

HUBUNGAN PENERAPAN METODE PENUGASAN TIM DAN KOMUNIKASI EFEKTIF DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DI INSTALASI RAWAT INAP RUMAH SAKIT UMUM DAERAH 45 KUNINGAN TAHUN 2022

Lea Muslihah *** Nining Rusmianingsih ** Nur Wulan *
Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Kuningan

Abstrak

Latar Belakang : Penerapan metode penugasan tim dan kemampuan pelaksanaan komunikasi efektif oleh perawat dibutuhkan dalam asuhan keperawatan di rumah sakit. Metode penugasan tim dan komunikasi efektif selain dapat meningkatkan kualitas pelayanan juga dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan penerapan metode penugasan tim dan komunikasi efektif dengan kepuasan kerja perawat RSUD 45 Kabupaten Kuningan Tahun 2022.

Metode : Metode analitik kuantitatif dengan rancangan jenis penelitian korelasional dan pendekatan *crosssectional*. Populasi sebanyak 153 perawat di RSUD 45 Kuningan, berdasarkan purposive sampling sebanyak 110 perawat. Instrumen menggunakan kuesioner. Analisis univariat dilakukan dengan distribusi frekuensi dan bivariat dengan analisis *Chi Square*.

Hasil penelitian: Sebagian besar penerapan metode tim kategori baik (61,8%), komunikasi efektif (90,0%) dan puas bekerja (60,9%). Hasil analisis bivariate terdapat hubungan penerapan metode tim ($p\text{-value}=0,003$) dan komunikasi efektif ($p\text{-value}=0,016$) dengan kepuasan kerja perawat di Instalasi rawat inap RSUD 45 Kuningan.

Simpulan dan Saran : Disimpulkan terdapat hubungan penerapan metode penugasan tim dan komunikasi efektif dengan kepuasan kerja perawat. Disarankan perawat dapat menambah pengetahuan tentang pelayanan dengan mengikuti seminar, workshop dan pelatihan untuk meningkatkan kualitas kinerja.

Kata kunci : metode penugasan tim, komunikasi efektif, kepuasan kerja, rawat inap, perawat

Kepustakaan : (12 Buku, 17 Jurnal 2012-2021)

Pendahuluan

Rumah sakit merupakan instansi kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan, baik pelayanan medis yang dilakukan oleh dokter maupun pelayanan keperawatan oleh perawat. Kualitas pelayanan rumah sakit bergantung pada profesionalitas pegawai, efektivitas pelayanan dan kepuasan kerja. Kualitas pelayanan yang rendah akan menyebabkan ketidakpuasan pasien dan menimbulkan berbagai keluhan. Beberapa keluhan yang sering muncul terutama diruang rawat inap rumah sakit antara lain pelayanan dokter dan perawat yang tidak tepat waktu, sikap

perawat yang kurang ramah serta komunikasi perawat kepada pasien yang kurang efektif. Semakin banyak keluhan mengindikasikan rendahnya kualitas pelayanan yang akan menyebabkan tingkat kepuasan semakin menurun (Fadilah & Yusianto, 2019).

Kebutuhan masyarakat yang semakin meningkat akan pelayanan keperawatan dan tuntutan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkualitas merupakan salah satu faktor yang harus dicermati dan diperhatikan oleh perawat. Salah satu strategi untuk mengoptimalkan peran dan fungsi perawat adalah dengan melaksanakan sistem

Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) (Nursalam, 2016). Metode tim dalam manajemen keperawatan diterapkan lewat tim heterogen yang terdiri dari perawat profesional, perawat non-profesional dan pembantu perawat. Ketua tim yang diambil dari perawat profesional bertanggung jawab dalam perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan asuhan keperawatan untuk semua pasien. Selain itu, ketua tim juga bertugas melakukan supervisi terhadap semua anggota didalam timnya (Bakri, 2017).

Metode tim adalah pelayanan keperawatan dengan menggunakan tim yang terdiri atas kelompok klien dan perawat. Kelompok ini dipimpin oleh perawat yang berijazah dan berpengalaman kerja serta memiliki pengetahuan dibidangnya (*registered nurse*). Pembagian tugas dalam kelompok dilakukan oleh pimpinan kelompok atau ketua tim, kemudian ketua tim bertanggung jawab dalam mengarahkan anggota tim (Noormailida & Norhalimah, 2019).

Nursalam (2011), menyatakan untuk meningkatkan produktifitas perawat ruangan sebaiknya dibagi menjadi 2-3 tim atau grup yang terdiri atas tenaga profesional, teknikal, dan pelaksanaan dalam satu kelompok kecil yang saling membantu. Pada tahun 1996 penerapan metode tim sudah dikenal dan mulai diterapkan diberbagai rumah sakit di Indonesia. Metode tim didasarkan pada keyakinan bahwa setiap anggota kelompok mempunyai kontribusi dalam merencanakan dan memberikan asuhan keperawatan sehingga pada perawat timbul motivasi dan rasa tanggung jawab yang tinggi. Dengan demikian diharapkan mutu asuhan keperawatan meningkat (Tussaleha dan kadrianti, 2012). Penerapan asuhan keperawatan metode tim adalah memungkinkan perawat profesional mengatur pemberian asuhan keperawatan termasuk lingkungan yang menopang pemberian asuhan keperawatan tersebut, ketenagaan keperawatan, metode asuhan keperawatan dan dokumentasi keperawatan (Satria, 2011).

Hasil penelitian menurut Rohim & Pranatha, (2017) menyatakan bahwa

terdapat pengaruh yang signifikan penerapan SP2KP (Sistem Pemberian Pelayanan Keperawatan Profesional) terhadap kepuasan pasien dan kepuasan perawat di Ruang Bougenville, Cempaka dan Flamboyan RSUD '45 Kuningan dengan nilai $p = 0,00$.

Penelitian yang dilakukan oleh Sigit, (2009) tentang pengaruh fungsi pengarah kepala ruang dan ketua tim terhadap kepuasan kerja perawat pelaksana di RSUD Blambangan Banyuwani. Fungsi pengarah kepala ruang dan ketua tim, berpeluang meningkatkan kepuasan kerja perawat sebesar 67,40%. Begitupula penelitian yang dilakukan oleh Warsito (2006) tentang fungsi manajerial kepala ruang terhadap pelaksanaan manajemen terhadap pelaksanaan manajemen asuhan keperawatan di RSJD Dr. Amino Gondohutomo Semarang, menunjukkan hasil bahwa fungsi pengorganisasian kepala ruang menurut persepsi perawat pelaksana menunjukkan sebagian besar setuju bahwa ada perumusan metode atau sistem penugasan, pembuatan rincian tugas katim dan anggota tim, pembuatan rentang kendali karu dan katim serta anggota, pengaturan dan pengendalian tenaga keperawatan, penetapan standar dan sasaran aspek, pendelegasian tugas keperawatan dan pemberian kewewenangan kepada tenaga TU. Hasil penelitian menunjukkan terdapatnya hubungan yang bermakna pelaksanaan manajemen asuhan keperawatan baik (65,4%), terdapatnya hubungan ($p=0,002$) dan ada pengaruh ($p=0,035$) persepsi perawat pelaksana tentang fungsi manajerial kepala ruang melalui fungsi pengarah yang baik. Hasil penelitian menurut Silitonga, (2021) ini didapatkan penerapan metode tim mayoritas kurang baik sebanyak 25 orang (56,8%), dan kinerja perawat pelaksana dalam pemberian pendidikan kesehatan mayoritas kurang baik sebanyak 19 orang (43,2%). Hasil uji korelasi Spearman's menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara penerapan metode tim dengan kinerja perawat pelaksana dalam pemberian pendidikan kesehatan di RSUD Tapanuli Selatan ($p \text{ value} = 0,001 < 0,05$).

Pelaksanaan sistem pemberian pelayanan keperawatan profesional metode tim apabila dapat dilaksanakan dengan sebaik mungkin, maka akan dapat

meningkatkan mutu pelayanan keperawatan, sehingga secara otomatis pelayanan keperawatan yang diberikanpun akan terasa lebih baik dan dapat memberikan kepuasan kepada pasien. Dunia layanan kesehatan membutuhkan orang-orang dengan kemampuan komunikasi yang baik karena melalui komunikasi apa yang dibutuhkan oleh pasien dan apa yang akan diberikan dapat tersampaikan dengan aman dan nyaman. Komunikasi sebenarnya dapat dikembangkan dan dilatih ketika individu terbiasa untuk melakukan komunikasi yang efektif maka kebiasaan itu akan terus terbawa (Simamora *et al.*, 2020).

Komunikasi efektif adalah pengembangan hubungan antara tenaga kesehatan (dokter, perawat, fisioterapis, bidan, nutrisionis, atau tenaga kesehatan lain) dengan pasien secara efektif dalam kontak sosial yang berlangsung secara baik, menghargai kemampuan dan 8 keunikan masing-masing pihak, dalam upaya menyelesaikan masalah kesehatan yang dihadapi oleh pasien secara bersama. Pengembangan hubungan berkaitan erat dengan kepercayaan, yang dilandasi keterbukaan, kejujuran, saling menghargai, serta memahami kebutuhan dan harapan masing-masing (Yusuf, 2017).

Komunikasi efektif akan menghasilkan kepuasan pribadi yang terlibat dalam komunikasi, karena melalui komunikasi efektif karyawan telah menyampaikan apa yang diinginkannya, selain itu atasan telah mendapatkan apa yang diinginkan dari bawahan demikian pula kepuasan karyawan terhadap komunikasi yang berlangsung efektif akan mempengaruhi kerja dan kepuasan kerja didalam organisasi (Agustina *et al.*, 2019). Dr. Ed Bujold, seorang dokter keluarga di California Utara, percaya bahwa dalam beberapa tahun ke depan, komunikasi yang baik antara tenaga kesehatan dan pasien akan sangat penting bagi keberhasilan praktik, baik itu kecil maupun besar (Pauley & Pauley, 2012).

Komunikasi yang efektif dapat meningkatkan motivasi bawahan yang dapat menimbulkan dampak positif, yakni meningkatkan kepuasan kerja dan komunikasi langsung yang efektif mencakup komunikasi interpersonal. Efektivitas komunikasi interpersonal dapat dikatakan

tercapai dengan baik apabila memiliki kelima aspek, yaitu keterbukaan dalam percakapan, empati, sikap mendukung, sikap positif dan kesetaraan dalam berkomunikasi (suryandari, 2005). Kepuasan kerja akan dirasakan oleh karyawan apabila terjalin komunikasi yang efektif dengan atasannya. Contoh komunikasi ke atasan antara lain memberikan laporan kemajuan, saran, penjelasan, permintaan bantuan atau keputusan, memberikan pendapat, menyampaikan keluhan dan meminta koordinasi. Hal-hal tersebut bila dapat dijalankan dengan baik tentu saja dapat juga berpengaruh terhadap produktivitas (Loina E, 2008).

Kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka yang tercermin dalam sikap positif atau negatif saat karyawan memandang pekerjaan sebagaimana yang diungkapkan (Handoko, 2000). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan, yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan dari seseorang atau pengalaman kerja (Persefoni *et al.*, 2010). Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Rivai, 2018). Selanjutnya Mangkunegara, (2005) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan meliputi aspek-aspek upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan.

Survei persepsi dan tingkat kepuasan satuan kerja terhadap pelaksanaan dan fungsi Inspektorat Jenderal Kementerian Kesehatan Tahun 2020, yang dilaksanakan di enam wilayah yang mewakili wilayah bagian barat, tengah dan timur Indonesia, yakni Jakarta, Palembang, Makassar, Jayapura, Banten dan Bandung. Berdasarkan satker (satuan kerja) binaan per Inspektorat, Tingkat kepuasan satker terhadap pelayanan yang diberikan oleh Inspektorat Jenderal Kementerian Kesehatan adalah Dimensi

terhadap pelaksanaan pendamping, pembinaan, konsultasi, koordinasi pengawasan dan supervisi merupakan dimensi yang memiliki tingkat kepuasan tertinggi yakni sebesar 81,77%. Sedangkan dimensi pengelolaan sistem informasi pengawasan adalah dimensi dengan indeks kepuasan terendah yakni sebesar 78,51%, menurut (Itjen Kemenkes, 2021).

Hasil analisis deskripsi mengenai tanggapan responden mengenai kepuasan kerja menunjukkan bahwa rata-rata skor kepuasan kerja pegawai dinas-dinas ditingkat Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Barat adalah 145.29. Skor tersebut masuk dalam katagorik cenderung tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum, pegawai dinas ditingkat Kabupaten-Kota Provinsi Jawa Barat, rata-rata tertinggi ditunjukkan oleh dimensi nilai kerja intrinsik dan nilai kerja intrinsik (rata-rata skor 1421.67), yang menunjukkan bahwa secara umum, pencapaian kepuasan kerja pegawai yang diukur melalui dimensi nilai kerja intrinsik dan nilai kerja intrinsik cenderung baik, walaupun masih terdapat pula kondisi dimana karyawan lainnya tidak dapat mencapainya dengan baik

Hasil peneelitian ini menurut Nopita Wati *et al.*, (2020) menunjukkan karakteristik perawat di ruang rawat inap RSUD Wangaya Kota Denpasar, yaitu yang mendominasi berjenis kelamin perempuan sebesar 74,6%, dengan paling banyak dalam rentang umur antara 20-30 tahun sebesar 62,3%, perawat paling banyak berlatar belakang pendidikan DIII Keperawatan sebesar 55,4%, perawat dengan status kawin paling banyak sebesar 68,5% dan perawat paling banyak memiliki masa kerja antara 1-5 tahun sebesar 60,1% dan sebanyak 94,6 % perawat menyatakan cukup puas bekerja di RSUD Wangaya. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa sebagian besar perawat merasa puas dengan pekerjaannya sebagai perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Wangaya Denpasar. Hasil penelitian ini juga menunjukkan item kuisisioner "Pemberian insentif tambahan atas suatu prestasi atau kerja ekstra" paling banyak responden yang menyatakan tidak puas yaitu 76 responden (58,5%). Berdasarkan hasil penelitian dapat disarankan agar RSUD Wangaya hendaknya tetap melaksanakan survei kepuasan kerja

perawat, meningkatkan transparansi sistem keuangan dan memberikan insentif yang adil sesuai kebijakan agar meningkatkan kepuasan pegawai.

Berdasarkan penelitian ini menurut Almu'awwanah, (2017) yang telah dilakukan di Rumah Sakit Paru Dungus Madiun tahun 2017 dengan responden Perawat Non PNS , tentang Kepuasan kerja yang meliputi empat indikator yaitu indikator upah/gaji, indikator pekerjaan, indikator supervisi, dan indikator rekan kerja. Dalam kepuasan kerja tersebut menunjukkan bahwa perawat Non PNS di Rumah Sakit Paru Dungus Madiun adalah baik atau puas, dengan menduduki porposi tertinggi yaitu 53,3% dan yang menyatakan tidak puas menduduki porposi terendah yaitu 46,7%. Hasil penelitian untuk kepuasan kerja perawat Non PNS di rumah sakit Paru Dungus yang memiliki kategori tidak puas sebesar 46,7%, yang dalam hal ini masih perlu perhatian dari pihak manajemen. Dari keempat indikator, indikator yang masih memerlukan perbaikan untuk ketidakpuasan yaitu pada indikator gaji 23,3% dan rekan kerja 53,3%. Hasil penelitian menurut (Widiastuti *et al.*, 2017) kepuasan kerja perawat sebelum (pre) dilakukan penerapan metode tim paling banyak adalah tidak puas (55%). Kepuasan kerja perawat sesudah (post) dilakukan penerapan metode tim paling banyak adalah cukup puas (46%).

Gambaran Rumah Sakit Umum Daerah 45 kuningan memiliki lokasi yang strategis dan mudah dijangkau oleh masyarakat, dengan ruangan-ruangan yang sudah tertera. Sarana dan prasarana yang cukup memadai. Rumah sakit umum 45 kuningan juga memiliki visi dan misi, untuk pelayanan yang berkualitas, dan rumah sakit ini termasuk yang lengkap dibandingkan dengan rumah sakit lainnya. Rumah sakit memiliki banyak dokter umum dan spesialis yang lengkap, ada 270 orang perawat dan bidan, ada banyak juga para apoteker, gizi dan yang lainnya.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan pada tanggal 13 Januari 2022 terhadap 10 perawat di ruangan Cempaka RSUD 45 Kabupaten Kuningan, dengan mengajukan beberapa pertanyaan tentang penerapan metode penugasan tim dan komunikasi efektif dengan kepuasan kerja perawat. didapatkan 3 (30%) perawat mengatakan sudah dibagi beberapa tim, 2 (20%) perawat

mengetahui pembagian tugas, 1 (10%) perawat tidak mengetahui pembagian tugas, sedangkan 4 (40%) perawat lainnya merasakan belum ada pembagian tugas dengan jelas berdasarkan metode penugasan tim. Untuk komunikasi efektif didapatkan 5 (50%) orang perawat yang menggunakan komunikasi yang baik dan ramah, 5 (50%) orang perawat lainnya kurang baik dalam berkomunikasi. Sedangkan untuk kepuasan kerja di dapatkan 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.

Berdasarkan masalah diatas maka peneliti merasa tertarik untuk meneliti tentang "Hubungan Penerapan Metode Tim

dan Komunikasi Efektif Dengan Kepuasan Kinerja Perawat di RSUD 45 Kabupaten Kuningan Tahun 2022".

Metode Penelitian

Jenis penelitian kuantitatif dengan rancangan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah 153 perawat yang berada diinstalasi rawat inap rumah sakit daerah 45 kuningan. Teknik sampling menggunakan purposive sampling diperoleh sebanyak 110 responden berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi. Instrumen menggunakan kuesioner Analisis dilakukan secara univariat dan bivariat menggunakan chi Square .

Hasil Penelitian

Tabel 1 Distribusi Frekuensi penerapan metode penugasan tim, komunikasi efektif dan kepuasan kerja pada perawat RSUD 45 Kabupaten Kuningan Tahun 2022

No	Metode Tim	Frekuensi (n)	Presentase (%)
1	Kurang Baik	42	38.2
2	Baik	68	61.8
No	Komunikasi Efektif	Frekuensi (n)	Presentase (%)
1	Efektif	99	90.0
2	Tidak Efektif	11	10.0
No	Kepuasan Kerja	Frekuensi (F)	Presentase (%)
1	Puas	67	60.9
2	Tidak Puas	43	39.1
Total		110	100,0

Tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar penerapan metode tim kategori baik (61,8%), komunikasi efektif (90,0%) dan puas bekerja (60,9%).

Tabel 2 Tabulasi hubungan penerapan metode penugasan tim dengan kepuasan kerja perawat RSUD 45 Kabupaten Kuningan Tahun 2022

Metode TIM	Kepuasan						p-value
	Puas		Tidak Puas		Total		
	n	%	N	%	N	%	
Baik	49	72,1	19	27,9	68	100	0,003
Kurang Baik	18	42,9	24	57,1	42	100	
Jumlah	67	60,9	43	39,1	110	100	

Tabel 2 menunjukkan dari 68 responden penerapan metode tim baik sebagian besar memiliki kepuasan kerja yaitu sebanyak 18 responden (42,9%) dan dari 42 responden penerapan metode tim kurang baik lebih dari setengahnya tidak puas dalam kerja yaitu sebanyak 24 responden (57,1%). Hasil analisis bivariante dengan menggunakan Chi square diperoleh nilai $p = 0,003 (< 0,05)$ artinya penerapan metode tim berhubungan signifikan dengan kepuasan kerja pada perawat.

Tabel 3 Tabulasi komunikasi efektif dengan kepuasan kerja perawat RSUD 45 Kabupaten Kuningan Tahun 2022

Komunikasi	Kepuasan						p-value
	Puas		Tidak Puas		Total		
	n	%	n	%	n	%	
Efektif	64	64,6	35	35,4	99	100	0,016
Tidak Efektif	3	27,3	8	72,2	11	100	
Jumlah	67	60,9	43	39,1	110	100	

Berdasarkan table 5.5 menunjukkan dari 99 responden komunikasi efektif sebagian besar puas dalam bekerja yaitu sebanyak 64 responden (64,6%) dan dari 11 responden komunikasi tidak efektif sebagian besar tidak puas bekerja yaitu sebanyak 8 responden (72,2%). Hasil analisis bivariante dengan menggunakan Chi square diperoleh nilai $p = 0,016 (< 0,05)$ artinya komunikasi berhubungan signifikan dengan kepuasan kerja pada perawat.

Pembahasan

1. Gambaran penerapan metode penugasan tim perawat RSUD 45 Kabupaten Kuningan Tahun 2022

Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar penerapan metode tim kategori baik yaitu sebanyak 68 responden (61,8%). Sejalan dengan penelitian Pujiyanto (2019) metode tim dengan baik yaitu sebanyak 15 orang (83,3%) Di Ruang Nakula RSUD K.R.M.T Wongsonegoro Semarang

Hasil penelitian mayoritas kategori baik dapat disebabkan oleh beberapa faktor, salah satu nya adalah masa kerja. Perawat di RSUD 45 sebagian besar merupakan perawat yang sudah punya pengalaman kerja lama. Perawat yang telah bekerja lama sudah terbiasa dengan kondisi pekerjaan yang harus dilakukan sehari-hari pada tempat kerja termasuk metode tim. Faktor lain adalah tingkat pendidikan. Perawat di RSUD 45 mayoritas lulusan ners, sehingga materi terkait metode tim yang didapatkan selama perkuliahan akan mendukung pengetahuan dan penerapan metode tim di tempat pekerjaan.

Peneliti berpendapat penerapan metode tim akan mempengaruhi kualitas dokumentasi asuhan keperawatan. Penelitian yang dilakukan oleh Astuti (2019) bererdasarkan uji spearman's rank menunjukkan bahwa $\rho = 0,001$, ($\rho < 0,05$) artinya terdapat hubungan penerapan metode tim keperawatan terhadap kualitas dokumentasi asuhan keperawatan di Ruang Asoka RSUD Ulin Banjarmasin.

2. Gambaran komunikasi efektif perawat RSUD 45 Kabupaten Kuningan Tahun 2022

Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar komunikasi dilakukan secara efektif sebanyak 99 responden (90,0%). Sejalan dengan penelitian Muharni, (2020) menunjukkan pelaksanaan komunikasi efektif metode SBAR kategori baik sebanyak 65 orang (57%). Sejalan dengan hasil penelitian Irwanti (2022) di Rumah sakit Raden Mattaheer Provinsi Jambi menunjukkan

sebagian besar komunikasi kategori efektif sebanyak 36 orang (52,2%).

Peneliti berpendapat faktor yang dapat mempengaruhi terhadap pelaksanaan komunikasi efektif adalah bahasa. Sebagian besar perawat di RSUD 45 berasal dari daerah Kuningan dan menggunakan bahasa sunda dalam berkomunikasi sehingga terjalin bahasa yang efektif diantara perawat, profesi lain maupun pasien dan keluarga.

Faktor lain adalah motivasi. Pentingnya motivasi diharapkan perawat memiliki motivasi yang tinggi untuk mendorong keterampilan dalam melakukan komunikasi efektif untuk menjadi perawat yang profesional, jika perawat memiliki motivasi yang rendah cenderung dalam melakukan tindakan komunikasi efektif sering tidak dilakukan (Arifki Zainaro *et al.*, 2017).

Faktor pengalaman juga mempengaruhi terhadap komunikasi. Ruang lingkup pengalaman bisa didapat melalui pertukaran, perpindahan ke unit baru, dan mengikuti atau menjadi anggota organisasi untuk memperoleh keterampilan baru, meningkatkan kemampuan sehingga berpengaruh terhadap komunikasi efektif. Lama bekerja seorang perawat yang lebih dari 1 tahun dan mempunyai status kepegawaian di instansi tersebut berdampak pada pengalaman bekerja serta mempunyai wawasan yang lebih banyak dan luas dalam memahami penerapan komunikasi efektif pelayanan keperawatan, dan semakin lama pengalaman kerja perawat akan semakin tinggi produktivitasnya dalam bekerja sehingga dapat melakukan pelayanan asuhan keperawatan yang profesional termasuk dalam penerapan komunikasi (Pagala & Widjasena, 2017).

Hasil penelitian masih menunjukkan terdapat 11 responden melakukan komunikasi tidak efektif, kondisi ini dapat disebabkan karena beban kerja perawat yang tinggi, terlebih RSUD 45 merupakan rumah sakit rujukan. Banyaknya pasien belum dibarengi dengan jumlah perawat. Sehingga diharapkan dapat menambah jumlah perawat yang disesuaikan dengan

beban kerja ruangan.

3. Gambaran kepuasan kerja perawat RSUD 45 Kabupaten Kuningan Tahun 2022

Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar kepuasan kerja kategori puas yaitu sebanyak 67 responden (60,9%). Sejalan dengan penelitian Hikmat, (2019) menunjukkan kepuasan kerja perawat dengan frekuensi terbanyak adalah kategori puas (81,7%). Sejalan dengan penelitian Siregar (2021) berkategori 27 responden (90%) di ruang IGD Rumah sakit BP Batam.

Berdasarkan hasil kuesioner kepuasan kerja kategori baik, karena unsur kepuasan kerja terpenuhi seperti kondisi kerja yang nyaman, kebijakan yang mendukung, hubungan antara pribadi terjalin baik, supervisi, Prestasi dan pengakuan diberikan serta adanya Promosi/Pengembangan Karir. Sementara terdapat 43 responden kurang puas, kondisi ini dapat disebabkan faktor lain seperti kondisi finansial atau gaji, karena masih banyak perawat di RSUD 45 Kuningan berstatus sebagai THL artinya belum menjadi PNS, kondisi ini menyebabkan ketidakpuasan dalam finansial dan status kepegawaian.

Beberapa faktor dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat. Hasil penelitian Rohani, (2020) menggunakan metode literature review Faktor kepuasan kerja perawat sangat berpengaruh dalam bekerja antara lain, organisasi iklim, kompensasi, kinerja, minat, ketentraman kerja, interaksi, waktu kerja, perlengkapan kerja, keadaan kerja, jaminan sosial, promosi, lingkungan, gaji, motivasi, supervisi.

Kondisi tersebut menjadikan saran penelitian kepada manajemen keperawatan melalui pimpinan RS agar dapat meningkatkan kegiatan yang berhubungan dengan promosi terutama pendidikan berkelanjutan dan pelatihan keperawatan, mengadakan pelatihan yang berhubungan dengan kepemimpinan keperawatan, memberikan insentif tepat waktu dan melibatkan perawat dalam penentuan insentif di ruangan dan melakukan supervisi secara terjadwal terhadap pelaksanaan asuhan keperawatan yang dilakukan perawat

pelaksana di ruangan.

Tingginya tingkat kepuasan kerja yang dimiliki oleh perawat tentu memiliki semangat kerja yang tinggi, sehingga menyebabkan prestasi kerjanya akan maksimal pula. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perawat.

4. Hubungan penerapan metode penugasan tim dengan kepuasan kerja perawat RSUD 45 Kabupaten Kuningan Tahun 2022

Hasil analisis bivariat dengan menggunakan *Chi square* diperoleh nilai $p = 0,003 (< 0,05)$ artinya penerapan metode tim berhubungan signifikan dengan kepuasan kerja pada perawat. Sejalan dengan penelitian Hasibuan (2020) Uji statistik yang digunakan uji chi-kuadrat. Hasil analisa bivariat yang diperoleh nilai $p = 0,000 < 0,05$, dengan H_a diterima yang artinya ada keterkaitan antara MAKP TIM dan Kepuasan Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Sari Mutiara Lubuk Pakam.

Metode tim sebagai salah satu metode penugasan dalam sistem asuhan keperawatan dimana seorang perawat profesional memimpin sekelompok tenaga keperawatan dalam memberi asuhan keperawatan pada sekelompok perawat pelaksana melalui upaya kooperatif dan kolaboratif (Mogopa *et al*, 2017). Pada penerapan metode keperawatan tim, anggota staf dibagi ke dalam beberapa kelompok kecil yang bertanggung jawab penuh terhadap fragmen keperawatan dibeberapa pasien, salah satu tujuan dari metode tim adalah mengurangi keperawatan yang ditemukan pada metode fungsional dan juga memberikan pendekatan komprehensif (Tussaleha & al *et*, 2017).

Peneliti berpendapat adanya metode tim mempermudah melakukan asuhan keperawatan dan meningkatkan kinerja perawat dalam menangani pasien. Dengan metode tim pekerjaan perawat akan lebih efektif dan efisien. Hasil pengamatan sudah terpasang struktur organisasi diruangan berdasarkan pembagian tim. Hasil kuesioner menunjukkan tugas ketua tim sudah berjalan baik, seperti memutuskan secara demokratis, memberikan pengarahan dan

membagi tugas secara adil kepada perawat pelaksana. Pekerjaan yang dilakukan dengan kerjasama dan saling membantu lebih menghasilkan pekerjaan yang baik dibanding pekerjaan yang dilakukan sendiri. Salah satu kelebihan dari metode tim yaitu memungkinkan komunikasi antar tim, sehingga konflik mudah diatasi dan memberi kepuasan pada anggota tim (Lativah, 2017).

Beberapa faktor berhubungan dengan metode tim, salah satunya adalah Faktor pengetahuan berhubungan dengan penerapan metode tim. Berdasarkan Hasil penelitian Utomo *et al.*, (2021) pada perawat di ruang rawat inap RSUD Sultan Imanuddin Pangkalanbun analisis bivariat menunjukkan Sig.(2 tailed) ($0,008 < 0,05$) dengan koefisien korelasi sebesar 0,281 artinya terdapat pengetahuan dengan penerapan metode tim pada perawat.

Kekompakan dalam metode tim harus selalu dilakukan sehingga perawat merasa puas hal ini meningkatkan kualitas dan mutu dalam pelayanan Rumah Sakit. Penelitian ini memberikan saran kepada perawat untuk menambah pengetahuan, keterampilan, dan saling kerja sama dengan sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien. Bidang keperawatan diharapkan meninjau kembali kinerja perawat dengan mempertimbangkan aspek 5M, antara lain: perawat itu sendiri, gaji, metode asuhan keperawatan yang dipakai dan pasien demi tercapainya kepuasan perawat untuk melaksanakan jasa layanan sehingga kualitas pelayanan rumah sakit semakin membaik dan terjadi keberhasilan dalam suatu manajemen rumah sakit.

Simpulan dan Saran

Disimpulkan terdapat hubungan penerapan metode tim dan komunikasi efektif dengan kepuasan kerja perawat. Disarankan perawat dapat menambah pengetahuan tentang pelayanan dengan mengikuti seminar, workshop dan pelatihan.

Pustaka

Agustina, H., Jaya, M., & Pungan, Y. (2019). Pengaruh karakteristik individu,

komunikasi efektif dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada PT Tambang Batubara Bukit Asam). *At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 3(1), 33–40.

<https://doi.org/10.31602/atd.v3i1.1744>

Almu'awwanah, M. H. (2017). *Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat Non Pns Di Rumah Sakit Paru Dungus Madiun Tahun 2017*. 1–105. <http://repository.stikes-bhm.ac.id/78/1/18.pdf>

Arbainun, I. (2017). *Hubungan Antara Pelaksanaan Komunikasi SBAR Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Skit Islam Sultan Agung Semarang, Fakultas Ilmu Keperawatan UNISSULA*.

Fadilah, A., & Yusianto, W. (2019). Hubungan kualitas pelayanan keperawatan dengan kepuasan pasien rawat inap bedah di rsud dr. Loekmono hadi kudas. *Jurnal Keperawatan Dan Kesehatan Masyarakat Cendekia Utama*, 8(1), 35. <https://doi.org/10.31596/jcu.v8i1.303>

Herliana. (2019). *Hubungan komunikasi SBAR dengan kepuasan kerja di Rumah sakit Kuningan Medical Center(KMC)*.

Hikmat. (2019). Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat. *Jurnal Kesehatan*, 10.

Karin, I. (2018). *Pengaruh penilaian pasien akan kualitas komunikasi perawat-pasien terhadap kepuasan pasien pada pelayanan perawat Rumah Sakit*.

Lativah, qurniati. (2017). *Hubungan penerapan metode tim dengan tingkat kepuasan kerja perawat di RSU PKU Muhammadiyah bantul yogyakarta*.

Muharni, S. (2020). Hubungan Motivasi dengan Pelaksanaan Komunikasi S-BAR dalam Handover (Operan Jaga) pada Perawat. *Jurnal Amanah Kesehatan*, 2(1), 69–77.

<https://doi.org/10.55866/jak.v2i1.46>

Murni. (2022). Faktor-faktor Yang

- Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Siti Rahmah Padang. *Jurnal Keperawatan*, 18, 1–7.
- Noormailida, A., & Norhalimah. (2019). Hubungan Penerapan Metode TIM Keperawatan Terhadap Kualitas Dokumentasi Asuhan Keperawatan di Ruang Asoka RSUD Ulin Banjarmasin. *Astuti*, 1(1), 61–75.
- Nopita Wati, N. M., Juanamasta, I. G., & Suartini, N. L. (2020). Gambaran Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rsud Wangaya Denpasar. *Gaster*, 18(2), 163. <https://doi.org/10.30787/gaster.v18i2.418>
- Rakhmawati, O. W., Kp, S., & Kep, M. (2017). Metode penugasan tim dalam asuhan keperawatan. *Asuhan Keperawatan*, 2, 1–9.
- Rohani. (2020). Faktor Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit. *Jurnal Penelitian Keperawatan*. <https://doi.org/https://doi.org/10.32660/jpk.v6i2>
- Rohim, A., & Pranatha, A. (2017). Pengaruh Sistem Pemberian Pelayanan Keperawatan Profesional Metode Tim Terhadap Kepuasan Pasien Dan Kepuasan Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah 45 Kuningan. *Jurnal Ilmu Kesehatan Bhakti Husada Kuningan*, 06(02), 1–11. <https://ejournal.stikku.ac.id/index.php/stikku/article/view/46>
- Rusmianingsih, N. (2012). Hubungan penerapan metoda pemberian asuhan keperawatan tim dengan kepuasan kerja perawat diinstalasi rawat inap rumah sakit umum daerah kabupaten Tangerang. *Fmipa Ui*, 1–95.
- Silitonga, E. (2021). Metode Tim Perawat Dan Kinerja Perawat Dalam Pemberian Pendidikan Kesehatan. *Jurnal Kesehatan Surya Nusantara*, 9(2), 311–327.
- Simamora, R. H., Keperawatan, F., Sumatera, U., & Abstrak, U. (2020). Pelatihan Komunikasi Efektif untuk Meningkatkan Efikasi diri Perawat dalam Pelaksanaan Identifikasi Pasien Effective Communication Training to Improve Nurses Self Efficacy in the Implementation of Patient Identification. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Masyarakat*, 12(3), 2020.
- Utomo, K. S., Ningtyas, R., & Wiludjeng, R. (2021). Hubungan Pengetahuan Perawat Dengan Penerapan Metode Keperawatan Tim Primer Di Ruang Rawat Inap Rsud Sultan Imanuddin Pangkalanbun. *Jurnal Borneo Cendekia*, 5(1), 41–52. <https://doi.org/10.54411/jbc.v5i1.221>
- Widiastuti, M. M. ., Dyah, W., & Widiani, E. (2017). Pengaruh Penerapan Metode Tim terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Unit Stroke Rumah Sakit Panti Waluyah Sawahan Malang. *Nursing Ners*, 23(39870423), 946–952.
- Wijaya, A., Lisdiati, T., & Rokhani, S. (2018). Hubungan Komunikasi Efektif Dengan Perilaku Caring Perawat Terhadap Pasien. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 15(1), 27–32.