



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

Nining Rusmianingsih, Nur Wulan, Lea Muslihah

Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Kuningan

ning.rusmianingsih@gmail.com

ABSTRAK

Metode 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 analitik kuantitatif dengan rancangan jenis penelitian korelasional dan pendekatan *cross sectional*. 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*. Penerapan metode tim paling banyak kategori baik (61,8%) dengan komunikasi efektif (90,0%) dan puas bekerja (60,9%). Hasil analisis bivariat terdapat hubungan penerapan metode tim (*p-value* 0,003) dan komunikasi efektif (*p-value* 0,016) dengan kepuasa kerja perawat di Instalasi rawat inap RSUD 45 Kuningan. Terdapat hubungan penerapan metode tim dan komunikasi efektif dengan kepuasan kerja perawat. Bagi perawat dapat menambah pengetahuan tentang pelayanan dengan mengikuti seminar, workshop dan pelatihan.

Kata kunci : *Kepuasan kerja, komunikasi efektif, metode tim*

Pendahuluan

Kualitas pelayanan rumah sakit bergantung pada profesionalitas pemberi layanan, efektivitas pelayanan dan kepuasan kerja. Kualitas layanan yang rendah akan menyebabkan ketidakpuasan pasien. Beberapa ketidakpuasan yang sering

muncul terutama diruang rawat inap diantaranya 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 and Yusianto 2019).

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 timny (Bakri et al. 2017).

Ketua tim memiliki peranan penting dalam bertanggung jawab untuk mengarahkan anggota, begitulah pembagian tugas dalam kelompok dilakukan oleh ketua tim atau pimpinan kelompok. (Noormailida and Norhalimah 2019). Metode tim memiliki peranan tersendiri dalam memberikan pelayanan keperawatan baik dari kepala ruangan, ketua tim sampai pada perawat pelaksana memiliki tanggung jawab yang berbeda-beda pada setiap proses keperawatannya (Undang-Undang Nomor 38, Tahun 2014).

Penelitian Nursalam (2011), menyebutkan bahwa untuk meningkatkan produktifitas perawat ruangan sebaiknya dibagi kedalam 2 sampai 3 tim grup yang

terdiri atas tenaga profesional, teknikal, serta pelaksanaan dalam satu kelompok kecil untuk saling membantu sehingga diharapkan mutu asuhan keperawatan meningkat (Tussaleha 2017).

Hasil penelitian menurut Rohim & Pranatha, (2017) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara penerapan Sistem Pemberian Pelayanan Keperawatan Profesional terhadap kepuasan pasien dan kepuasan perawat di ruang rawat inap RSUD 45 Kuningan dengan nilai *p-value* 0,00. Penelitian yang dilakukan oleh Warsito pada tahun 2006 tentang fungsi manajerial kepala, menunjukan hasil bahwa fungsi pengorganisasian kepala ruang menurut persepsi perawat pelaksana menunjukkan sebagian besar setuju bahwa ada perumusan metode atau sistem penugasan, penetapan standar dan sasaran aspek, pembuatan rincian tugas katim dan anggota tim, pengaturan dan pengendalian tenaga keperawatan, pembuatan rentang kendali karu dan katim serta anggota, pendelegasian tugas keperawatan dan pemberian kewewenangan kepada tenaga TU.

Hasil penelitian menurut Silitonga, (2021) ini didapatkan penerapan metode tim mayoritas kurang baik sebanyak 25 orang (56,8%), dan kinerja perawat



pelaksanaan 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 value = $0,001 < 0,05$).

Kepuasan kerja dapat diartikan dengan suatu perasaan karyawan tentang rasa yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan (Handoko, 2016). Sedangkan menurut (Robbins 2006) bahwa kepuasan kerja diartikan sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Seiring sejalan dengan pernyataan diatas, menurut Mangkunegara (2005) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong pada diri pegawai yang mau tidak mau dapat berhubungan secara langsung dan tidak langsung dengan pekerjaannya mau pun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan meliputi semua aspek, baik kesempatan pengembangan karir, pendapatan yang diterima, hubungan dengan perawat lainnya, posisi dan penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur

organisasi perusahaan serta mutu pengawasan.

Hasil penelitian lain menyebutkan bahwa tanggapan mengenai kepuasan kerja menyebutkan bahwa rerata skor kepuasan kerja pegawai dinas ditingkat se-Provinsi Jawa Barat adalah 145.29. Skor tersebut masuk kedalam kategori tinggi. Hal tersebut terdapat indikasi bahwa secara umum pegawai dinas ditingkat se-Provinsi Jawa Barat, rerata tertinggi ditunjukkan oleh dimensi nilai kerja intrinsik dan nilai kerja intrinsik (rata-rata skor 1421.67), hal tersebut 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 penelitian yang dilakukan oleh Nopita Wati *et al.*, (2020) menunjukkan bahwa karakteristik perawat di ruang rawat inap RSUD Wangaya Kota Denpasar, yaitu yang jenis kelamin perempuan mendominasi sebesar 74,6%, dengan paling banyak dalam rentang umur antara 20-30 tahun sebesar 62,3%, sedangkan tingkat pendidikan yang mendominasi adalah berlatar belakang pendidikan DIII Keperawatan dengan jumlah presentasi



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 Almu'awwanah, (2017) yang telah dilakukan di Rumah Sakit Paru Dungus Madiun tahun 2017 dengan responden Perawat Non PNS, 4 (empat) indikator yang menjadi penilaian tentang kepuasan kerja perawat diantaranya indikator upah/gaji, indikator supervisi, indikator pekerjaan, dan indikator rekan kerja. Kepuasan kerja tersebut menandakan bahwa perawat non PNS di RS (Rumah Sakit) Paru Dungus Madiun merupakan tingkat kepuasan yang baik baik atau bisa masuk kedalam kategori puas, dengan presentasi tertinggi yaitu 53,3% dan yang menyatakan tidak puas dengan presentasi terendah yaitu 46,7%. Hasil penelitian untuk kepuasan kerja perawat non PNS di Rumah Sakit Paru Dungus yang memiliki tingkat kategori tidak puas sebesar 46,7%, sehingga hal ini perlu ada sentuhan khusus, terutama perhatian dari pihak manajemen. Pada hasil penelitian ini juga ditemukan bahwa indikator yang masih perlu adanya perbaikan yaitu pada indikator ketidakpuasan dengan kategori indikator gaji 23,3% dan rekan kerja 53,3%.

Senada dengan pernyataan diatas bahwa hasil penelitian yang dilakukakn oleh Widiastuti *et al.*, 2017 menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja perawat sebelum dilakukan penerapan metode tim, presentasi terbanyak berada pada kategori tidak puas (55%). Sedangkan ketika sudah dilakukan penerapan metode tim, didapatkan angka presentasi kepuasan terbanyak berada pada kategori cukup puas (46%). Hal ini merupakan suatu bukti bahwa metode tim dapat dianggap berdampak pada peningkatan kualitas dan tingkat kepuasan.

Rumah Sakit Umum Daerah 45 merupakan salah satu rumah sakit pemerintah daerah kabupaten 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 spesiialis 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 penyakit dalam (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.

Hasil

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

No	Metode Tim	(n)	(%)
1	Kurang Baik	42	38.2
2	Baik	68	61.8
No	Komunikasi Efektif	(n)	(%)
1	Efektif	99	90.0
2	Tidak Efektif	11	10.0
No	Kepuasan Kerja	(n)	(%)
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

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis hubungan Penerapan Metode Tim dan Komunikasi Efektif Dengan Kepuasan Kinerja Perawat di RSUD 45 Kabupaten Kuningan Tahun 2022”.

Metode

Jenis penelitian ini 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* .

(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 bivariate 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 bivariate 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%). Hasil ini sejalan dengan penelitian Pujiyanto (2019) metode tim dengan baik (83,3%) Di



Ruang Nakula RSUD K.R.M.T Wongsonegoro Semarang. Artinya rata-rata, tingkat kepuasan dengan metode tim selalu diatas 50%.

Hasil penelitian mayoritas kategori baik dapat disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya 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%).

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. Tidak hanya itu, faktor penyerta yang dapat mempengaruhi suatu komunikasi terjalin dengan baik dapat diakibatkan oleh motivasi yang tinggi sehingga akan mempengaruhi dan mendorong keterampilan perawat dalam melakukan komunikasi efektif sehingga bisa menjadi perawat yang profesional, karena jika perawat tidak memiliki motivasi yang yang tinggi atau



demotivasi, maka hal tersebut akan mempengaruhi dalam tindakan asuhan keperawatan, terutama dalam anamnesa, penegakan diagnosa, penegakan intervensi, pengaplikasian implementasi dan proses evaluasi (Arifki Zainora et al. 2017).

Motivasi bukanlah hal yang menjadi faktor utama dalam melakukan komunikasi efektif, karena faktor pengalaman tidak kalah penting untuk mengambil peran dalam pengaruh komunikasi efektif. Pengalaman bisa didapatkan oleh banyak hal, bisa didapat melalui pertukaran, perpindahan ke unit baru, serta mengikuti dan menjadi bagian anggota organisasi untuk mendapatkan ilmu dan keterampilan yang baru dan meningkatkan kemampuan sehingga hal tersebut dapat berpengaruh terhadap komunikasi efektif. Lama bekerja perawat seiring sejalan dengan apa yang didapatkan oleh perawat, khususnya dalam tingkat pengalaman bekerja, biasanya pada perawat dengan tingkat bekerja yang lebih lama maka akan beriringan dengan tingkat wawasan yang lebih banyak dan luas dalam memahami penerapan komunikasi efektif selama memberikan asuhan, tentu ini akan berdampak pada

semakin tinggi produktivitas dalam bekerja sehingga dapat melakukan pelayanan asuhan keperawatan yang jauh lebih profesional termasuk dalam penerapan komunikasi efektif (Pagala dan 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%). Hal ini 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 literature yang dilakukan oleh Rohani, (2020) menemukan bahwa 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.

Hal diatas menjadi dasar untuk manajemen keperawatan untuk meningkatkan kegiatan yang berhubungan dengan promosi terutama

dalam hal pendidikan berkelanjutan erta pelatihan keperawatan, salah satunya dnegan mengadakan pelatihan yang berhubungan dengan kepemimpinan keperawatan. Tidak hanya pelatihan dan pendidikan, faktor lain yang dapat mempengaruhi yaitu bisa dengan cara memberikan insentif dengan tepat waktu serta melibatkan perawat dalam penentuan insentif di ruangan, melakukan supervisi secara terjadwal dalam pelaksanaan asuhan keperawatan yang dilakukan perawat pelaksana pada setiap ruangan.

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 seperti halnya metode penugasan dalam sistem asuhan keperawatan dimana seorang perawat profesional memimpin sekelompok perawat dalam ruangan dalam memberi asuhan keperawatan pada sekelompok perawat pelaksana melalui upaya kooperatif dan kolaboratif (Mogopa, *et all* 2017). Pada penerapan metode keperawatan tim, anggota staf dibagi ke dalam beberapa kelompok kecil yang bertanggung jawab penuh terhadap fragmen keperawatan di beberapa pasien, salah satu tujuan dari metode tim adalah memberikan pendekatan komprehensif (Tussaleha, *et al* 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. 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.

Kesimpulan

Terdapat hubungan penerapan metode tim dan komunikasi efektif dengan kepuasan kerja perawat.

Saran

Disarankan perawat dapat menambah



pengetahuan tentang pelayanan dengan mengikuti seminar, workshop dan pelatihan.

Daftar Pustaka

- Almu'awwanah, Miftahul'Uluum Hasanah. 2017. "Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat Non Pns Di Rumah Sakit Paru Dungus Madiun Tahun 2017." 1–105.
- Arifki, Zainora M., Usastiawaty Cik Ayu Saadiyah Isnainy, Prima Dian Furqoni, and Kiramah Wati. 2017. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat Tahun 2017." *Holistik Jurnal Kesehatan* 11(4):209–15.
- Astuti, Rini, and Oki Prima Anugrah Lesmana. 2019. "Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan." *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen* 6(2).
- Bakri, A. S., M. Za Sahdan, F. Adriyanto, N. A. Raship, N. D. M. Said, S. A. Abdullah, and M. S. Rahim. 2017. "Effect of Annealing Temperature of Titanium Dioxide Thin Films on Structural and Electrical Properties." P. 30030 in *AIP conference proceedings*. Vol. 1788. AIP Publishing LLC.
- Fadilah, Ana, and Wahyu Yusianto. 2019. "Hubungan Kualitas Pelayanan Keperawatan Dengan Kepuasan Pasien Rawat Inap Bedah Di Rsud Dr. Loekmono Hadi Kudus." *Jurnal Keperawatan Dan Kesehatan Masyarakat Cendekia Utama* 8(1):35.
- doi: 10.31596/jcu.v8i1.303.
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia*. Bpfe.
- Hasibuan, Abdurrozzaq, Jamaludin Jamaludin, Yayuk Yuliana, Acai Sudirman, Alexander Wirapraja, Aditya Halim Perdana Kusuma, Teng Sauh Hwee, Darmawan Napitupulu, Joli Afriany, and Janner Simarmata. 2020. *E-Business: Implementasi, Strategi Dan Inovasinya*. Yayasan Kita Menulis.
- Hikmat. 2019. "Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat." *Jurnal Kesehatan* 10.
- Lativah, qurniati. 2017. "Hubungan Penerapan Metode Tim Dengan Tingkat Kepuasan Kerja Perawat Di RSU PKU Muhammadiyah Bantul Yogyakarta."
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Tiga Serangkai.
- Mogopa, Cindy Putriyani, Linnie Pondaag, and Rivelino Hamel. 2017. "Hubungan Penerapan Metode Tim Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di IRINA C RSUP Prof. Dr. RD Kandou Manado." *Jurnal Keperawatan* 5(1).
- Muharni, Sri. 2020. "Hubungan Motivasi Dengan Pelaksanaan Komunikasi S-BAR Dalam Handover (Operan Jaga) Pada Perawat." *Jurnal Amanah Kesehatan* 2(1):69–77. doi: 10.55866/jak.v2i1.46.
- Noormailida, Astuti, and Norhalimah. 2019. "Hubungan Penerapan Metode TIM



- Keperawatan Terhadap Kualitas Dokumentasi Asuhan Keperawatan Di Ruang Asoka RSUD Ulin Banjarmasin.” *Astuti, N* 1(1):61–75.
- Nopita Wati, Ni Made, I. Gede Juanamasta, and Ni Luh Suartini. 2020. “Gambaran Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Wangaya Denpasar.” *Gaster* 18(2):163. doi: 10.30787/gaster.v18i2.418.
- Nursalam. 2011. “Kebutuhan Riil Tenaga Perawat Dengan Metode Workload Indicator Staff Need (WISN).” *Jurnal Ners* 6(1):85–92.
- Nursalam, NIDN. 2016. “Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan.”
- Pagala, Iriyanto, Zahroh Shaluhiah, and Baju Widjasena. 2017. “Perilaku Kepatuhan Perawat Melaksanakan SOP Terhadap Kejadian Keselamatan Pasien Di Rumah Sakit x Kendari.” *Jurnal Promosi Kesehatan Indonesia* 12(1):138–49.
- Pujiyanto Tri Ismu, and Syahrul Basith Muhammad. 2019. “Hubungan Penerapan Metode Tim Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Nakula RSUD KRMT Wongsonegoro Semarang.” *Smart Jurnal Keperawatan* 6(2):134–40.
- Robbins, Stephen P. 2006. “Perilaku Organisasi.” *JAKARTA: PT Indeks*.
- Rohani. 2020. “Faktor Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit.” *Jurnal Penelitian Keperawatan*. doi: <https://doi.org/10.32660/jpk.v6i2>.
- Rohim, Abdal, and Aria Pranatha. 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.
- Silitonga, Erwin. 2021. “Metode Tim Perawat Dan Kinerja Perawat Dalam Pemberian Pendidikan Kesehatan.” *Jurnal Kesehatan Surya Nusantara* 9(2):311–27.
- Tussaleha, Rabia. 2017. “Rights of Parents to Maintenance under Shari’ah Law: A Call for Legislation in Pakistan.” *Islamabad Law Review* 2(3/4):20–VI.
- Utomo, Kamisun Setyo, Rahaju Ningtyas, and Rahaju Wiludjeng. 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. doi: 10.54411/jbc.v5i1.221.
- Widiastuti, Maria M. ..., Widodo Dyah, and Esti Widiani. 2017. “Pengaruh Penerapan Metode Tim Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Unit Stroke Rumah Sakit Panti Waluyah Sawahan Malang.” *Nursing Ners* 23(39870423):946–52.