan, maka hal itu bisa mempengaruhi kondisi emosional dan psikologisnya. Handoko (2001) dalam definisi lain menyebutkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang dan cinta terhadap pekerjaan yang dimiliki seseorang. Perasaan ini terlihat dari semangat kerja, kedisiplinan, dan hasil kerja yang baik (Handoko, Wibowo and Hartati, 2021).

Berdasarkan hasil temuan tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa kepuasan kerja perawat merupakan faktor kunci yang harus diperhatikan oleh manajemen rumah sakit. Upaya peningkatan kepuasan kerja, seperti menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan penghargaan yang adil, dan membuka kesempatan pengembangan diri, harus menjadi bagian integral dari strategi manajemen sumber daya manusia di bidang keperawatan. Dengan demikian, tidak hanya kinerja individu perawat yang akan meningkat, tetapi juga mutu layanan kesehatan secara menyeluruh akan lebih terjaga.

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat dari total 54 responden melaksanakan implementasi metode penugasan tim sebanyak 29 responden (53,7%) yang sudah sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa dalam melaksanakan metode penugasan tim di Rumah Sakit Bhayangkara telah melaksanakan penerapan metode penugasan tim telah sesuai dengan apa yang seharusnya dikerjakan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiawati (2023) tentang Hubungan Metode Penugasan Tim Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di RS Dustira didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan antara metode penugasan tim dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit TK II 03.05.01 Dustira (Lilis Rohayani, Setiawati and Zia Airiza Zahara Fauzia, 2023). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rusmianingsih (2022) tentang Hubungan Penerapan Metode Penugasan Tim

dan Komunikasi Efektif dengan Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah 45 Kuningan Tahun 2022 didapatkan hasil terdapat hubungan penerapan metode tim dan komunikasi efektif dengan kepuasan kerja perawat (Rusmianingsih, Wulan and Muslihah, 2022). Hasil penelitian lain yang sejalan dilakukan oleh

Pujiyanto & Syahrul (2019) tentang hubungan penerapan metode tim dengan kinerja perawat pelaksana di ruang Nakula RSUD K.R.M.T Wongsonegoro Semarang, didapatkan hasil sebanyak 83,3% responden menerapkan metode tim dengan baik (Pujiyanto and Basith, 2019).

Menurut Douglas (1992) dalam Sitorus dan Panjaitan (2011), metode tim adalah suatu pendekatan dalam pemberian asuhan keperawatan di mana seorang perawat profesional bertindak sebagai pemimpin dan membimbing sekelompok tenaga keperawatan dalam merawat sekelompok pasien. Pendekatan ini menekankan pentingnya kerja sama dan kolaborasi antar anggota tim. Prinsip dasar dari metode ini adalah keyakinan bahwa setiap anggota tim memiliki peran dan sumbangsih yang berarti dalam proses perencanaan maupun pelaksanaan asuhan keperawatan. Oleh karena itu, metode ini mendorong munculnya motivasi kerja dan rasa tanggung jawab yang tinggi dalam profesi perawat (Supervisi, 2011). Menurut Ulfa (2014), metode penugasan tim penting diterapkan karena setiap anggota tim memiliki peran yang berbeda namun saling melengkapi, baik dalam perencanaan maupun pelaksanaan pelayanan kepada pasien. Pembagian peran yang jelas ini mendorong koordinasi yang lebih efektif, sehingga mutu asuhan keperawatan dapat ditingkatkan secara optimal.

Berdasarkan hasil temuan tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa metode penugasan tim memberikan kewenangan dan tanggung jawab secara menyeluruh kepada perawat dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien. Melalui pendekatan ini, diharapkan setiap anggota tim termotivasi untuk meningkatkan kualitas

kinerja, sejalan dengan peran dan tanggung jawab profesional yang telah dipercayakan kepadanya.

Berdasarkan hasil analisa pada tabel 3 tersebut didapatkan hasil bahwa dari 26 responden yang mengatakan puas dengan implementasi penugasan metode tim sesuai sebanyak 22,2% dan kurang sesuai sebanyak 25,9 %. Sementara 28 responden lainnya mengatakan kurang puas dengan implementasi penugasan metode tim sesuai sebanyak 5,5% dan sebanyak 46,3% tidak sesuai. Berdasarkan hasil uji chi square didapatkan nilai $P \text{ value} = 0,002 < \alpha (0,05)$ dan dari analisa tersebut didapatkan H_0 ditolak, maka ada hubungan antara faktor kepuasan kerja perawat dengan implementasi penugasan metode tim di Rumah Sakit Bhayangkara Bandarlampung.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riana (2019) tentang Pengaruh Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan, didapatkan hasil bahwa ada pengaruh antara kerjasama tim dan kepuasan kerja terhadap kualitas pelayanan pada perawat di RSUD Abdul Wahab Sjahranie Samarinda (Riana, 2019). Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Lilis (2023) tentang hubungan Model Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) tim dengan tingkat kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Panti Waluya (RKZ) Malang, didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Model Asuhan Keperawatan (MAKP) tim dengan tingkat kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Panti Waluya (RKZ) Malang dengan $P \text{ value } 0,001 < \alpha = 0,05$ (Lilis Rohayani, Setiawati and Zia Airiza Zahara Fauzia, 2023)

Menurut Rohayani & Pragholapati (2020) Peningkatan mutu pelayanan keperawatan tidak terlepas dari prinsip-prinsip dasar yang diyakini mampu menunjang kualitas layanan. Salah satu pendekatan yang mendukung pencapaian tujuan tersebut adalah metode tim, yaitu suatu sistem pemberian asuhan keperawatan yang dikoordinasikan oleh seorang perawat profesional. Dalam metode ini, setiap anggota tim memiliki tanggung jawab

untuk merencanakan serta melaksanakan tindakan keperawatan kepada pasien. Kolaborasi ini diyakini mampu meningkatkan mutu pelayanan secara menyeluruh (Lilis Rohayani, Setiawati and Zia Airiza Zahara Fauzia, 2023). Metode tim adalah metode pemberian asuhan keperawatan yang dipimpin oleh seorang perawat profesional dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien (Nursalam, 2015).

Berdasarkan hasil analisis peneliti, kepuasan kerja merupakan aspek psikologis yang mencerminkan sejauh mana seorang perawat merasa dihargai, terpenuhi kebutuhannya, serta merasa nyaman dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam konteks pelayanan keperawatan, perawat yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan komitmen yang kuat terhadap pekerjaan, lebih termotivasi dalam memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas, serta lebih mudah bekerja sama dalam lingkungan tim. Metode tim sebagai salah satu pendekatan dalam penugasan keperawatan menempatkan setiap anggota tim dalam posisi yang memiliki peran jelas dan saling melengkapi. Ketika metode ini diterapkan dengan baik, tidak hanya membagi beban kerja secara proporsional, tetapi juga menciptakan suasana kerja yang lebih kooperatif dan mendukung antar perawat. Kondisi ini secara tidak langsung turut meningkatkan rasa memiliki, tanggung jawab bersama, dan kepuasan dalam bekerja. Dengan demikian, implementasi metode tim yang efektif dapat menjadi salah satu faktor pendukung utama dalam membangun kepuasan kerja perawat. Sebaliknya, apabila kepuasan kerja perawat rendah, maka kerja sama dalam tim pun dapat terganggu dan berdampak pada kurang optimalnya pelayanan keperawatan yang diberikan kepada pasien. Oleh karena itu, pemahaman terhadap hubungan antara kedua variabel ini sangat penting bagi manajemen rumah sakit dalam merancang kebijakan dan strategi kerja keperawatan yang tidak hanya efisien, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan psikologis tenaga perawat.

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Sebanyak 37 responden (68,51%) merasa kurang puas dengan pekerjaannya.
2. Sebanyak 29 responden (53,7%) mengatakan bahwa implementasi penugasan metode tim sudah sesuai
3. Terdapat hubungan antara kepuasan kerja perawat dengan implementasi penugasan metode tim di Rumah Sakit Bhayangkara Bandarlampung dengan (P value = 0,02).

Saran

Disarankan untuk peneliti selanjutnya lebih mengeksplorasi lebih dalam faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap efektivitas metode tim, seperti gaya kepemimpinan kepala ruang, budaya organisasi, serta sistem reward dan punishment. Penelitian lanjutan juga dapat menggunakan pendekatan kualitatif untuk menggali persepsi dan pengalaman perawat secara lebih mendalam dalam pelaksanaan metode tim, sehingga diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai implementasi metode tersebut dalam konteks pelayanan keperawatan di rumah sakit.

Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kasih kepada seluruh responden dan instansi tempat penelitian yang terlibat dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Aryudi, D.R., Suryawati, C. and Nandini, N. (2023) 'Analisis Faktor Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Nasional Diponegoro Semarang', *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 11(3), pp. 269–280. Available at: <https://doi.org/10.14710/jmki.11.3.2023.269-280>.
- Borkowski, 2016 (2009) 'Organizational Behavior in Health Care', *Leadership in Health Services*, p. 6. Available at: <https://doi.org/10.1108/lhs.2009.21122a.ee.001>.
- Handoko, S.D., Wibowo, N.M. and Hartati, C.S. (2021) 'Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja', *Jurnal EMA*, 6(1), pp. 17–26. Available at: <https://doi.org/10.47335/ema.v6i1.61>.
- Lilis Rohayani, Setiawati and Zia Airiza Zahara Fauzia (2023) 'Hubungan Metode Penugasan Tim dengan Kepuasan Kerja Perawat Di RS Dustira', *Jurnal Keperawatan Komplementer Holistic*, 1(2), p. 23.
- Lu, X. (2020) 'Lu, X. et al. Cell Reports 2019'.
- Maria Magdalena Sri Widiastuti¹), Dyah Widodo²), E.W. (2016) 'Pengaruh Penerapan Metode Tim terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Unit Stroke Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang', 1.
- Marquis & Huston, 2021 (no date) 'Leadership_Roles_and_Management_Function'.
- Nopita Wati, N.M., Juanamasta, I.G. and Suartini, N.L. (2020) 'Gambaran Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rsud Wangaya Denpasar', *Gaster*, 18(2), p. 163. Available at: <https://doi.org/10.30787/gaster.v18i2.418>
- Pujiyanto, T.I. and Basith, M.S. (2019) 'Hubungan Penerapan Metode Tim dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Nakula RSUD K.R.M.T Wongsonegoro Semarang', *Jurnal Smart Keperawatan*, 6(2), p. 134. Available at: <https://doi.org/10.34310/jskp.v6i2.282>.
- Riana, L.W. (2019) 'Pengaruh Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan', *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 7(1), pp. 76–82. Available at: <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v7>

i1.4708.

Robbins dan Judge (2017) (2013) *Organizational Behavior, Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology*. Available at: <https://doi.org/10.4135/9781412952651.n207>.

Rusmianingsih, N., Wulan, N. and Muslihah, L. (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',

Journal of Nursing Practice and Education, 3(01), pp. 89–100. Available at:

<https://doi.org/10.34305/jnpe.v3i01.612>.

Supervisi, D. (2011) *Swansburg (1990), Melihat Dimensi 5*.

Wiliana, E., Vidryanggi, R. and Ajeng, A. (2020) 'Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di RSUD Kabupaten Tangerang', *Jurnal JKFT*, 5(1), p. 23. Available at: <https://doi.org/10.31000/jkft.v1i1.2745>.