



**HUBUNGAN PENERAPAN METODE PERAWAT PENANGGUNG
JAWAB ASUHAN (PPJA) DENGAN KEPUASAN KERJA
PERAWAT PELAKSANA DI RUANG C DAN CATLEYA
RUMAH SAKIT BETHESDA YOGYAKARTA
TAHUN 2022**

NASKAH PUBLIKASI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk
memperoleh gelar Sarjana Keperawatan**

NATALIA DESI CHRISTIANA

2106071

**PROGRAM STUDI SARJANA
KEPERAWATAN STIKES BETHESDA
YAKKUM YOGYAKARTA**

2022

NASKAH PUBLIKASI

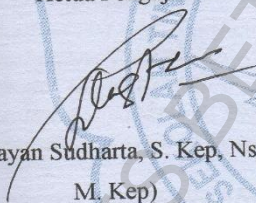
**HUBUNGAN PENERAPAN METODE PERAWAT PENANGGUNG
JAWAB ASUHAN (PPJA) DENGAN KEPUASAN KERJA
PERAWAT PELAKSANA DI RUANG C DAN CATLEYA
RUMAH SAKIT BETHESDA YOGYAKARTA
TAHUN 2022**

Disusun Oleh :
NATALIA DESI CHRISTIANA


NIM:2106071

Telah melalui Sidang Skripsi pada : 31 Agustus 2022

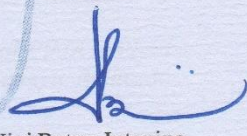
Ketua Penguji


(Wayan Sudharta, S. Kep, Ns,
M. Kep)

Penguji I


(Yullya Permina,
S.Kep.,Ns.,MAN)


Penguji II


(Vivi Retno Intening,
S.Kep.,Ns.,MAN)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Sarjana Keperawatan

STIKES Bethesda Yakkum Yogyakarta


(Indah Prawesti, S.Kep., Ns., M. Kep)

“The correlation between the implementation of the nurse in charge of care method (PPJA) with the job satisfaction of the nurse practitioner in room C-Catleya Bethesda Hospital Yogyakarta in 2022”

Natalia Desi Christiana¹, Vivi Rento I², Wayan Sudharta³,
Yullya Permina⁴

ABSTRACT

Background: Comprehensive nursing service requires professionalism of the nurse administrator and nurse practitioner, the methods that can provide maximum nursing service is the PPJA system. The more aspects of the work that suit the wishes of the individual, the higher the level of satisfaction felt.

Objective: To determine the correlation between the implementation of the nurse in charge of care method (PPJA) with the job satisfaction of the nurse practitioner in room C-Catleya Bethesda Hospital Yogyakarta in 2022.

Method: Correlational research design with the population of 32 people. The total sampling technique of 32 people. The measuring tool was questionnaire. The data analysis was Rank Spearman test.

Result: There were 12 people (37,5%) of 41-50 years old, mostly the gender of the respondents were female, they were 27 people (84,4%), mostly the working period of the respondents were >25 years, they were 17 people (53,1%). The result of statistical test was significance level of 0.05, p value = 0.86.

Conclusion: There is no correlation between the implementation of PPJA method with the job satisfaction of the nurse practitioner in room C-Catleya Bethesda Hospital Yogyakarta in 2022

Suggestion: Research development of factors affecting job satisfaction.

Keywords: Satisfaction- Nurse- PPJA- + 92 pages + 9 tables + 2 schemes + 12 attachments

Literature :28, 2005 - 2021

¹Student of Bachelor of Nursing, Bethesda Institute for Health Science

^{2,3,4}Lecturer at Nursing Program, Bethesda Institute for Health Science

**Hubungan penerapan metode perawat penanggung jawab asuhan
(PPJA) dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang C-
Catleya Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta Tahun 2022**

Natalia Desi Christiana¹, Vivi Rento I², Wayan Sudharta³,
Yullya Permina⁴

ABSTRAK

Latar Belakang : Pelayanan keperawatan yang komprehensif menuntut profesionalisme perawat pengelola dan perawat pelaksana, metode yang dapat memberikan pelayanan keperawatan secara maksimal adalah sistem PPJA. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Tujuan : Mengetahui Hubungan penerapan metode perawat penanggung jawab asuhan (PPJA) dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang C- Catleya Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta Tahun 2022

Metode : Desain penelitian korelasional dengan populasi 32 orang. Tehnik *total sampling* jumlah 32 orang. Alat ukur kuisioner. Analisis data menggunakan *uji Rank Spearman*

Hasil : Umur 41-50 tahun ada 12 orang (37,5%), jenis kelamin responden terbanyak perempuan yaitu 27 orang (84,4%), lama bekerja responden terbanyak >25 tahun 17 orang (53,1%). Hasil uji statistik dengan tingkat kemaknaan 0,05 nilai *p value* = 0,86.

Kesimpulan : tidak ada hubungan antara penerapan metode PPJA dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang C- Catleya Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta tahun 2022.

Saran : Pengembangan penelitian faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Kata Kunci : Kepuasan- Perawat- PPJA- + 92 halaman + 9 tabel + 2 skema + 12 lampiran

Kepustakaan :28, 2005 – 2021

¹Mahasiswa Sarjana Keperawatan STIKES Bethesda Yakkum Yogyakarta

^{2,3,4}Dosen STIKES Bethesda Yakkum Yogyakarta

PENDAHULUAN

Pelayanan keperawatan perlu mendapatkan prioritas utama dalam pengembangan profesi perawat di masa yang akan datang. Pelayanan keperawatan harus dikelola secara professional salah satu standar akreditasi rumah sakit adalah sistem perawat penanggung jawab asuhan (PPJA). Kompetensi seorang PPJA akan menentukan dalam mengkoordinasikan setiap kegiatan keperawatan. PPJA merupakan perawat penanggung jawab asuhan yang bertanggung jawab penuh terhadap pasien mulai dari pasien masuk sampai pulang.¹ PPJA diberikan tanggung jawab untuk membagi tugas kepada perawat pelaksana yang menjadi anggotanya, mengatur serta mengendalikan kegiatan asuhan keperawatan di ruangan. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan perawat, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan sebaliknya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mencari hubungan antar variabel, dengan rancangan *crosssectional*. Populasinya jumlah perawat pelaksana di ruang C dan ruang Catleya berjumlah 32 orang dengan tehnik pengambilan sampel *Total sampling* dengan jumlah sampel 32 responden yang merupakan perawat pelaksana. Penelitian menggunakan kuesioner penerapan PPJA dan kuisisioner kepuasan kerja perawat pelaksana yang telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil penelitian

1. Data Umum

Tabel 1
Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia, Jenis Kelamin dan Lama Bekerja

		Karakteristik Responden	
		Jumlah	Presentase %
Usia	20-30 tahun	2	6,3
	31-40 tahun	9	28,1
	41-50 tahun	12	37,5
	>50 tahun	9	28,1
	Total	32	100,0
Jenis Kelamin	Laki-Laki	5	15,6
	Perempuan	27	84,4
	Total	32	100,0
Lama Bekerja	5-10 tahun	6	18,8
	10-15 tahun	3	9,4
	15-20 tahun	4	12,5
	20-25 tahun	2	6,3
	> 25 tahun	17	53,1
	Total	32	100,0

Sumber Data Primer Terolah, 2022

Analisis :

a. Karakteristik responden berdasarkan usia

Tabel 5 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia 20-30 tahun ada 2 orang (6,3%), usia 31-40 tahun ada 9 orang (28,1%) >50 tahun ada 9 orang (28,1) dan mayoritas adalah usia 41-50 tahun ada 12 orang (37,5%).

b. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 5 menunjukkan bahwa karakteristik jenis kelamin responden terbanyak perempuan yaitu 27 orang (84,4%) dan laki-laki ada 5 orang (15,6%).

c. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

Tabel 5 menunjukkan bahwa karakteristik responden menurut lama bekerja responden terbanyak >25 tahun ada 17 orang (53,1%) lama bekerja 5-10 tahun ada 6 orang (18,8%) 10-15 tahun ada 3 orang (9,4%) 15-20 tahun ada 4 orang (12,5%) sedangkan lama bekerja 20-25 tahun ada 2 orang (6,3%).

2. Data Khusus

Tabel 2
Distribusi Frekuensi Penerapan Metode PPJA

Penerapan Metode PPJA		
Penerapan Metode PPJA	Jumlah	Persentase %
Baik	13	40,6
Cukup	16	50,0
Kurang	3	9,4
Total	32	100,0

Hasil menunjukkan responden terhadap penerapan metode PPJA dengan kategori baik 13 responden (40,6%), kategori cukup sejumlah 16 responden (50,0%), sedangkan responden kategori kurang baik ada 3 responden (9,4%).

Tabel 3
Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana

Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana	Jumlah	Persentase %
Tinggi	16	50,0
Sedang	15	46,9
Rendah	1	3,1
Total	32	100,0

Hasil menunjukkan responden terhadap kepuasan kerja perawat pelaksana terhadap penerapan metode PPJA dengan kategori kepuasan tinggi 16 responden (50,0%), kategori sedang sejumlah 15 responden (46,9%) sedangkan kategori rendah ada 1 responden (3,1%).

Tabel 9
Hubungan Penerapan Metode PPJA dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana

		Korelasi	Penerapan Metode PPJA	Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana
Spearman rank	Penerapan Metode PPJA	Correlation Coefficient	1,000	,308
		Sig. (2-tailed)	.	,086
		N	32	32
	Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana	Correlation Coefficient	,308	1,000
		Sig. (2-tailed)	,086	.
		N	32	32

Berdasarkan output di atas didapatkan nilai $p = 0,086$ lebih besar dari 0,05 maka artinya H_0 di terima dan H_a di tolak, hasil ini menjelaskan bahwa tidak ada hubungan antara penerapan metode PPJA dengan kepuasan kerja

perawat pelaksana di ruang C- Catleya Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta tahun 2022. Angka koefisiensi tabel diatas 0,308 menyatakan keeratan hubungan yaitu hubungan moderat.

Pembahasan

1. Data Umum (Karakteristik Responden)

a. Usia

Usia perawat secara garis besar menjadi indikator dalam kedewasaan dalam setiap pengambilan keputusan yang mengacu pada setiap pengalamannya.² Karakteristik seorang perawat berdasarkan usia sangat berpengaruh terhadap kinerja dalam praktik keperawatan, dimana semakin tua usia perawat maka dalam menerima sebuah pekerjaan akan semakin bertanggung jawab dan berpengalaman.²

Tabel 5 menunjukkan mayoritas usia perawat adalah usia 41-50 tahun. Asumsi peneliti pada usia dewasa ini umumnya secara kognitif seseorang sudah mampu berfikir secara reflektif dan memiliki kematangan skill yang cukup, sehingga mereka mampu mengikuti perubahan atau perkembangan metode dalam pekerjaannya.

b. Jenis kelamin

Tabel 5 menunjukkan bahwa karakteristik jenis kelamin responden terbanyak perempuan yaitu 27 orang (84,4%). Karakteristik berdasarkan jenis kelamin dalam Rivai,2007 berpendapat bahwa tidak ada perbedaan yang berarti dalam hal kinerja antara pria dan wanita.² Asumsi peneliti Jenis kelamin menunjukkan tingkat produktivitas seseorang, secara universal tingkat produktivitas laki – laki lebih tinggi dari perempuan, dipengaruhi oleh factor yang dimiliki perempuan seperti fisik yang kurang kuat, dalam bekerja juga berperan sebagai ibu rumah tangga.

c. Lama Bekerja

Tabel 5 menunjukkan bahwa karakteristik responden menurut lama bekerja responden terbanyak >25 tahun ada 17 orang. Siagian, (2000) menyimpulkan bahwa makin lama kinerja kerja seseorang maka akan semakin terampil dan pengalaman menghadapi masalah dalam pekerjaannya.³

Asumsi peneliti semakin lama masa kerja seorang tenaga kerja seharusnya keterampilan dan kemampuan melakukan pekerjaan semakin meningkat. Pengalaman seseorang melaksanakan pekerjaan secara terus menerus mampu meningkatkan kedewasaan teknisnya.

2. Penerapan metode PPJA

Penerapan metode PPJA table 6 menunjukkan responden menyatakan dengan kategori baik 13 responden (40,6%), kategori cukup sejumlah 16 responden (50,0%), sedangkan responden kategori kurang baik ada 3 responden (9,4%). Penelitian yang dilakukan Nela, Machmud, Susanti, 2020 menunjukkan faktor yang paling dominan adalah keterampilan seorang PPJA.⁴ Asumsi peneliti peran seorang PPJA sebagai leader sangat penting dalam menjaga kesinambungan asuhan keperawatan mulai dari pasien masuk sampai pasien pulang. Oleh karena itu, kompetensi seorang PPJA sangat menentukan dalam mengkoordinasikan setiap kegiatan perawatan pasien.

3. Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana

Tabel 7 menunjukkan bahwa kepuasan perawat pada penerapan metode PPJA tinggi 16 responden (50,0%), kategori sedang sejumlah 15 responden (46,9%) sedangkan kategori rendah ada 1 responden (3,1%). Dalam penelitian Wolo, Trisnawati dan Wiyadi, 2015 menunjukkan bahwa secara simultan supervisi, rekan sekerja, pekerjaan itu sendiri, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat.⁵ Asumsi peneliti semakin lama seseorang bekerja tidak dipungkiri bahwa mereka akan merasa jenuh dengan pekerjaannya dan ini akan mempengaruhi kinerja dari seorang perawat dalam memberikan asuhan keperawatan. Disinilah pentingnya pihak rumah sakit untuk memberikan ketrampilan dengan demikian kepuasan akan aktualisasi diri dapat tercapai dan perlu diberikan pelatihan sebagai penyegaran baik yang menyangkut asuhan keperawatan maupun perkembangan ilmu keperawatan yang muthakir.

4. Analisa Bivariat

Penelitian ini menunjukkan hasil tidak ada hubungan penerapan metode PPJA dengan kepuasan kerja perawat pelaksana. Dalam penelitian (Rosmaini & Tanjung, 2019) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.⁶ Asumsi peneliti kontribusi perawat dalam menjaga dan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan sangat berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja perawat. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan,

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Hasil output didapatkan nilai $p = 0,086$ lebih besar dari $0,05$ maka artinya H_0 di terima dan H_a di tolak, hasil ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara penerapan metode PPJA dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang C- Catleya Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta tahun 2022.
2. Karakteristik responden mayoritas berdasarkan usia adalah umur 41-50 tahun (37,5%), jenis kelamin perempuan 84,4% dan lama bekerja >25 tahun ada 53,1%.
3. Responden sejumlah 13 (40,6%), menyatakan penerapan metode ppja dalam kategori baik, kategori cukup baik sejumlah 16 responden (50,0%), sedangkan responden kategori kurang baik ada 3 responden (9,4%).
4. Responden terhadap kepuasan kerja perawat pelaksana terhadap penerapan metode PPJA dengan kategori kepuasan tinggi 16 responden (50,0%), kategori sedang sejumlah 15 responden (46,9%) sedangkan kategori rendah ada 1 responden (3,1%).
5. Angka koefisien korelasi pada hasil bernilai positif sehingga hubungan kedua variabel tersebut bersifat searah, dengan demikian dapat diartikan bahwa semakin baik penerapan metode PPJA, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja perawat pelaksana, dan menyatakan keeratan

hubungan yaitu hubungan moderat.

B. Saran

1. Bagi peneliti, mengembangkan penelitian diperlukan pendekatan kualitatif untuk memperkuat kesimpulan karena instrumen penelitian rentan terhadap persepsi responden yang tidak menggambarkan keadaan yang sebenarnya, pendekatan ini bisa dilakukan dengan observasi atau pengamatan langsung dilengkapi dengan wawancara atau pertanyaan lisan.
2. Rumah sakit Bethesda, penilaian dalam penerapan metode PPJA untuk meningkatkan sistem manajemen keperawatan rumah sakit.
3. Bagi peneliti lain dapat melakukan penelitian yang berkelanjutan, hal ini agar dapat melihat dan menilai setiap perubahan perilaku responden dari waktu ke waktu dan meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja lainnya.
4. Bagi institusi pendidikan diharapkan adanya pengembangan ilmu dalam manajemen keperawatan tentang penerapan metode PPJA dalam praktek keperawatan.

UCAPAN TERIMAKASIH

1. dr. Purwoadi Sujatno, Sp. PD, FINASIM., MPH selaku Direktur Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta
2. Ibu Nurlia Ikaningtyas, S.Kep, Ns., M.Kep., Sp.Kep.MB, Ph. D. NS selaku Ketua STIKES Bethesda Yakkum Yogyakarta
3. Bapak Wahyu Widiyanto, S.Kep selaku Kepala Bidang Perawatan Rumah Sakit Bethesda
4. Ibu Indah Prawesti, S. Kep., Ns., M.Kep. selaku Ketua Program Studi Sarjana Keperawatan
5. Ibu Vivi Retno Intening, S Kep, Ners. Man selaku dosen pembimbing
6. Bapak I Wayan Sudharta, S. Kep, Ns, M. Kep selaku dosen penguji I
7. Ibu Yullya Permina., S.Kep.,Ns.,MAN selaku dosen penguji II
8. Ibu Dewi Setia Rini, S. Kep, Ns selaku kepala ruang Catleya
9. Bapak Ns. Ganang Agus, S. Kep, Ns selaku kepala ruang C
10. Staf Perpustakaan STIKES Bethesda Yakkum Yogyakarta
11. Teman-teman mahasiswa STIKES Bethesda Yakkum Yogyakarta program RPL

DAFTAR PUSTAKA

1. Instalasi Rawat Inap Rsup Dr . M . Djamil Padang. *Jurnal Endurance: Kajian Ilmiah Problema Kesehatan*, 6(1), 1–10.
2. Nurniningsih, D. R. (2012). *Hubungan antara Karakteristik Perawat dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Jalan RSUP DR. Kariadi Semarang .Semarang: Progam Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Ilmu Keperawatandan Kesehatan Muhammadiyah Semarang.*
3. Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.* Bandung:Alfabeta.
4. Nela, A. S., Machmud, R., & Susanti, M. (2020). Hubungan Kompetensi Perawat Penanggung Jawab Asuhan (Ppja) Dengan Kualitas Handover Pasien Di Instalasi Rawat Inap RSUP DR.M.Djamil Padang.
5. Wolo, P. D., Trisnawati, R., & Wiyadi. (2015). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Pada RSUD TNI AU Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 17(2), 25–34
6. Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>