

## HUBUNGAN KERJASAMA TIM DENGAN KINERJA PERAWAT HEMODIALISIS DI RUMAH SAKIT LAVALETTE KOTA MALANG

Lely Ulfariana<sup>1</sup>, Ika Suhartanti<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Mahasiswa Program Studi S1 Ilmu Keperawatan STIKES Majapahit Mojokerto

<sup>2</sup> Dosen Program Studi S1 Ilmu Keperawatan STIKES Majapahit Mojokerto

### ABSTRACT

*One of the factors that affect employee performance is teamwork. In the nursing profession to produce good performance, a professional nurse must be able to cooperate well with fellow nurses or with other health workers in order to fulfill the process of achieving the goals that have been determined. The purpose of this study was to determine the relationship between teamwork and the performance of hemodialysis nurses at Lavalette Hospital, Malang City. This research is included in the type of correlational observational research with a cross sectional approach. With a sample of 30 respondents in the hemodialysis unit of Lavalette Hospital. From the results of the study, it was found that almost all respondents in the Hemodialysis Room of Lavalette Hospital Malang City had cooperation in the mutually supportive category as many as 29 respondents (96.7%). And almost all respondents in the Hemodialysis Room of Lavalette Hospital Malang City had a good category performance of 27 respondents (90%). From the test results using the Spearman's rho test, it was found that the p value  $< 0.05$ , namely  $p = 0.001$  which means that there is a relationship between Teamwork and the Performance of the Hemodialysis Room Nurse, Lavalette Hospital, Malang City. Through effective and coordinated collaboration, better performance and work performance will be achieved, because there is a positive relationship between performance and cooperation.*

**Keywords:** teamwork, performance, hemodialysis nurse

### A. PENDAHULUAN

Menghadapi berbagai tantangan dalam upaya meningkatkan kualitas perusahaan, diperlukan karyawan berkualitas yang mampu mewujudkan kinerja profesional (Prawirosentono, 2018). Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kerjasama tim. Dalam profesi keperawatan yang bekerja secara *holistic* untuk menghasilkan kinerja yang baik, seorang perawat profesional harus bisa melakukan kerjasama baik dengan sesama perawat ataupun dengan petugas kesehatan yang lain demi memenuhi proses pencapaian sasaran yang telah ditentukan. Permasalahan yang sering terjadi apabila perawat tidak melakukan kerja sama tim yang baik adalah beban kerja yang terlalu berat, efisiensi waktu pengerjaan tugas yang buruk dan produktivitas dalam pelayanan pasien terganggu. Dari permasalahan tersebut tentunya akan mengakibatkan penurunan kinerja perawat yang berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan Rumah Sakit dan tercapainya kepuasan pasien (Lawasi & Triatmanto, 2017).

Unit Hemodialisis adalah salah satu unit rawat jalan di RS Lavalette dengan kunjungan 356 pasien setiap harinya. Unit Hemodialisis RS Lavalette mempunyai

kapasitas mesin sebanyak 62 mesin dengan 35 perawat yang terbagi menjadi 3 shift dinas. Dalam 1 shift terdapat 3 pembagian tim. Dalam 1 tim kerja terdiri dari 5 orang perawat yang masing-masing perawat mendapat 4 sampai dengan 5 pasien kelolaan. Dalam pelaksanaan tugasnya perawat didalam masing-masing tim harus mampu bekerja sama, melakukan pembagian tugas dengan baik dan mengelola waktu dengan baik. Permasalahan yang sering terjadi untuk kerjasama tim adalah kurangnya rasa saling berkontribusi dan bertanggung jawab masing-masing perawat pada timnya. Selain itu lama kerja di unit juga berpengaruh. Biasanya perawat baru masih belum cukup bisa beradaptasi dengan perawat lain atau belum bisa bekerja lebih cepat jika dibandingkan perawat yang sudah lama bekerja di unit Hemodialisis. Apabila perawat tidak mampu menciptakan kerjasama yang baik maka kinerja yang baik tidak bisa tercapainya sehingga menurunkan kepuasan pasien, perawat dan peningkatan kualitas layanan Rumah Sakit.

Kinerja karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan (Ake. R.C. Langingi, 2015). Kerjasama tim merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Melalui adanya kerjasama yang efektif dan terkoordinasi dapat mencapai kinerja dan prestasi kerja yang lebih baik. Tim yang kuat mampu memberikan kinerja yang efisien sehingga karyawan dapat memperoleh sasaran yang telah ditentukan. Studi yang telah dilakukan oleh (Pandelaki, 2018) menjelaskan kerjasama tim mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Kadafi (2010) yang berjudul “Pentingnya Kerjasama Tim dan Orientasi Hasil Terhadap Kinerja Karyawan”, hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kerjasama tim mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Permasalahan tentang kerjasama tim pada proses kerja perawat dalam hal ini setiap individu dalam tim berperan penting, yaitu dengan membangun jalinan komunikasi yang baik antar perawat, memahami peran dan tanggung jawab masing-masing, saling melengkapi dan membantu apabila antar anggota dalam tim mengalami kesulitan. Selain itu disetiap akhir pekerjaan seharusnya seorang kepala tim melakukan evaluasi akan hasil kerja tim tersebut sehingga permasalahan yang terjadi dapat terselesaikan dengan baik. Dengan membangun kerja sama tim yang baik maka terciptalah kinerja yang lebih baik sesuai yang diharapkan oleh perusahaan (Raymond, 2019).

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Kerjasama Tim dengan Kinerja Perawat Ruang Hemodialisis Rumah Sakit Lavalette Kota Malang”.

## B. METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian yang digunakan adalah Penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian observasi korelasional dengan pendekatan *cross sectional* dengan Populasi Seluruh perawat di ruang Hemodialisis RS Lavalette berjumlah 35 responden. Sampel 30 orang dengan variable independent menggunakan kerja tim dan variable dependennya menggunakan kinerja perawat. Teknik sampling menggunakan Teknik *Purposive sampling*. Dalam penelitian ini pengambilan data

dilakukan dengan cara pemberian kuesioner kepada perawat di ruang hemodialisis. Perhitungan uji statistik menggunakan uji *Spearman's rho*. Seluruh kegiatan perawat yang dilakukan Di ruang hemodialisis Di Rumah Sakit Lavalette selama Januari-februari 2022.

### C. HASIL PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan didalam di Ruang Hemodialisis RS Lavalette Kota Malang

**Tabel 1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Data Umum di Ruang Hemodialisis Rumah Sakit Lavalette Kota Malang**

Kategori	Frekuensi	Prosentase	Total	
			Frekuensi	Prosentase
<b>Jenis kelamin</b>				
Laki-laki	16 orang	53.3	30	100.0
Perempuan	14 orang	46.7		
<b>Usia</b>				
25-34 tahun	20 orang	66,67 %	30	100.0
35-44 tahun	10 orang	33,33%		
<b>Pendidikan</b>				
DIII keperawatan	20 orang	66.7	30	100.0
S1 keperawatan Ners	10 orang	33.3		
<b>Lama bekerja</b>				
>6 bulan	29 orang	96.7	30	100.0
≤6 bulan	1 orang	3.3		

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa bahwa sebagian besar responden yang di Ruang Hemodialisis Rumah Sakit Lavalette Kota Malang mempunyai jenis kelamin laki-laki sebanyak 16 responden (53,3%). seluruh responden yang di Ruang Hemodialisis Rumah Sakit Lavalette Kota Malang mempunyai usia 25-34 tahun sebanyak 20 responden (66,67%). sebagian besar responden yang di Ruang Hemodialisis Rumah Sakit Lavalette Kota Malang mempunyai pendidikan DIII sebanyak 20 responden (66,7%). Dan hampir seluruh responden yang di Ruang Hemodialisis Rumah Sakit Lavalette Kota Malang mempunyai lama kerja lebih dari 6 bulan sebanyak 29 responden (96,7%).

**Tabel 2 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Data Khusus Di Kamar Operasui RSUD Dr Haryoto Lumajang**

Kategori	Frekuensi	Prosentase	Total	
			Frekuensi	Prosentase
<b>Kerjasama</b>				
Mendukung	29	96.7	30	100.0
Tidak mendukung	1	3.3	-	-
<b>Kinerja perawat</b>				
Baik	27	90%	30	100.0
cukup	3	10%	-	-
Kurang	0	0%	-	-

Berdasarkan Tabel 2 di dapatkan bahwa hampir seluruh responden yang di Ruang Hemodialisis Rumah Sakit Lavalette Kota Malang mempunyai kerjasama kategori saling mendukung sebanyak 29 responden (96,7%), dan kerjasama kategori tidak mendukung sebanyak 1 responden (3,3%) dan hampir seluruh responden yang di Ruang Hemodialisis Rumah Sakit Lavalette Kota Malang mempunyai kinerja perawat kategori baik sebanyak 27 responden (90%), kategori cukup sebanyak 3 responden (10%), kategori kurang sebanyak 0 responden (0%).

**Tabel 3 Tabel silang kerjasama tim dengan kinerja perawat di Ruang Hemodialisis Rumah Sakit Lavalette Kota Malang.**

Kerjasama tim perawat	Kinerja Perawat			Total
	Baik	cukup baik	Kurang	
Mendukung	27	2	0	29
	90.0%	6.7%	0%	96.7%
Tidak mendukung	0	1	0	1
	.0%	3.3%	0%	3.3%
Total	27	3	0	30
	90.0%	10.0%	0%	100.0%

P= 0,001, P<0,05 (Ada hubungan)  
*Correlation Coefficient* = (+0,557) (hubungan dalam kategori cukup)

Berdasarkan Tabel 3 didapatkan bahwa hampir seluruh responden yang di Ruang Hemodialisis Rumah Sakit Lavalette Kota Malang kerjasama timnya kategori mendukung memiliki kinerja baik sebanyak 27 responden (90%). Dari hasil uji dengan menggunakan uji *Spearman's rho* di dapatkan nilai  $p < 0,05$  yaitu  $p = 0,001$  yang berarti bahwa ada Hubungan Kerjasama Tim dengan Kinerja Perawat Ruang Hemodialisis Rumah Sakit Lavalette Kota Malang (ha= diterima). Dari hasil menunjukkan *Correlation Coefficient* sebesar (+0,557) yang menunjukkan ada hubungan yang cukup kerjasama tim dengan kinerja

perawat di Ruang Hemodialisis Rumah Sakit Lavalette Kota Malang. Dan nilai positif menunjukkan bahwa semakin tinggi kerjasama maka akan semakin baik kinerja perawat di Ruang Hemodialisis Rumah Sakit Lavalette Kota Malang

#### D. PEMBAHASAN

Hampir Hampir seluruh responden yang di Ruang Hemodialisis Rumah Sakit Lavalette Kota Malang mempunyai lama kerja lebih dari 6 bulan sebanyak 29 responden (96,7%) di ruang hemodialisis. Hasil dari identifikasi kerjasama tim di dapatkan bahwa hampir seluruh responden yang di Ruang Hemodialisis Rumah Sakit Lavalette Kota Malang mempunyai kerjasama kategori saling mendukung sebanyak 29 responden (96,7%).

Kerjasama dalam tim menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja. Kerjasama dalam tim akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergisitas bagi individu-individu yang tergabung dalam kerjasama tim. (Bachtiar, 2008). Dalam bekerja sama dengan sesama tim, semua perawat harus berprinsip dan ingat bahwa fokus dan semua upaya yang dilakukan adalah mengutamakan kepentingan pasien serta kualitas asuhan keperawatan yang diberikan pada pasien sesuai dengan kewenangnya.

Peneliti berpendapat bahwa kerjasama tim dapat berjalan dengan baik jika setiap anggota saling memahami peran dan tanggung jawab masing-masing. Memiliki kemampuan mengelola dan melaksanakan tugas baik secara individu maupun bersama kelompok. Lama bekerja cukup berpengaruh pada performa perawat. Pegawai yang mempunyai masa kerja lebih lama akan lebih mampu beradaptasi dan paham dengan situasi di ruang hemodilisis sehingga perawat paham kebutuhan dari teman yang lain.. Terwujudnya suatu kerjasama tim tergantung pada beberapa kriteria, yaitu adanya saling percaya dan menghormati, rasa saling berkontribusi dan tanggung jawab pada setiap anggota tim, mampu beradaptasi dengan baik dan cepat pada saat bekerja dengan sesama anggota tim.

Hasil dari identifikasi kinerja perawat di dapatkan bahwa hampir seluruh responden yang di Ruang Hemodialisis Rumah Sakit Lavalette Kota Malang mempunyai kinerja kategori baik sebanyak 27 responden (90%).

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dan instansinyasecara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2009). Kinerja perawat yang baik merupakan jembatan dalam menjawab jaminan kualitas pelayanan kesehatan yang di berikan terhadap pasien baik yang sakit maupun sehat. Dari beberapa pendapat ahli mengenai kinerja perawat penulis menyimpulkan bahwa kinerja perawat adalah hasil dari pelayanan keperawatan yang menjadi penentu kualitas pelayanan kesehatan dan faktor penentu citra institusi pelayanan kesehatan dimata masyarakat dan menunjukkan pelayanan. Seorang perawat dapat memiliki kinerja yang baik apabila perawat hasil kerjanya sesuai dengan apa yang harus dicapainya (Mulyono, 2013)

Peneliti berpendapat bahwa kinerja perawat dapat ditingkatkan melalui

peningkatan kompetensi perawat. Perawat yang memiliki keinginan untuk memperbaiki kompetensi akan mempunyai kinerja yang baik dalam melaksanakan asuhan keperawatan kepada pasien. Dalam hal upaya peningkatan kinerja perawat, sumber daya manusia sangatlah berpengaruh khususnya dalam tingkat kompetensi perawat, motivasinya dalam bekerja dan juga beban pekerjaan yang dipikulnya. Perawat dengan pendidikan DIII harus mempunyai kompetensi yang seimbang dengan perawat dengan pendidikan S1 Ners untuk mencapai kerjasama yang baik dan menghasilkan kinerja yang maksimal. Selain itu motivasi yang tinggi juga akan memberikan dampak positif dalam melaksanakan pekerjaan dengan penuh semangat guna mengoptimalkan potensi perawat dan bersedia untuk melakukan kerjasama dengan perawat lain. Kekompakan antara perawat satu dengan yang lainnya dapat menunjang tercapainya tujuan pelayanan rumah sakit.

Dari hasil uji dengan menggunakan uji *Spearman's rho* di dapatkan nilai  $p < 0,05$  yaitu  $p = 0,001$  yang berarti bahwa ada Hubungan Kerjasama Tim dengan Kinerja Perawat Ruang Hemodialisis Rumah Sakit Lavalette Kota Malang. Dari hasil menunjukkan *Correlation Coefficient* sebesar  $(+0,557)$  yang menunjukkan ada hubungan yang cukup kerjasama tim dengan kinerja perawat di Ruang Hemodialisis Rumah Sakit Lavalette Kota Malang. Dan nilai positif menunjukkan bahwa semakin tinggi kerjasama maka akan semakin baik kinerja perawat di Ruang Hemodialisis Rumah Sakit Lavalette Kota Malang.

Pada hasil penelitian ditemukan ada 2 orang perawat dengan kerjasama tim mendukung yang memiliki kinerja cukup baik dan 1 orang perawat dengan kerjasama tim tidak mendukung yang memiliki kinerja cukup baik. Satu orang responden dengan kerjasama tim yang tidak mendukung adalah perawat dengan masa kerja kurang dari 6 bulan.

Dalam profesi keperawatan yang bekerja secara holistic untuk menghasilkan kinerja yang baik, seorang perawat profesional harus bisa melakukan kerjasama baik dengan sesama perawat ataupun dengan petugas kesehatan yang lain demi memenuhi proses pencapaian sasaran yang telah ditentukan. Permasalahan yang sering terjadi apabila perawat tidak melakukan kerja sama tim yang baik adalah beban kerja yang terlalu berat, efisiensi waktu pengerjaan tugas yang buruk dan produktivitas dalam pelayanan pasien terganggu. Dari permasalahan tersebut tentunya akan mengakibatkan penurunan kinerja perawat yang berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan Rumah Sakit dan tercapainya kepuasan pasien (Lawasi & Triatmanto, 2017).

Peneliti berpendapat bahwa Kerjasama antar karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kerjasama karyawan baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kerjasama karyawan buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja. Untuk fenomena yang ditemukan pada saat penelitian yaitu ada beberapa orang dengan kerjasama mendukung dan kurang mendukung yang menghasilkan kinerja yang cukup baik, peneliti berpendapat bahwa hal ini kemungkinan terjadi karena masa kerja yang masih kurang dari 6 bulan sehingga perawat tersebut masih belum bisa beradaptasi dengan rekan kerja ataupun lingkungan dan belum bisa bekerja cepat. Hal tersebut mengakibatkan kinerja yang dihasilkan belum sesuai harapan.

Hal seperti ini bisa diatasi apabila perawat baru tersebut berusaha agar segera beradaptasi dan mengimbangi *motion* dari anggota tim yang lain. Selain itu anggota tim yang sudah mempunyai masa kerja yang lebih lama harus membimbing dengan baik perawat baru tersebut untuk penyesuaian diri dan mau membantu apabila ada kesulitan. Melalui adanya kerjasama yang efektif dan terkoordinasi, akan dapat mencapai kinerja dan prestasi kerja yang lebih baik. Tim yang kuat mampu memberikan kinerja yang efisien sehingga karyawan dapat memperoleh sasaran yang telah ditentukan. Pelaksanaan kerjasama tim yang baik juga akan bermanfaat pada meningkatnya kepuasan pasien, perawat dan kualitas Rumah Sakit

## E. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dari 30 responden dapat disimpulkan bahwa Hubungan Kerjasama Tim dengan Kinerja Perawat Ruang Hemodialisis Rumah Sakit Lavalette Kota Malang. Diharapkan dapat menjadi masukan kepada Rumah Sakit Lavalette Malang dalam menentukan dan mengambil kebijakan untuk mempertahankan dan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan melalui kerjasama antar perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan guna meningkatkan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., dan Meyer, J. P, 2007, The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Ake. R.C. Langingi, G. D. (2015). Hubungan Faktor Internal Dan Eksternal Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Instalasi Rawat Inap C RSUP Prof. Dr. R.D Kandou Manado. *Jurnal Kesehatan* , 11
- Arep, Ishak dan Hendri, Tanjung. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Bakhtiar, Sofyan. 2008. *Penerapan Metode Pembelajaran Kooperatif Model Jigsaw utuk Meningkatkan Hasil Belajar Siswa SMP*). Malang: FKIP UNM.
- Cynthia Rahmawati. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Kompensasi Terhadap Kinerja Lembaga Komisi Keamanan Hayati Produk Rekayasa Genetik (KKH PRG). Dalam *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*
- Christilia O. Posuma, 2013, Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado, *Jurnal Emba*, Vol11, No. 4 Desember 2013, Hal 646-656.
- Dewi.(2009). Analisis Pemahaman Konsep Pembelajaran Ciri-Ciri perilaku organisasi Dengan Pendekatan Kontekstual. Skripsi Sarjana
- Dyne, Van & Graham, J.W. 2008. "Organizational Citizenship Behavior." *Academic Management Journal*.
- Hasbiyadi.2018. Pengaruh Kompetensi dan teamwork terhadap kinerja perusahaan

- pada BUMN di kota makasar. Dalam Jurnal Ekonomi Dan Bisnis
- Hidayat Rahmat. (2016). Hubungan Faktor stress kerja dengan kinerja perawat di Instalasi Gawat Darurat di Rumah Sakit Surabaya.
- Hutapea, Thoha. 2008. Kompetensi Komunikasi Plus: Teori Desain, Kasus dan Penerapan Untuk HR dan Organisasi yang Dinamis, Penerbit: Gramedia Pustaka Umum. Jakarta
- Kadafi M. (2010). Pentingnya Kerjasama Team dan Orientasi Hasil Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal EKSIS Vol 6 no 2 : 1521-1525
- Kaswan.(2014). Leadership and Teamworking, Membangun Tim yang Efektif dan Berkinerja Tinggi Melalui kepemimpinan. Bandung: Alfabeta.
- Lawasi ES, Triatmanto B. Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan.J Manaj Dan Kewirausahaan. 2017;5(1).
- Moehariono.(2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kinerja. Jakarta: Penerbit. Raja Grafindo Persada.
- Nurachmah E dan Mustikasari.(2014). *Jurnal Makara Kesehatan. Vol 13 No 2*;tanggal 23
- Pandelaki, Margotje Treisje.2018.Pengaruh Teamwork Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Titian Budi Luhur Di Kabupaten Parigi Moutong.Parigi: Jurnal Katalogis Vol. 6 No. 5.
- Siagian Sondang P., 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima Belas, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Simanjuntak, Lamtiur. 2018. Pengaruh Peran Kepemimpinan Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematangsiantar. Jurnal SULTANIST ISSN : 2338-4328 Vol. 6, No. 1, Juni 2018. Hal 12-24.
- Siregar, Putri. 2019. Pengaruh Kerjasama Tim Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Permata Bunda Medan. Jurnal Manajemen. 1(2). 1-11
- Soekidjan. 2009. Manjaemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: BumiAksara
- Tika, MP.2006.Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan.Jakarta :Bumi