

HUBUNGAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL ANTAR TIM PERAWAT DENGAN KEPUASAN KERJA DI RUANG RAWAT INAP SHAFA RUMAH SAKIT ISLAM JAKARTA PUSAT CEMPAKA PUTIH

SKRIPSI

GEMPAR MARFIAN RAZZAAQ
2214201069

PROGRAM STUDI SARJANA KEPERAWATAN
STIKES RSPAD GATOT SOEBROTO
2025



HUBUNGAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL ANTAR TIM PERAWAT DENGAN KEPUASAN KERJA DI RUANG RAWAT INAP SHAFA RUMAH SAKIT ISLAM JAKARTA PUSAT CEMPAKA PUTIH

SKRIPSI

GEMPAR MARFIAN RAZZAAQ
2214201069

PROGRAM STUDI SARJANA KEPERAWATAN
STIKES RSPAD GATOT SOEBROTO
2025

HALAMAN PERSETUJUAN

HUBUNGAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL ANTAR TIM PERAWAT DENGAN KEPUASAN KERJA DI RUANG RAWAT INAP SHAFA RUMAH SAKIT ISLAM JAKARTA PUSAT CEMPAKA PUTIH

SKRIPSI

GEMPAR MARFIAN RAZZAAQ
2214201069

Disetujui oleh Pembimbing Untuk Melakukan Seminar Hasil
Pada Program Studi Sarjana Keperawatan
STIKes RSPAD Gatot Soebroto

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. Didin Syaefudin, S.Kp., S.H., M.A.R.S	Ns.Ita, M.Kep
NUPTK: 4154744645130093	NUPTK: 1341759660230163

PERTANYAAN TENTANG ORIGINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Gempar Marfian Razzaaq

Nim : 2214201069

Program Studi : Sarjana Keperawatan

Menyatakan bahwa saya tidak melakukan tindakan plagiat dalam penulisan Skripsi saya yang berjudul:

HUBUNGAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL ANTAR TIM PERAWAT DENGAN KEPUASAN KERJA DI RUANG RAWAT INAP SHAFA RUMAH SAKIT ISLAM JAKARTA PUSAT CEMPAKA PUTIH

Apabila dikemudian hari saya terbukti melakukan tindakan plagiat, maka saya bersedia menerima sanksi yang ditetapkan.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar benarnya.

Jakarta, 18 Desember 2025

Yang menyatakan

Materai Rp. 10.000

Gempar Marfian Razzaaq

2214201069

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini diajukan oleh:

Nama	:	Gempar Marfian Razzaaq
NIM	:	2214201069
Program Studi	:	Sarjana Keperawatan
Judul Skripsi	:	Hubungan komunikasi Interpersonal Antar Tim Perawat Dengan Kepuasan Kerja Diruang Rawat Inap Shafa Rumah Sakit Islam Jakarta Pusat Cempaka Putih

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Sarjana Keperawatan STIKes RSPAD Gatot Soebroto

DEWAN PENGUJI

a. Penguji 1
Ns. Rusdiyansyah, M.Kep (.....)
NIDK. 8988701024

b. Penguji 2
Dr. Didin Syaefudin, S.Kp., S.H., M.A.R.S (.....)
NUPTK. 4154744645130093

c. Penguji 3
Ns. Ita, M.Kep (.....)
NUPTK. 1341759660230163

Jakarta, 18 Desember 2025

Mengetahui Ketua STIKes RSPAD Gatot Soebroto	Menyetujui Ketua Prodi Sarjana Keperawatan
Dr. Didin Syaefudin, S.Kp., S.H., M.A.R.S NUPTK: 4154744645130093	Ns. Ira kusumawati, M.Kep NUPTK: 1039759660230233

RIWAYAT HIDUP



Nama : Gempar Marfian Razzaaq

Tempat, Tanggal Lahir : Jakarta, 16 06 2003

Agama : Islam

Alamat : Jl. Villa Asia Bojong Gede

Riwayat Pendidikan :

1. SDN 03 Cipayung Jakarta timur pada tahun 2015
2. SMPN 283 Bambu Apus pada tahun 2018
3. SMA Angkasa 2 Halim Perdana Kusuma Lubang Buaya 2021

Prestasi:

1. 2016 Juara 3 Pra-Pon Taekwondo u63 cadet putra
2. 2016 Juara 1 Kejuaraan antar pelajar Provinsi DKI Jakarta u63 Cadet Putra
3. 2017 Juara 3 Disorda DKI Jakarta Taekwondo u65 Cadet Putra
4. 2017 Juara 1 Kejurkot Jakarta Timur Taekwondo u58 Cadet Putra
5. 2017 Juara 1 Kejuaraan Valentino Club Nasional u63 Cadet Putra
6. 2018 Juara 1 Dispora Jakarta Taekwondo u58 Cadet Putra
7. 2018 Juara 1 Open Nasional Abbdul Rozak Taekwondo u58 Cadet Putra
8. 2018 Juara 1 Open Nasional Taekwondo
9. 2018 Juara 2 Open Nasional Moks. U58 Cadet Putra
10. 2018 Juara 3 Popkot Cadet Putra u58
11. 2019 Juara 1 Kemenpora Taekwondo u57 Junior Putra
12. 2019 Premiure League Juara 1 u65 Junior Putra
13. 2024 Juara Putra Best Talent Duta Genre Jakarta Pusat

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat dan karunia-Nya, proposal penelitian dengan judul Hubungan Komunikasi Interpersonal Antar Tim Perawat Dengan Kepuasan Kerja Diruang Rawat Inap Shafa Rumah Sakit Islam Jakarta Pusat Cempaka Putih ini dapat diselesaikan. Penulis menyampaikan penghargaan dan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam penyusunan skripsi ini, khususnya

1. Dr. Didin Syaefudin, S.Kp., SH., M.A.R.S selaku Ketua STIKes RSPAD Gatot Soebroto dan selaku pembimbing pertama saya yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh Pendidikan serta selalu memberikan dukungan, kebijakan, dan fasilitas yang membantu kelancaran proses pendidikan dan penyusunan skripsi ini
2. Ns..Ita, M.Kep selaku Wakil Ketua I Ketua STIKes RSPAD Gatot Soebroto dan selaku pembimbing kedua saya yang telah memberikan arahan, dukungan, serta motivasi dalam bidang akademik, sehingga penulis dapat menjalani proses perkuliahan dan penyusunan skripsi ini dengan baik dan lancar.
3. Ns. Ira, M.kep selaku ketua prodi Sarjana Keperawatan kami yang selalu kami hormati yang telah memberikan bimbingan, arahan, serta motivasi kepada penulis selama proses perkuliahan maupun dalam penyusunan skripsi ini hingga dapat diselesaikan dengan baik.
4. Ns. Rusdiyansyah, M.Kep selaku penguji saya yang telah meluangkan waktu untuk menguji, memberikan kritik, saran, serta masukan yang konstruktif, sehingga skripsi ini dapat disempurnakan dengan lebih baik.
5. Seluruh dosen dan staf di lingkungan Program Studi S1 Keperawatan yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan bantuan selama masa perkuliahan.
6. Kepala ruangan rawat inap shfa dan bu cju cju selaku staf managemen RSIJ terima kasih telah membantu untuk penelitian
7. Kedua orang tua tercinta serta keluarga besar yang selalu memberikan doa, dukungan, dan kasih sayang yang tiada henti. Sahabat dan semua pihak yang

tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah memberikan dukungan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan karya ilmiah ini. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis sendiri maupun bagi pihak lain yang membutuhkan.

Jakarta 18 Desember 2025

Gempar Marfian Razzaaq

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik STIKes RSPAD Gatot Soebroto, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	: Gempar Marfian Razzaaq
NIM	: 2214201069
Program Studi	: Sarjana Keperawatan
Jenis Karya	: Skripsi

Untuk pengembangan ilmu pengetahuan, penulis menyetujui memberikan kepada STIKes RSPAD Gatot Soebroto **Hak Bebas Royalti Noneksklusif *(Non-exclusive Royalty-FreeRight)*** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

HUBUNGAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL ANTAR TIM PERAWAT DENGAN KEPUASAN KERJA DI RUANG RAWAT INAP SHAFA RUMAH SAKIT ISLAM JAKARTA PUSAT CEMPAKA PUTIH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini STIKes RSPAD Gatot Soebroto berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan Memublikasikan Skripsi saya tanpa meminta dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 18 Desember 2025

Yang Menyatakan

Gempar Marfian Razzaaq

ABSTRAK

Komunikasi antar pribadi antar tim perawat memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta meningkatkan kepuasan kerja perawat. Kepuasan kerja yang baik berkontribusi terhadap peningkatan kinerja perawat dan kualitas pelayanan perawatan. Namun perbedaan persepsi, pengalaman kerja, dan keterampilan antar perawat dapat menjadi hambatan dalam komunikasi yang berdampak pada kepuasan kerja. Penelitian ini untuk mengetahui hubungan komunikasi interpersonal antar tim perawat dengan kepuasan kerja di Ruang Rawat Inap Shafa Rumah Sakit Islam Jakarta Pusat Cempaka Putih. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain analitik korelasional melalui pendekatan *cross sectional*. Populasi penelitian adalah seluruh perawat di Ruang Rawat Inap Shafa lantai 1 dan 3 sebanyak 34 orang, dengan teknik pengambilan sampel *total sampling* Instrumen penelitian berupa kuesioner komunikasi interpersonal dan kuesioner kepuasan kerja. Analisis data dilakukan secara univariat dan bivariat menggunakan uji Chi-Square dengan tingkat signifikansi 0,05. penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat komunikasi interpersonal tinggi (76,5%) dan kepuasan kerja tinggi (76,5%). Hasil uji statistik menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi interpersonal antar tim perawat dengan kepuasan kerja perawat (p-value < 0,001). penelitian ini adalah terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi interpersonal antar tim perawat dengan kepuasan kerja di Ruang Rawat Inap Shafa Rumah Sakit Islam Jakarta Pusat Cempaka Putih. Peningkatan kualitas komunikasi interpersonal diharapkan dapat menjadi strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat.

Kata kunci: Komunikasi Interpersonal, Kepuasan Kerja, Rawat Inap

ABSTRACT

Interpersonal communication within the nursing team plays a crucial role in creating a conducive work environment and increasing nurse job satisfaction. Good job satisfaction contributes to improved nurse performance and the quality of care services. However, differences in perception, work experience, and skills among nurses can create barriers to communication, impacting job satisfaction. This study aims to determine the relationship between interpersonal communication within the nursing team and job satisfaction in the Shafa Inpatient Ward, Cempaka Putih Islamic Hospital, Central Jakarta this study used a quantitative method with a correlational analytical design through a cross-sectional approach. The study population was all 34 nurses in the Shafa Inpatient Ward on the 1st and 3rd floors, with a total sampling technique. The research instruments were interpersonal communication questionnaires and job satisfaction questionnaires. Data analysis was carried out univariately and bivariately using the Chi-Square test with a significance level of 0.05. The results showed that most respondents had a high level of interpersonal communication (76.5%) and high job satisfaction (76.5%). The results of statistical tests showed a significant relationship between interpersonal communication between nursing teams and nurse job satisfaction (p-value <0.001). The conclusion of this study is that there is a significant relationship between interpersonal communication between nursing teams and job satisfaction in the Shafa Inpatient Ward, Cempaka Putih Islamic Hospital, Central Jakarta. Improving the quality of interpersonal communication is expected to be a strategy to increase nurse job satisfaction.

Keywords: *Interpersonal Communication, Job Satisfaction, Hospitalization*

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN ..... **i**

PERTANYAAN TENTANG ORIGINALITAS ..... **ii**

HALAMAN PENGESAHAN ..... **iii**

RIWAYAT HIDUP ..... **iv**

KATA PENGANTAR ..... **v**

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS ..... **vii**

ABSTRAK ..... **viii**

ABSTRACT ..... **ix**

DAFTAR ISI ..... **x**

DAFTAR TABEL ..... **xi**

DAFTAR SKEMA ..... **xiii**

DAFTAR LAMPIRAN ..... **xiv**

BAB I PENDAHULUAN **1**

A. Latar belakang 1

B. Rumusan Masalah 4

C. Tujuan Penelitian 5

D. Manfaat Penelitian 6

BAB II LANDASAN TEORI **8**

A. Tujuan Pustaka 8

1. Konsep komunikasi Interpersonal Antar Tim Perawat 8

2. Konsep Kepuasan Kerja Perawat 22

B. State of The Art 33

C. Kerangka Teori 37

BAB III METODOLOGI PENELITIAN **41**

A. Rancangan penelitian 41

B. Lokasi dan Waktu Penelitian 41

C. Populasi dan Sampel 41

D. Variabel Penelitian 42

E. Hipotesis penelitian 42

F. Definisi Konseptual....43
G. Definisi Operasional....43
H. Instrumen Penelitian....44
I. Uji Validitas dan Rcliabilitas....44
J. Teknik Pengumpulan Data....44
K. Etika Penelitian....45
L. Analisis Data....47
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN....48
A. Hasil Penelitian....48
B. Pembahasan....52
C. Keterbatan penelitian....57
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN....58
A. Kesimpulan....58
B. Saran....59
DAFTAR PUSTAKA....61
LAMPIRAN....64

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 *State of The Art* 33
Tabel 3. 1 Definisi Operasional 43
Tabel 4. 1 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan usia di Ruang Rawat Inap Shafa Rumah Sakit Islam Jakarta pusat 48
Tabel 4. 2 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin di Ruang Rawat Inap Shafa Rumah Sakit Islam Jakarta pusat 49
Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan lama Bekerja di Ruang Rawat Inap Shafa Rumah Sakit Islam Jakarta pusat 49
Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan status pegawai di Ruang Rawat Inap Shafa Rumah Sakit Islam Jakarta pusat 50
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi komunikasi Interpersonal Responden di Ruang Rawat Inap Shafa Rumah Sakit Islam Jakarta pusat 50
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi kepuasan kerja Responden di Ruang Rawat Inap Shafa Rumah Sakit Islam Jakarta pusat 51
Tabel 4. 7 Tabel silang hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja di Ruang Rawat Inap Shafa Rumah Sakit Islam Jakarta pusat 51

DAFTAR SKEMA

Skema 2. 1Kerangka Teori 37
Skema 2. 2 Kerangka Konsep 38

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1Surat Izin Studi Pendahuluan 64
Lampiran 2 Surat Permohonan Penelitian..... 65
Lampiran 3 lembar penjelasan 66
Lampiran 4 informed consent 69
Lampiran 5 Lembar Kuesioner 70
Lampiran 6 lembar validitas..... 74
Lampiran 7 Data spss 75
Lampiran 8 uji etik 78
Lampiran 9 plagiatrisme 79

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Tenaga perawat merupakan ujung tombak dalam pelayanan kesehatan, namun kesejahteraan mereka, terutama dari aspek kepuasan kerja, masih menjadi isu yang membutuhkan perhatian serius. Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) melaporkan bahwa lebih dari 20% perawat di seluruh dunia mengalami ketidakpuasan kerja, yang sebagian besar disebabkan oleh kurangnya dukungan emosional dan komunikasi interpersonal yang tidak sehat di lingkungan kerja (WHO, 2023). Hal ini mencerminkan adanya tantangan besar dalam menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan kondusif bagi perawat.

Serupa juga ditemukan di kawasan Asia. Sebuah studi yang dilakukan di Korea Selatan dan Malaysia menunjukkan bahwa kualitas hubungan kerja antar tenaga kesehatan sangat memengaruhi tingkat kepuasan kerja perawat. Dari hasil penelitian tersebut, hanya sekitar 62% perawat yang mengaku merasa puas terhadap pekerjaannya (Sia *et al*., 2020). Ini menunjukkan bahwa interaksi sosial dan hubungan kerja yang harmonis menjadi salah satu faktor krusial dalam menciptakan kenyamanan dalam bekerja.

Di Indonesia, persoalan ketidakpuasan kerja juga masih menjadi tantangan. Penelitian yang dilakukan oleh Rahayu dan Nuraini (2020), menunjukkan bahwa sekitar 41% perawat mengaku tidak puas dengan pekerjaan mereka. Salah satu penyebab utamanya adalah komunikasi interpersonal yang kurang baik antar sesama rekan kerja. Ketidak harmonisan

dalam hubungan kerja dapat berdampak pada stres kerja, penurunan motivasi, hingga berkurangnya kualitas pelayanan keperawatan.

Kepuasan kerja individu termasuk hal yang paling penting yang harus dimiliki organisasi. Kepuasan kerja bukan hanya timbul dari pekerjaannya, melainkan terdapat beberapa aspek yang lain seperti lingkungan kerja, promosi jabatan, interaksi dengan rekan kerja ataupun dengan atasan, dan peraturan perusahaan. Jika terdapat karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaanya akan mucul rasa bosan dan lelah ditempat kerja. Hal ini yang menyebabkan terjadinya *turnover* terkait masalah ke tidak puasan kerja.

Komunikasi interpersonal yang baik dan efektif, mulai dari pengkajian awal pasien hingga tindakan medis atau pengobatan pasien merupakan salah satu aspek penting dalam kesembuhan pasien. Melalui komunikasi interpersonal yang baik akan terjalin hubungan saling percaya antara perawat dan pasien. Komunikasi yang baik memerlukan keterampilan dan niat yang tulus dari perawat untuk memahami perasaan yang diungkapkan pasien (Prihandhani & Hakim, 2021). Kepuasan pasien adalah indikator dari kualitas pelayanan yang diberikan, dan kepuasan pasien adalah suatu keunggulan untuk menarik lebih banyak pasien dan memenangkan pasien setia (Husna, Kadir, & Wahyuni, 2020).

Wijaya & Yuliana (2022), menjelaskan komunikasi adalah setiap bentuk tingkah laku seseorang baik verbal maupun nonverbal yang ditanggapi oleh orang lain. Komunikasi dalam lingkungan kerja dapat berupa komunikasi dengan rekan sekerja dilakukan dengan cara yang ramah, profesional dan

terbuka. Sinuhaji (2020), menyebutkan bahwa bahasa yang digunakan adalah bahasa yang dimengerti oleh lingkungan tempat bekerja. Faktor komunikasi dalam lingkungan kerja sangat menunjang kinerja perawat. Dalam hal ini termasuk kemampuan perawat dalam kemampuan interpersonal yaitu kemampuan dalam berhubungan dengan orang lain seperti antar perawat, tenaga medis lainnya, pasien maupun keluarga pasien. Maksudnya kemampuan perawat dalam mengkomunikasikan berkaitan dengan tugas dan perannya sebagai perawat (Siregar, 2020).

Sejak masa lampau hingga kini masa kini, komunikasi selalu merupakan bagian yang tidak dapat terpisahkan dalam kehidupan organisasi, namun baru akhir-akhir ini saja orang menyadari pentingnya peran komunikasi bagi keberhasilan organisasi. Komunikasi yang lancer dapat menciptakan hubungan kerja yang serasi dan selaras antar pimpinan dan bawahannya serta antar perawat. Sehingga dalam pelaksanaan keselamatan pasien dapat berjalan baik tanpa hambatan. Dalam organisasi masa kini, komunikasi dipandang sebagai alat untuk mendorong kinerja dan akan menciptakan pemahaman akan sasaran organisasional (Yundelfa & Haryono,2020).

Hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti di Gedung Shafa Rumah Sakit Islam Jakarta Pusat, jumlah perawat yang bertugas pada masing-masing lantai adalah sebagai berikut. Pada lantai 1 terdapat total 17 orang perawat, yang terdiri dari 13 orang perawat pelaksana, 3 orang ketua tim (KT), dan 1 orang kepala ruangan (Kaur). pada lantai 3 terdapat total 18 orang perawat, yang terdiri dari 14 orang perawat pelaksana, 3 orang ketua tim (KT), dan 1

orang kepala ruangan (Kaur) dengan total perawat di Gedung shafa lantai 1 dan 3 adalah 34 perawat.

Dari hasil wawancara dan observasi yang dilakukan kepada kepala ruangan lantai 1 kepala ruangan menyampaikan Bahwa adanya hambatan komunikasi mengenai hambatan disaat proses kerja dalam hal perbedaan persepsi atau pengalaman kerja (*skill*). Hal ini karena perbedaan persepsi penanganan pasien antar perawat diruang rawat inap lantai 1, di lantai 3 dari hasil wawancara yang dilakukan beberapa perawat mengeluh karna kepuasan kerja mengenai beberapa aspek kerja.

B. Rumusan Masalah

Komunikasi interpersonal antar tim perawat memiliki peran penting dalam menentukan kualitas pelayanan kesehatan serta kepuasan kerja tenaga keperawatan. Komunikasi yang kurang efektif antar perawat dapat menimbulkan miskomunikasi, keterlambatan pelayanan, hingga menurunnya kualitas kerja tim. Sebaliknya, komunikasi interpersonal yang baik akan mendorong terciptanya suasana kerja yang harmonis, meningkatkan koordinasi, serta menumbuhkan rasa saling percaya di antara anggota tim.

Kepuasan kerja perawat menjadi aspek krusial yang tidak dapat diabaikan. Kepuasan kerja mencakup perasaan positif yang timbul dari pengalaman kerja, lingkungan yang kondusif, kesempatan pengembangan diri, hingga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional. Hubungan komunikasi interpersonal yang terjalin dengan baik diyakini berkontribusi dalam meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pelayanan kepada pasien. Faktor yang memengaruhi kualitas

hubungan interpersonal maupun tingkat kepuasan kerja perawat, mulai dari gaya kepemimpinan, beban kerja, hingga dukungan antar rekan sejawat. Hal ini menimbulkan pertanyaan mengenai bagaimana sebenarnya hubungan interpersonal antar tim perawat dapat memengaruhi kepuasan kerja mereka.

1. Bagaimana hubungan komunikasi interpersonal perawat terhadap kepuasan kerja?
2. Faktor-faktor apa saja yang memengaruhi kepuasan kerja perawat?

C. Tujuan Penelitian

Bedasarkan rumusan masalah diatas, penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut.

1. Tujuan Umum

   Mengetahui hubungan antara komunikasi interpersonal dalam tim keperawatan dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Islam Jakarta Pusat

2. Tujuan Khusus
   a. Karakteristik Hubungasn komunikasi interpersonal antar perawat terhadap kepuasan kerja perawat
   b. Teridentifikasi komunikasi interpersonal dalam tim keperawatan di Rumah Sakit Islam Jakarta Pusat
   c. Teridentifikasi kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Islam Jakarta Pusat
   d. Menganalisa hubungan komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu keperawatan, khususnya dalam bidang manajemen keperawatan terkait pentingnya hubungan interpersonal dalam tim terhadap kepuasan kerja perawat.

2. Manfaat Praktis

   a. Bagi Tenaga Kesehatan

      Memberikan wawasan kepada perawat tentang pentingnya membangun hubungan kerja yang baik dengan rekan sejawat untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan memuaskan.

   b. Bagi Institusi Pelayanan Kesehatan

      Menjadi bahan masukan bagi pihak manajemen rumah sakit untuk memperhatikan dan meningkatkan kualitas hubungan interpersonal dalam tim keperawatan guna meningkatkan kepuasan kerja perawat.

   c. Bagi Mahasiswa

      Penelitian ini memberikan pengalaman langsung dalam melakukan proses penelitian ilmiah, mulai dari penyusunan proposal hingga analisis data. Selain itu, penelitian ini juga memperkaya wawasan mahasiswa dalam memahami pentingnya hubungan interpersonal dalam praktik keperawatan dan kaitannya dengan kepuasan kerja tenaga kesehatan.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti lebih dalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja perawat.

BAB II
LANDASAN TEORI

A. Tujuan Pustaka

1. Konsep komunikasi Interpersonal Antar Tim Perawat

a. Pengertian komunikasi Interpersonal Antar Tim Perawat

Komunikasi interpersonal antar tim perawat adalah interaksi sosial yang terjadi antara sesama perawat dalam suatu tim kerja, yang meliputi komunikasi, kerja sama, saling percaya, empati, serta dukungan emosional yang diberikan satu sama lain. Hubungan interpersonal yang baik diyakini dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, menurunkan stres kerja, dan meningkatkan kepuasan kerja (Lee & Dahinten, 2020). Menurut Gumilang (2024), hubungan interpersonal dalam tim keperawatan merupakan dasar dari terciptanya koordinasi kerja yang efektif dan kolaboratif.

Penelitian menunjukkan bahwa manajer keperawatan yang memiliki kompetensi interpersonal yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, yang mendorong komunikasi terbuka dan kolaborasi di antara staf (Lee dan Dahinten, 2020; Duffield *et al*., 2010). kemampuan manajer keperawatan untuk memberikan umpan balik yang konstruktif dan mengakui kontribusi staf dikaitkan dengan tingkat kepuasan kerja dan retensi staf yang lebih tinggi (Duffield *et al*.,2010). Kompetensi interpersonal dalam manajemen keperawatan sangat penting untuk mendukung komunikasi yang efektif, kolaborasi, dan kepuasan kerja di antara staf

keperawatan. Beberapa aspek manajemen keperawatan yang secara signifikan memengaruhi kompetensi ini meliputi gaya kepemimpinan, keterampilan komunikasi, dan upaya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung (Helni Firta Gumilang, 2024).

b. Komponen Komunikasi Interpersonal

Menurut Mauizoh (2023), Komunikasi interpersonal memiliki beberapa unsur yaitu di antaranya.

1) Tatap Muka

Komunikasi interpersonal terjadi secara langsung atau tatap muka, di mana individu-individu berinteraksi secara langsung, melihat wajah satu sama lain, mendengarkan suara, dan berkomunikasi melalui bahasa tubuh.

2) Pesan Pribadi

Pesan dalam komunikasi interpersonal sering kali bersifat pribadi dan relevan dengan hubungan antara individu-individu tersebut. Pesan ini bisa berupa perasaan, pikiran, atau informasi yang berkaitan dengan hubungan mereka.

a) Interaksi Dua Arah

Komunikasi interpersonal adalah proses dua arah di mana individu yang berkomunikasi memiliki peran sebagai pengirim dan penerima pesan. Mereka saling berinteraksi dan memberikan umpan balik.

b) Emosi dan Empati

Komunikasi interpersonal seringkali melibatkan ekspresi emosi, dan individu cenderung berusaha memahami perasaan satu sama lain. Empati dan pengertian terhadap perasaan dan pandangan orang lain menjadi penting dalam komunikasi ini.

c) Hubungan Pribadi

Komunikasi interpersonal sering terjadi dalam konteks hubungan pribadi, seperti hubungan keluarga, persahabatan, atau hubungan asmara. Hubungan ini memengaruhi dinamika komunikasi.

d) Konteks yang Komplek

Komunikasi interpersonal bisa sangat dipengaruhi oleh konteks yang kompleks, termasuk sejarah hubungan, budaya, norma sosial, dan situasi saat itu.

e) Bahasa Tubuh dan Non-Verbal

Ekspresi bahasa tubuh, ekspresi wajah, gerakan mata, dan nada suara memainkan peran penting dalam komunikasi interpersonal, seringkali membantu dalam memahami makna sebenarnya di balik kata-kata.

c. Prinsip-prinsip komunikasi interpersonal

1) Komunikasi interpersonal adalah proses

Sebuah komunikasi interpersonal tidaklah statis, melainkan bergerak dari satu tahap ke tahap lainnya. Mereka juga berubah ketika individu-individu di dalamnya tumbuh dan berubah. Ketika anak anak menjadi dewasa, hubungan mereka dengan orang tua juga dapat berubah. Dalam hubungan keadaan, seseorang biasanya bernegosiasi untuk menyelesaikan masalah yang timbul dari perubahan relasional ini, tetapi ia dapat memutuskan untuk mengakhiri hubungan pilihan jika telah berubah menjadi tegas atau keras. Selain itu, hubungan interpersonal bersifat kumulatif.

Setiap momen dalam satu hubungan mewakili kumpulan pengalaman yang mendahului momen itu. Sejarah hubungan seseorang dengan orang lain memengaruhi cara ia berkomunikasi di masa sekarang dan di masa depan. Ia menggunakan informasi yang diperoleh tentang orang lain sebagai dasar untuk interaksi berikutnya. Misalnya, interaksi di antara satu siswa dengan siswa lain dan instruktur dalam kursus ini tidak diragukan lagi sangat berbeda dari mereka pada hari pertama kelas karena apa yang ia ketahui tentang satu sama lain sekarang. Sehingga hubungan dan suasana komunikasi telah berubah. Dalam proses hubungan, adaptasi terhadap perubahan dapat membantu individu mempertahankan hubungan interpersonalnya dengan orang lain.

2) komunikasi adalah system

Suatu system adalah seperangkat elemen yang saling berhubungan, perubahan dalam satu elemen mempengaruhi elemen lainnya. Misalnya, perubahan suasana hati salah satu perawat dalam tim akan memengaruhi perasaan dan interaksi perawat lain. Dalam hubungan yang sangat empatik, perawat lain mungkin ikut merasakan beban emosional yang sama ketika rekannya menghadapi situasi sulit, seperti menghadapi pasien rawat inap.

Hubungan interpersonal dalam tim perawat adalah sistem terbuka, yaitu dapat berubah karena adanya pengaruh luar. Jika tekanan eksternal, misalnya beban kerja berlebih, memengaruhi konsep diri seorang perawat, maka hal itu pada gilirannya akan mengubah sifat hubungan kerja dalam tim, dan perubahan itu juga dapat memengaruhi konsep diri anggota tim lainnya.

3) Komunikasi interpersonal adalah definisi pendekatan 2 pihak

Dalam komunikasi, peningkatan kedekatan tidak bisa dipaksakan sepihak. Misalnya, ketika seorang perawat mengajak rekannya untuk berdiskusi lebih intens mengenai strategi penanganan pasien, tapi rekannya belum siap untuk terbuka lebih jauh. Tidak peduli seberapa besar keinginan satu perawat untuk mempererat hubungan kerja, hubungan itu hanya bisa berkembang jika keduanya sepakat. Ibarat tombol elevator, kedua

perawat harus sama-sama menekannya agar hubungan kerja dapat naik ke tingkat berikutnya.

4) Komunikasi Adalah diskusi

Dalam konteks kerja sama antar perawat, hubungan interpersonal juga bersifat dinamis dan selalu dinegosiasikan. Misalnya, seorang perawat mungkin mengajak rekannya untuk mengikuti pelatihan bersama, berbagi pengalaman pribadi terkait penanganan pasien, atau mencoba lebih sering berdiskusi mengenai strategi asuhan keperawatan.

Setiap upaya tersebut bisa saja diterima, ditolak, atau dimodifikasi oleh rekan perawat lainnya sesuai kesiapan dan kenyamanannya. Hubungan kerja ini akan terus didefinisikan ulang seiring waktu. Contohnya, hubungan kerja sama antar perawat bisa berubah ketika terjadi rotasi ruangan, perubahan beban kerja, atau adanya promosi jabatan yang memengaruhi pola interaksi sehari-hari.

5) Komunikasi menciptakan berbagai peran

Dalam hubungan interpersonal antar perawat, peran-peran tertentu juga terbentuk sesuai dengan situasi yang dihadapi. Peran adalah seperangkat perilaku yang diharapkan dan biasanya ditentukan oleh konteks situasional. Misalnya, ketika perawat berada di ruang rawat inap, ia dapat berperan sebagai pemberi asuhan, komunikator, maupun penghubung antara pasien dan

dokter. Namun, dalam rapat tim, peran yang sama bisa berubah menjadi fasilitator, pendengar aktif, atau pengambil keputusan.

Dalam interaksi yang lebih intens, perawat juga dapat memainkan beberapa peran sekaligus, tergantung pada tuntutan situasi. Seorang perawat bisa menjadi rekan kerja yang mendukung, mentor bagi perawat junior, penolong dalam kondisi darurat, pemecah masalah ketika terjadi perbedaan pendapat, atau bahkan pemimpin tim saat diperlukan. Dengan demikian, hubungan interpersonal yang baik memungkinkan perawat untuk menyesuaikan diri dan menjalankan berbagai peran demi tercapainya pelayanan yang optimal bagi pasien.

Mitra atau pasangan hubungan interpersonal merasakan hubungan yang berbeda Dalam hubungan interpersonal antar perawat, setiap individu mungkin memiliki persepsi yang berbeda mengenai hubungan kerja mereka. Misalnya, seorang perawat merasa hubungan kerjanya dengan rekan sudah dekat dan saling mendukung, sementara rekannya mungkin menganggap hubungan tersebut masih sebatas profesional tanpa keterikatan emosional. Perbedaan persepsi ini wajar terjadi, tetapi apabila perbedaan tersebut terlalu besar, bisa menimbulkan miskomunikasi, konflik, atau bahkan menurunkan kerja sama tim.

Oleh karena itu, penting bagi perawat untuk menyelaraskan persepsi melalui komunikasi interpersonal yang efektif. Hal ini

dapat dilakukan dengan saling terbuka, mendengarkan perspektif rekan, serta menghargai pandangan yang berbeda. Ketika persepsi antar perawat sudah selaras, kerja sama menjadi lebih harmonis, rasa saling percaya meningkat, dan pelayanan kepada pasien pun dapat dilakukan dengan lebih optimal. Semakin dekat hubungan interpersonal antar perawat, semakin penting pula upaya untuk memastikan persepsi yang sama agar tidak terjadi kesalah pahaman dalam menjalankan peran dan tanggung jawab.

6) Hubungan interpersonal di masa lalu memengaruhi hubungan "saat ini" dan "masa depan"

Dalam dunia keperawatan, pengalaman hubungan interpersonal di masa lalu sangat memengaruhi bagaimana perawat menjalin hubungan kerja pada saat ini maupun di masa depan. Misalnya, jika seorang perawat pernah memiliki pengalaman kerja sama tim yang positif seperti rekan yang saling mendukung, terbuka, dan komunikatif maka ia cenderung membawa sikap yang sama dalam hubungan kerja berikutnya. Sebaliknya, jika di masa lalu ia pernah mengalami konflik atau komunikasi yang kurang efektif dengan rekan kerja, perawat tersebut mungkin akan lebih berhati-hati, belajar mengelola emosi, atau mengubah cara berkomunikasinya di masa depan.

Setiap komunikasi antar perawat bersifat unik, tetapi masing masing memberikan pembelajaran yang berharga. Pengalaman masa lalu dapat membantu perawat memahami pola

interaksi, memperbaiki cara berkolaborasi, serta meningkatkan kemampuan dalam mengelola hubungan kerja. Dengan demikian, kualitas hubungan di masa kini maupun masa depan dapat lebih baik, yang pada akhirnya akan mendukung tercapainya pelayanan keperawatan yang optimal.

7) Setiap komunikasi interpersonal merupakan keseimbangan kenyamanan

Dalam komunikasi antar perawat, selalu ada keseimbangan yang perlu dijaga antara kenyamanan dan kedekatan (*intimacy*) dalam interaksi. Teori pertukaran sosial menjelaskan bahwa setiap upaya mempererat hubungan kerja membutuhkan "biaya" seperti waktu tambahan untuk berdiskusi, berbagi pengalaman pribadi, atau membuka diri terhadap kritik dan masukan. Namun, di sisi lain, potensi "imbalan" yang didapat juga besar, misalnya meningkatnya rasa saling percaya, dukungan emosional di tempat kerja, serta kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Tidak semua hubungan kerja antar perawat harus dibawa ke tingkat keintiman yang lebih tinggi. Jika suatu upaya untuk mendekatkan diri justru membuat salah satu pihak merasa tidak nyaman misalnya merasa terlalu dikontrol, terbebani, atau kehilangan batas professional maka hubungan tersebut bisa mengalami hambatan atau bahkan merenggang. Oleh karena itu, perawat perlu menyeimbangkan tingkat keterbukaan dan kedekatan dengan tetap menjaga kenyamanan bersama. Dengan

keseimbangan ini, hubungan interpersonal dapat berlangsung sehat, mendukung kolaborasi, serta meningkatkan mutu pelayanan kepada pasien.

d. Faktor yang Mempengaruhi komunikasi Interpersonal

komunikasi interpersonal dalam tim dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, keterampilan komunikasi, budaya organisasi, serta pengalaman kerja. Lingkungan kerja yang mendukung dapat memperkuat hubungan interpersonal yang positif (Duffield *et al*., 2021).

1) Komunikasi

Secara luas komunikasi adalah setiap bentuk tingkah laku seseorang baik verbal maupun nonverbal yang ditanggapi oleh orang lain. Setiap bentuk tingkah laku mengungkapkan pesan tertentu, sehingga juga merupakan bentuk komunikasi. Haifed Ismiatun (2018), menyebutkan komunikasi adalah suatu proses di mana dua orang atau lebih membentuk atau melakukan pertukaran informasi dengan satu sama lainnya, yang pada gilirannya akan tiba pada saling pengertian yang mendalam.

Molek (2019), menjelaskan komunikasi dalam lingkungan kerja dapat berupa komunikasi dengan rekan sekerja dilakukan dengan cara yang ramah, profesional dan terbuka. Bahasa yang digunakan adalah bahasa yang dimengerti oleh lingkungan tempat bekerja. Mendengar dan bertanya dengan aktif digunakan untuk memastikan adanya komunikasi dua arah yang efektif. Komunikasi

secara efektif dengan pasien, tamu dan kolega merupakan ketrampilan yang seharusnya dimiliki karena hal ini mampu mengatasi keluhan/konflik (Rubiati & Sabri, 2016). Indikator komunikasi mengacu pada penelitian Kusminarti (2018) dan Ismiatun (2018), yang juga meneliti terkait perawat pada Rumah Sakit yang dalam penelitiannya menjelaskan indicator komunikasi diantaranya:

a) *Attending Skill*

Attending skill merupakan penampilan fisik perawat Ketika berkomunikasi dengan pasien. Perawat hadir secara utuh (fisik dan psikologis) saat melakukan komunikasi. *Attending skill* perawat diidentifikasikan dalam lima cara komunikasi yaitu *squarely, open posture, lean, eye contact, relaxed*. *Squarely* atau berhadapan merupakan posisi penampilan fisik yang menunjukkan sikap siap untuk melayani pasien. *Open posture*, memiliki arti menunjukkan sikap terbuka. Misalnya tidak melipat kaki atau tangan, atau berkacak pinggang saat berkomunikasi. *Lean*, memiliki arti membungkuk ke arah pasien yaitu penampilan fisik yang menunjukkan keinginan untuk mengatakan sesuatu atau mendengarkan pasien. *Eye contact*, memiliki arti mempertahankan kontak mata pada saat berkomunikasi. Kontak mata menunjukkan bahwa perawat menghargai pasien dan tetap ingin berkomunikasi. *Relaxed*, memiliki arti bahwa perawat dapat mengontrol keseimbangan

antara ketegangan dan relaksasi dalam memberi respons dan tindakan kepada pasien.

b) *Respect*

Respect merupakan sikap dan perilaku hormat kepada pasien yang harus dimiliki oleh perawat. Indikator *respect* terdiri dari keramahtamahan, perilaku hormat dan sopan serta hormat merupakan sikap yang perduli dan menghargai semua kebutuhan pasien. Sikap peduli ditunjukkan dengan selalu memperhatikan keluhan pasien, sesuai dengan prinsip perawat yang memang bekerja untuk mempercepat kesembuhan pasien dengan selalu siap melayani pasien. Rasa hormat yang ditunjukkan perawat memiliki arti bahwa perawat menerima pasien tanpa syarat.

c) *Empathy*

Empati merupakan sikap dan perilaku perawat untuk mau mendengarkan, mengerti dan memperhatikan pasien. Indikator empati terkait dengan kebutuhan ego dan aktualisasi diri. Empati merupakan sikap mengerti perasaan pasien pada saat menghadapi masalah tanpa larut di dalamnya. Perawat sebatas mengerti perasaan pasien tanpa menunjukkan respon emosional yang berlebihan ketika melihat pasien dalam masalah pribadinya.

d) *Responsiveness*

Responsiveness atau ketanggapan merupakan sikap dan perilaku perawat untuk segera melayani bila diperlukan. Indikator atau standar kecepatan adalah dinamis sesuai dengan perkembangan akan mutu, misalnya waktu tunggu antar unit pelayanan. Kesegeraan merupakan perasaan yang sensitif terhadap orang lain serta merupakan kepedulian perawat akan masalah yang menimpa pasien.

e) *Teamwork* (Kerja Sama Tim)

Menurut William dalam (Yasa & Gede, 2021) kerjasama tim adalah kemampuan untuk bekerja sama menuju suatu visi yang sama, kemampuan mengarahkan pencapaian individu kearah sasaran organisasi. Itulah rangsangan yang memungkinkan orang bisa mencapai hasil yang luar biasa. Organisasi yang dikelola dengan baik merupakan bentuk kerja tim yang professional. Untuk bekerja sama dengan pimpinan setiap anggota harus mempunyai sikap keahlian yang berbeda dan untuk mencapai tujuan dalam menyelesaikan tugas antar anggota akan terjadi saling ketergantungan (Rahma & Mas'ud, 2016).

Kasali dalam (Siregar, 2019) menjelaskan *teamwork* (kerjasama tim) dalam kelompok Adalah suatu pengembangan dari manajemen strategi yang dilaksanakan oleh suatu organisasi atau insitusi. Kelompok merupakan unit yang

fundamental dari unit organisasi dalam pengertian manajemen disebut sebagai dua orang atau lebih yang saling berinteraksi dan mempengaruhi satu sama lain. Sinuhaji (2020) menjelaskan sifat saling mempengaruhi ini bisa formal dan informal, yang bersifat formal sebahagian besar meliputi kelompok komando yang terdiri dari manajer dan bawahannya. Sedangkan yang bersifat informal timbul secara spontan dalam lingkungan organisasi formal, tanpa dorongan manajemen.

f) Hubungan Komunikasi dan *Teamwork* (Kerja sama Tim) Terhadap Kinerja

Penelitian yang dilakukan oleh Setiani & Abas (2020) juga Yasa & Gede (2021), menunjukkan bahwa komunikasi dan kerjasama tim mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.Penelitian lain yang dilakukan oleh Sinuhaji (2020) serta Wijaya & Yuliana (2022), juga menunjukkan bahwa komunikasi dan kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

e. Dimensi komunikasi interpersonal

Aspek komunikasi interpersonal Bienvenu dalam (Husna, 2019) mengklasifikasikan lima aspek komunikasi interpersonal yang meliputi

1) *Self Concept*. Bienvenu bahwa konsep diri merupakan faktor paling penting yang mempengaruhi komunikasi dengan orang lain.

Konsep diri menggambarkan bagaimana seseorang melihat dan menganggap dirinya secara subjektif.

2) *Ability*. kemampuan seseorang untuk menjadi mendengar dengan baik. Selain itu kemampuan ini juga meliputi bagaimana seseorang menjadi menarik perhatian atau atau pusat perhatian.
3) Self Expression. Adalah menyampaikan apa yang dipikirkannya sehingga apa yang disampaikan bisa diterima jelas oleh orang lain. Kemampuan ini dianggap susah karena tidak semua orang bisa menyampaikan pokok ide pikirannya secara jelas.
4) Emotion. Emosi yang dimaksud adalah amarah yang mana seseorang dapat mengontrol amarahnya secara konstruktif.
5) Self Disclosure. Merupakan keinginan untuk menyampaikan secara jujur dan bebas apa yang ingin disampaikan dengan maksud tetap menjaga hubungan interpersonal.

2. Konsep Kepuasan Kerja Perawat

a. Pengertian

Kepuasan kerja merupakan hasil dari bagaimana karyawan menilai seberapa baik pekerjaan mereka memenuhi hal-hal yang dianggap penting (Antara, 2020). Selain itu kepuasan kerja mencerminkan kumpulan yang kompleks dari kognisi, emosi, dan kecenderungan. Tidak ada metode pasti untuk mengukur kepuasan kerja, tetapi terdapat berbagai cara untuk mengetahui apakah seorang karyawan merasa puas atau tidak dengan pekerjaannya.

Kepuasan kerja menjadi sebuah isu penting dalam manajemen organisasi atau Perusahaan karena pengaruhnya yang signifikan bagi karyawan dan perusahaan itu sendiri. Untuk karyawan, kepuasan kerja menghasilkan perasaan senang saat bekerja. Sedangkan bagi perusahaan, kepuasan kerja sangat membantu dalam meningkatkan produktivitas serta memperbaiki sikap dan perilaku karyawan (Suwatno, 2011:263).

Kepuasan kerja mencerminkan bagaimana pekerja merasa terhadap pekerjaan yang mereka jalani. Hal ini terlihat pada sikap positif mereka terhadap tugas dan lingkungan kerja. Di sisi lain, karyawan yang merasa tidak puas akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan dengan berbagai cara. Perusahaan seharusnya bisa memperhatikan dan mendeteksi adanya ketidakpuasan di antara karyawan.

Kepuasan kerja adalah perasaan positif atau negatif yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya, yang muncul sebagai hasil evaluasi dari pengalaman kerja (Robbins & Judge, 2021). Dalam konteks keperawatan, kepuasan kerja terkait dengan penghargaan, lingkungan kerja, hubungan antar rekan, peluang pengembangan, serta keamanan kerja.

b. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

1) Work Life Balance

Work life balance adalah sebuah kemampuan karyawan dalam memenuhi komitmen pekerjaan, keluarga dan tanggung jawab

diluar pekerjaannya (Delecta,2011) Menurut (Pratama & Setiadi, 2021) menjelaskan bahwa *work life balance* yaitu pandangan dari suatu konsep Dimana karyawan bisa menyeimbangkan antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi mereka. Sedangkan menurut Fisher dalam (Nurhabiba, 2020) *work life balance* Adalah upaya yang karyawan lakukan demi menyeimbangkan berbagai peran yang sedang mereka jalani. Menurut (Poulose & Sudarsan, 2014) faktor-faktor yang mempengaruhi *work life balance,* antara lain:

a) Faktor Individual, meliputi kepribadian, kesejahteraan, serta kecerdasan,emosional.
b) Faktor Organisasional, meliputi pengaturan kerja, kebijakan dan program keseimbangan kehidupan kerja, dukungan organisasi, stress kerja, teknologi serta peran.
c) Faktor Sosial, meliputi pengaturan perawatan anak, dukungan keluarga, serta faktor sosial lainnya.
d) Faktor Lainnya: misalnya umur, jenis kelamin, penghasilan status pernikahan, tingkat karyawan, pengalaman, jenis pekerjaan, status orang tua, serta jenis keluarga. Menurut (Pratama dan Setiadi, 2021).

   Menurut (Pratama & Setiadi, 2021) *work life balance* memiliki beberapa dimensi, antara lain:

e) *Work Interference With Personal Life*

Merupakan dimensi yang menerangkan bagaimana seorang karyawan memiliki interferensi dari pekerjaannya terhadap kehidupan pribadinya.

f) *Personal Life Interference With Work*

Merupakan dimensi yang menerangkan bagaimana seorang karyawan memiliki interferensi dari kehidupan pribadinya terhadap pekerjaannya.

g) *Work Life Enhancement*

Merupakan dimensi yang menjelaskan seberapa jauh pekerjaan seorang karyawan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadinya. merupakan dimensi yang menjelaskan seberapa jauh kehidupan pribadi karyawan mampu meningkatkan kualitas pekerjaannya.

2) Kondisi Pekerjaan

Lingkungan kerja diartikan sebagai semua yang berada disekitar Lingkungan kerja diartikan sebagai semua yang berada disekitar karyawan yang mampu mempengaruhi mereka pada saat mengerjakan tugasnya. Contohnya seperti adanya penerangan yang baik, tersedia airconditioner, dan lain lainnya (Afandi, 2016). Menurut Zainal *et al*, (2019) lingkungan kerja yaitu segala sesuatu disekitar pekerja yang mampu mempengaruhi tugas-tugas yang dibebankan kepada mereka. Sedangkan menurut Siagian dalam Sihaloho & Siregar, (2019) lingkungan kerja Adalah

lingkungan dimana karyawan melaksanakan pekerjaannya sehari hari. Widyaningrum dalam (Marhalinda & Supiandini, 2022) menerangkan faktor apa saja yang mampu mempengaruhi lingkungan kerja, yaitu:

a) Faktor Individu, contohnya seperti wawasan, kepercayaan diri, kemampuan, keahlian, motivasi, serta komitmen yang karyawan miliki.
b) Faktor Kepemimpinan, contohnya seperti kualitas dalam pemberian motivasi, semangat, pedoman, serta *support* yang atasan berikan.
c) Faktor Tim, contohnya seperti kualitasdukungan dan antusiasme dari rekan kerja, kepercayaan antar anggota, kebersamaan serta kedekatan anggota.
d) Faktor Sistem, contohnya seperti system kerja, tersedianya fasilitas kerja, proses perusahaan, dan budaya kerja di perusahaan.
e) Faktor Kontekstual (Situasi), contohnya seperti adanya tekanan dan perubahan lingkungan baik eksternal maupun internal

3) Pengembangan Karir

Pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan organisasi/perusahaan dalam menjawab tantangan bisnis di masa mendatang (Hendriatno & Marhalinda, 2020). Menurut (Busro, 2018) Pengembangan karier adalah usaha atau

tindakan yang dilakukan oleh karyawan atau manajemen sumber daya manusia untuk memaksimalkan potensi karyawan guna menempati posisi yang lebih tinggi agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Sedangkan menurut (Nawawi, 2016) pengembangan karier merupakan upaya yang dilakukan secara formal serta berkelanjutan yang berfokus untuk meningkatkan dan menambah kemampuan pekerja. Menurut (Sutrisno, 2016) baik tidaknya karier seorang karyawan bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

a) Sikap Atasan dan Rekan Sekerja Karyawan yang memiliki perilaku yang baik, diharapkan dapat membuat pimpinan dan rekan kerja merasa senang dengan adanya kehadiran karyawan tersebut. Sehingga mendapatkan dukungan untuk mencapai karier yang diinginkan.
b) Pengalaman Meskipun hal ini masih dalam perdebatan, namun pengalaman disini dapat dikaitkan dengan senioritas karyawan.
c) Pendidikan Karyawan yang memiliki Pendidikan yang tinggi cenderung berpikiran lebih luas, meskipun faktanya ditemukan fenomena sebaliknya. tersebut biasanya diakibatkan oleh adanya kesalahan dalam belajar dan penilaian.
d) Prestasi Untuk menduduki suatu jabatan tertentu, biasanya perusahaan memilih karyawan yang berprestasi. Hal itulah

yang membuat prestasi akan sangat membantu karyawan dalam mencapai karier impiannya.

e) Faktor Nasib Untuk mencapai karier yang lebih baik, selain berusaha kerja keras, ada baiknya hal tersebut diikuti oleh doa kepada sang pencipta agar mendapatkan Nasib yang baik. Menurut (Busro, 2018) dimensi dan indikator yang mampu mengukur

(1) pengembangan karier, yaitu:

(a) Kejelasan karier, dengan indicator

(b) Kenaikan pangkat secara jelas.

(c) Kesempatan menjadui kepala/pimpinan atau wakil kepala

(d) Kesempatan menduduki jabatan tertentu.

(2) Pengembangan diri, dengan indikator:

(a) Kesempatan mengikuti berbagai pelatihan.

(b) Kesempatan melanjutkan pendidikan.

(c) Kesempatan mengikuti berbagai seminar/diskusi /workshop.

(d) Kesempatan mengikuti berbagai kursus kompetensi untuk mendapatkan sertifikat keahlian.

(3) Perbaikan mutu kinerja, dengan indikator:

(a) Peningkatan disiplin diri.

(b) Kesetiaan.

(c) Peningkatan motivasi di kalangan karyawan.

c. Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (dalam Meithiana Indrasari, 2017), menyatakan bahwa kepuasan kerja meliputi 6 (enam) dimensi yakni sebagai berikut:

1) Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan harus menarik bagi pegawai, memberikan kesempatan belajar, dan kesempatan menerima tanggung jawab. Pekerjaan yang terlalu mudah memberikan rasa jenuh, akan tetapi pekerjaan terlalu berat membuat pegawai tertekan.

2) Gaji

Berkaitan dengan kompensasi yang diperoleh pegawai atas pekerjaan yang dilakukan. Uang yang diperoleh pegawai tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan dasar pegawai namun juga untuk kebutuhan yang lebih tinggi. Oleh karena itu gaji yang diterima pegawai haruslah memenuhi kebutuhan nominal, bersifat mengikat, menimbulkan semangat, diberikan secara adil, dan bersifat dinamis.

3) Promosi

Merupakan proses pemindahan dari satu jabatan ke jabatan lainnya yang lebih tinggi di dalam organisasi. Promosi diikuti oleh tugas, tanggungjawab, dan wewenang yang baru yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya. Kesempatan promosi ini memberikan pengaruh yang bervariasi terhadap kepuasan kerja pegawai dalam organisasi.

4) Pengawasan

   Gaya atasan dalam menjalankan pengawasan terhadap pegawai dapat berupa memberikan perhatian dan partisipasi pegawai. Pengawasan yang memberikan perhatian terhadap kepentingan pegawai dan mengajak pegawai berpartisipasi dalam pengambilan keputusan terhadap pekerjaan pegawai sendiri akan sulit dilupakan pegawai.

5) Rekan Kerja

   Teman kerja yang ramah dan mudah diajak kerjasama memberikan kepuasan kerja bagi pegawai lainnya. Teman kerja seperti ini jika terjadi secara merata diantara kelompok kerja akan membuat pekerjaan menjadi mudah dilakukan dan akibatnya pegawai mendapat kepuasan kerja.

6) Kelompok Kerja

   Di dalam organisasi pegawai masuk ke dalam kelompok kerja. Kelompok kerja yang kondusif akan memberikan kemudahan. pegawai bekerja dan pada akhimya memberikan kepuasan pegawai.

7) Supervisi yaitu adanya perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan.

8) Organisasi dan manajemen, yang mampu memberikan situasi kerja yang kondusif, untuk memberikan kepuasan kerja kepada karyawan.

9) Gaji atau insentif, yaitu bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari Kesempatan untuk maju, dengan adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja. pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan dan proporsional.

10) Rekan kerja, yaitu hubungan yang saling memperhatikan dan dukungan antar karyawan yang akan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan penuh kekeluargaan sehingga menimbulkan kepuasan kerja karyawan yang baik.

11) Kondisi pekerjaan, yaitu kondisi yang mendukung tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikannya.

d. Dampak Kepuasan Kerja

1) Dampak Positif

Hubungan interpersonal yang baik dapat meningkatkan komunikasi interpersonal sehingga tercipta interaksi yang berhasil meningkatkan kualitas kesehatan mental individu Membantu individu mengekspresikan diri, memperoleh informasi membangun relasi positif, serta mengubah perilaku jadi lebih adaptif

2) Dampak Negatif

Apabila hubungan interpersonal buruk atau gagal terjalin yakni Individu dengan kemampuan interpersonal rendah akan rentan depresi, cemas, kesulitan bersosialisasi, tidak mampu menetapkan tujuan, bahkan bisa kecanduan obat terlarang.

Kegagalan komunikasi interpersonal dimana pesan tidak tersampaikan dengan baik dan individu cenderung diam, merasa lemah, tidak mampu mengutarakan ide atau pemikiran. Kehilangan daya tarik hidup sehingga menarik diri dari lingkungan bahkan lebih pesimis dan merasa tidak diterima oleh orang lain.

B. State of The Art

***tabel 2. 1* State of The Art**

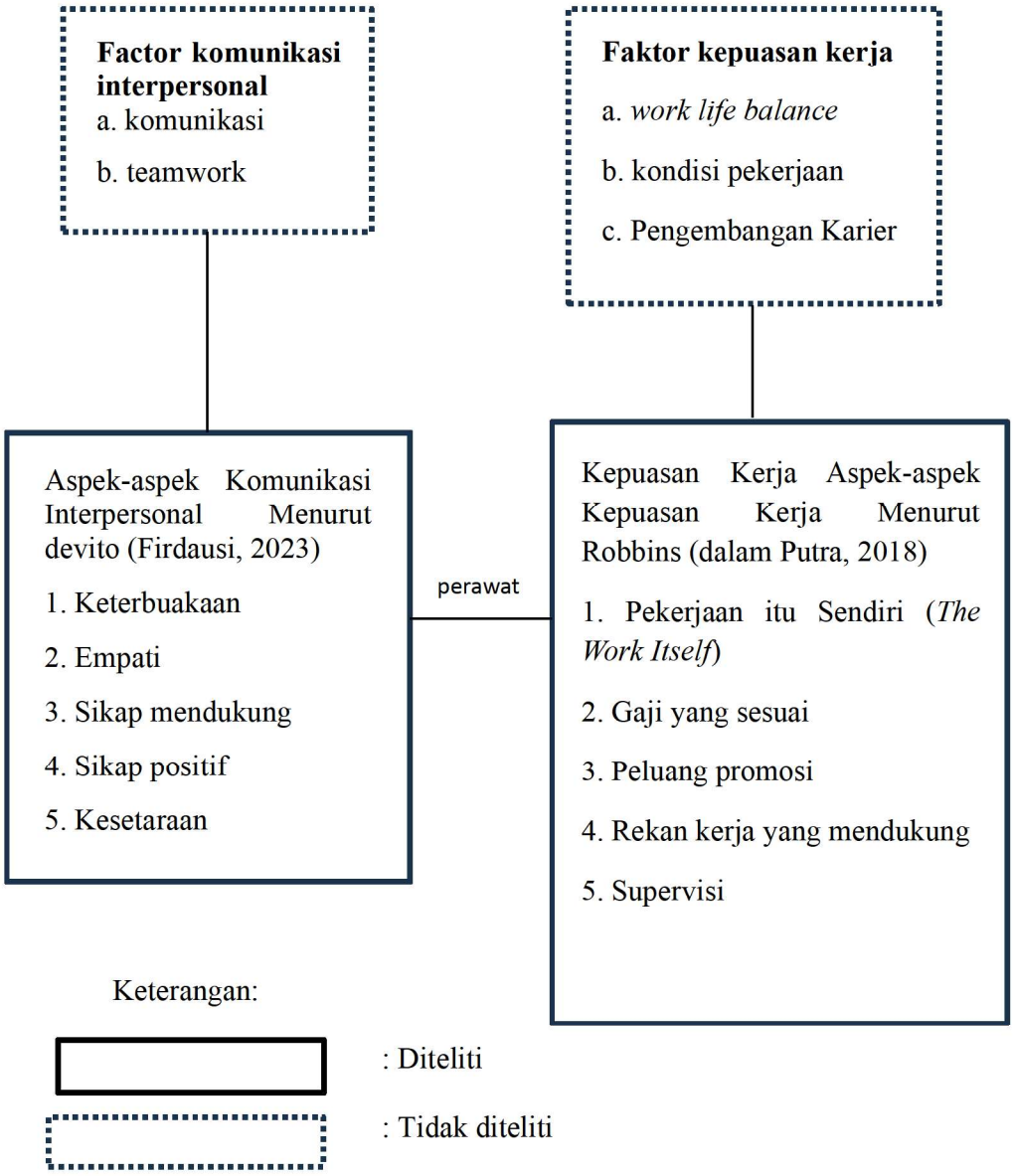
No	Judul Jurnal	Penulis & Tahun	Hasil	Metodologi	Perbedaan dengan Penelitian
1	Hubungan Interpersonal dengan Kepuasan kerja perawat icu rsud Dr. Haryoto Lumajang	Lestari dkk. (2022). Hospital Majapahit Journal	Hubungan interpersonal baik berhubungan dengan kepuasan kerja tinggi (r * 0,709).	Kuantitatif, *cross sectional*	Fokus pada perawat ICU, penelitian skripsi dilakukan pada ruang rawat inap.
2.	Hubungan antara Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja pada Perawat Instalasi Gawat Darurat (IGD) Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia (RSU IPI)	Bernart Saragih, 2023	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja. Subjek penelitian adalah 34 perawat IGD RSU IPI Medan. Pengumpulan data dilakukan menggunakan skala komunikasi interpersonal (40 item) dan skala kepuasan kerja (36 item) dengan metode try out terpakai. Analisis data menggunakan korelasi Product Moment Pearson dengan bantuan SPSS 21	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja perawat dengan nilai r = 0,971 dan p < 0,05. Artinya, semakin baik komunikasi interpersonal, maka semakin tinggi kepuasan kerja perawat. Komunikasi interpersonal memberikan kontribusi sebesar 94,2% terhadap kepuasan kerja, sedangkan 5,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti beban kerja, konten kerja, dan faktor	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan peneliti saat ini terletak pada subjek dan lokasi penelitian. Penelitian Bernart Saragih memfokuskan pada perawat IGD di rumah sakit, sedangkan penelitian peneliti saat ini (jika berbeda) kemungkinan meneliti profesi, instansi, atau variabel tambahan lain. Selain itu, penelitian ini hanya menggunakan satu variabel bebas, sementara penelitian peneliti dapat mengembangkan dengan menambahkan variabel lain atau menggunakan metode analisis yang berbeda.

No	Judul Jurnal	Penulis & Tahun	Hasil	Metodologi	Perbedaan dengan Penelitian
				lingkungan kerja	
3	Hubungan Interpersonal dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang ICU RSUD dr. Haryoto Lumajang.	Ike Prafita Sari, Nurul Mawaddah, dan Tri Retnaning Wulandari	Metodologi: Jenis Penelitian: Analitik korelasional. Lokasi: Ruang Intensive Care Unit (ICU) RSUD dr. Haryoto Lumajang. *Sampel: 30 responden dengan teknik total sampling. *instrumen: Kuesioner untuk setiap variabel. *Uji Statistik: Menggunakan uji *Spearman's rho*. Hasil Penelitian *Karakteristik Responden: Mayoritas responden berusia dewasa awal (26-35 tahun) sebesar 70%, berjenis kelamin Perempuan (60%), berpendidikan D III Keperawatan (50%), dan memiliki lama kerja 1-3 tahun (43,3%). *Hubungan Interpersonal: Sebagian besar perawat (80%) memiliki hubungan interpersonal kategori baik. * Kepuasan Kerja: Sebagian besar perawat (76,70%) memiliki kepuasan kerja kategori baik.	Hasil uji *Spearman's rho* menunjukkan nilai p = 0,000 (p < 0,05) dengan koefisien korelasi sebesar +0,709. Hal ini menunjukkan adanya hubungan positif yang tinggi dan signifikan antara hubungan interpersonal dengan kepuasan kerja perawat.	fokus Spesifik pada Ruang ICU: Penelitian ini menyoroti perawat ICU yang lebih rentan mengalami Post Traumatic Stress Disorder (PTSD) dan stres tinggi dibandingkan perawat umum, sehingga membutuhkan kerjasama tim yang lebih intens. Aspek Relationship vs Content: Penelitian ini menekankan bahwa dalam komunikasi antar perawat, dimensi hubungan (*relationship*) jauh lebih menentukan efektivitas dibandingkan sekadar isi pesan (*content*) dalam menciptakan kepuasan kerja. * Rasio Tenaga: Penelitian ini mencantumkan konteks lokal di mana rasio tenaga perawat di Lumajang (59,12%) masih di bawah standar WHO (117,5%), yang menambah tekanan kerja dan memperkuat urgensi hubungan interpersonal yang baik untuk menjaga

No	Judul Jurnal	Penulis & Tahun	Hasil	Metodologi	Perbedaan dengan Penelitian
					kepuasan kerja menjaga kepuasan kerja.
4	Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSU Mitra Medika Amplas.	Julita Arnis, Muhammad Adiul Ilham, Manisha, Rima Melinda Sembiring, dan Muhammad Bayu (Tahun publikasi: 2026).	Karakteristik Responden: Mayoritas responden berusia 24-29 tahun (35,4%) dan berpendidikan DIII Keperawatan/Kebidanan (59,8%). Kondisi Variabel: Sebagian besar perawat memiliki keterbukaan yang tidak baik (53,7%), empati tidak baik (51,2%), sikap mendukung tidak baik (53,7%), sikap positif tidak baik (52,4%), dan kesetaraan tidak baik (52,4%). Sebanyak 54,9% perawa memiliki kepuasan kerja yang tidak baik. Hasil Uji Hubungan (Korelasi): Terdapat hubungan signifikan antara keterbukaan dengan kepuasan kerja (p = 0,005). Terdapat hubungan signifikan antara empati dengan kepuasan kerja (p = 0,016). Terdapat hubungan signifikan antara sikap mendukung dengan kepuasan kerja (p = 0,001). Terdapat hubungan signifikan antara sikap positif dengan kepuasan kerja (p = 0,029). Terdapat hubungan signifikan antara kesetaraan dengan kepuasan kerja (p = 0,002).	Penelitian kuantitatif dengan desain survei analitik dan pendekatan *cross-sectional.* Lokasi: Ruang Rawat Inap RSU Mitra Medika Amplas, Medan. Sampel: 82 perawat rawat inap menggunakan teknik total sampling. Instrumen: Data dikumpulkan melalui survei dan dianalisis secara univariat serta bivariat. Uji Statistik: Menggunakan uji statistik *chi-square*.	Tingkat Kepuasan Kerja yang Rendah: Berbeda dengan asumsi umum atau penelitian di tempat lain di mana perawat sering kali merasa puas, di RSU Mitra Medika Amplas mayoritas perawat (54,9%) justru memiliki kepuasan kerja yang tidak baik. Sebagai perbandingan, penelitian di Ethiopia (2020) menunjukkan kepuasan 54%, India 60%, dan China 58%. Masalah Komunikasi yang Dominan: Pada penelitian ini, ditemukan bahwa sebagian besar indikator komunikasi interpersonal (keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif, dan kesetaraan) berada dalam kategori tidak baik (di atas 50%). Hal ini menjadi pembeda karena penelitian rujukan seperti yang dilakukan oleh Sari, dkk (2022) justru menunjukkan hubungan

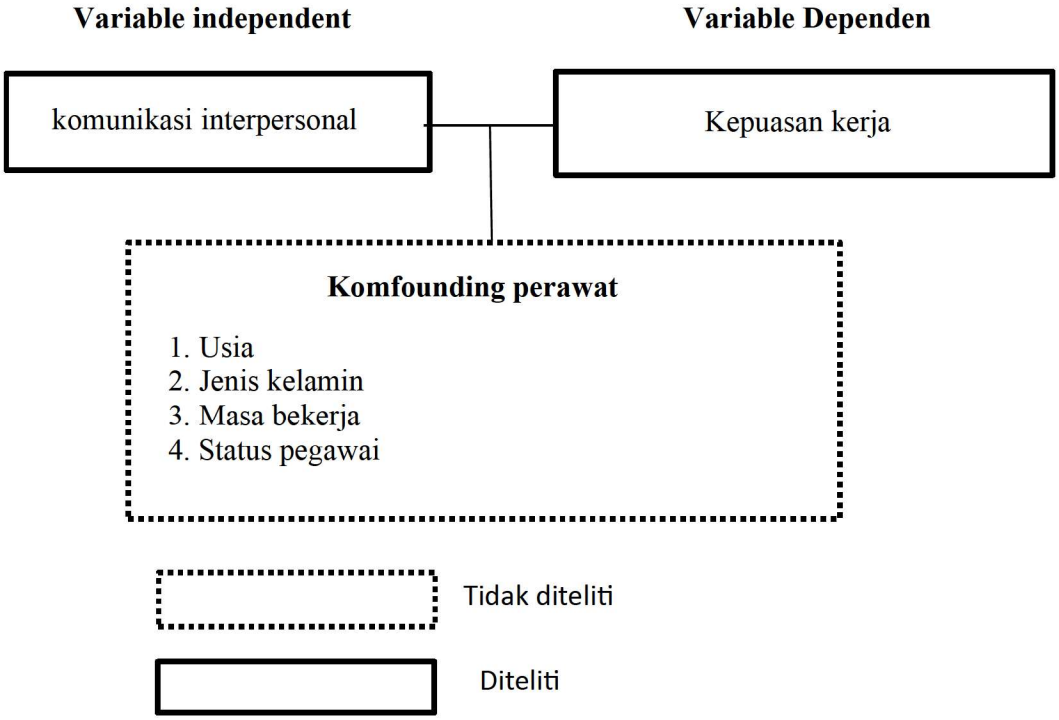
No	Judul Jurnal	Penulis & Tahun	Hasil	Metodologi	Perbedaan dengan Penelitian
					interpersonal yang tinggi/baik.

C. Kerangka Teori



Skema 2. 1 Kerangka Teori

D. Kerangka Konsep



Skema 2. 2 **Kerangka Konsep**

Penelitian ini mengkaji hubungan antara interpersonal dan kepuasan kerja. Untuk menjelaskan hubungan ini penting untuk menguraikan konsep dari masing masing variable yang diteliti

1. Hubungan interpersonal antar tim perawat (variable independent)

   Adalah interaksi sosial yang terjadi antara sesama perawat dalam suatu tim kerja, yang meliputi komunikasi, kerja sama, saling percaya, empati, serta dukungan emosional yang diberikan satu sama lain. Hubungan interpersonal yang baik diyakini dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, menurunkan stres kerja, dan meningkatkan kepuasan kerja (Lee & Dahinten, 2020). Menurut Gumilang (2024), hubungan interpersonal dalam tim keperawatan merupakan dasar dari terciptanya koordinasi kerja yang efektif dan kolaboratif.

2. Kepuasan kerja (variable Dependen)

   Merupakan hasil dari bagaimana karyawan menilai seberapa baik pekerjaan mereka memenuhi hal-hal yang dianggap penting (Antara, 2020). Selain itu kepuasan kerja mencerminkan kumpulan yang kompleks dari kognisi, emosi, dan kecenderungan. Tidak ada metode pasti untuk mengukur kepuasan kerja, tetapi terdapat berbagai cara untuk mengetahui apakah seorang karyawan merasa puas atau tidak dengan pekerjaannya.

3. Hubungan antar variable

Hubungan interpersonal antar tim perawat berperan sebagai variabel independen yang secara langsung memengaruhi kepuasan kerja perawat sebagai variabel dependen. Interaksi sosial yang terjalin di antara sesama perawat melalui komunikasi yang efektif, kerja sama, rasa saling percaya, empati, serta dukungan emosional menjadi faktor penting yang membentuk iklim kerja yang kondusif. Ketika hubungan interpersonal dalam tim terjalin dengan baik, maka koordinasi kerja menjadi lebih lancar, beban kerja dapat dibagi secara seimbang, serta konflik antar individu dapat diminimalkan. Kondisi ini pada akhirnya mendorong perawat untuk merasa lebih dihargai dan nyaman dalam menjalankan tugasnya.

BAB III
METODOLOGI PENELITIAN

A. Rancangan penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan desain analitik korelasional menggunakan pendekatan *cross sectional*. Desain ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas (hubungan interpersonal antar tim perawat) dengan variabel terikat (kepuasan kerja perawat) pada satu waktu pengukuran.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi: Rumah Sakit islam Jakarta pusat (Gedung Shafa lantai 1,3)

Waktu: Penelitian dilaksanakan pada bulan Oktober – December 2026

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi: keseluruhan subjek atau objek yang memiliki ciri tertentu dan menjadi sasaran penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di ruang inap Shafa Rumah Sakit islam Jakarta dengan total 34 perawat.
2. Sampel: Total Sampling yang merupakan bagian dari populasi yang memenuhi

D. Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan atribut, karakteristik, atau sifat dari individu, objek, atau aktivitas yang memiliki variasi tertentu dan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari serta dianalisis guna menarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018).

1. Variabel Independen (X): Hubungan interpersonal antar tim perawat.
2. Variabel Dependen (Y): Kepuasan kerja perawat.

E. Hipotesis penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris dengan data (Sugiyono, 2017). Hipotesis dari penelitian ini adalah:

1. Hipotesis Nol (Ho)

   Tidak ada hubungan yang signifikan antara Hubungan interpersonal antar tim perawat dengan tingkat kepuasan kerja perawat di Gedung Shafa RS Islam Jakarta
2. Hipotesis alternatif (H1)

   Terdapat hubungan yang signifikan antara Hubungan interpersonal antar tim perawat dengan tingkat kepuasan kerja perawat di Gedung Shafa RSI Islam Jakarta

F. Definisi Konseptual

1. Definisi komunikasi Interpersonal

   Komunikasi interpersonal antar tim perawat adalah interaksi sosial yang terjadi antara sesama perawat dalam suatu tim kerja, yang meliputi komunikasi, kerja sama, saling percaya, empati, serta dukungan emosional yang diberikan satu sama lain. Hubungan interpersonal yang baik diyakini dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, menurunkan stres kerja, dan meningkatkan kepuasan kerja (Lee & Dahinten, 2020).

2. Definisi Kepuasan Kerja

   Kepuasan kerja merupakan hasil dari bagaimana karyawan menilai seberapa baik pekerjaan mereka memenuhi hal-hal yang dianggap penting (Antara, 2020). Selain itu kepuasan kerja mencerminkan kumpulan yang kompleks dari kognisi, emosi, dan kecenderungan. Tidak ada metode pasti untuk mengukur kepuasan kerja, tetapi terdapat berbagai cara untuk mengetahui apakah seorang karyawan merasa puas atau tidak dengan pekerjaannya.

G. Definisi Operasional

tabel 3. 1 Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Alat Ukur	Skala ukur	Hasil Ukur
Hubungan komunikasi Interpersonal antar tim perawat (x)	Persepsi perawat terhadap interaksi komunikasi,kepercayaan, kerja sama,dan dukungan dalam tim	Kuesioner (20 item skala likert1-5)	Ordinal	Baik/Kurang baik

Variabel	Definisi Operasional	Alat Ukur	Skala ukur	Hasil Ukur
Kepuasan Kerja Perawat (Y)	Perasaan puas atau tidak puas perawat terhadap pekerjaan,lingkungan kerja,	Kuisioner (20 item skala 1-5)	Ordinal	Puas/tidak puas

H. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan adalah kuesioner yang terdiri dari:

1. Pernyataan mengenai hubungan interpersonal antar tim perawat (20 item)
2. Pernyataan mengenai kepuasan kerja perawat (20 item)

I. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji validitas: menggunakan korelasi Product Moment Pearson pada uji coba 10 responden di luar sampel penelitian. Item dinyatakan valid jika r hitung > r tabel (α=0,05).
2. Uji reliabilitas: menggunakan *Cronbach's Alpha*, dengan kriteria reliabel jika $\alpha > 0,70$.

J. Teknik Pengumpulan Data

1. Mengajukan izin penelitian ke rumah sakit.
2. Membagikan kuesioner kepada responden.
3. Mengumpulkan kembali kuesioner setelah diisi.
4. Memastikan kerahasiaan data responden terjaga.

K. Etika Penelitian

Penelitian ini memperhatikan prinsip etika penelitian kesehatan:

1. *Informed Consent*

   Responden diberikan penjelasan dan diminta persetujuan sebelum penelitian, Responden diberikan penjelasan secara jelas, lengkap, dan mudah dipahami mengenai tujuan penelitian, prosedur penelitian, manfaat yang diperoleh, serta potensi risiko yang mungkin timbul selama penelitian. Setelah memahami penjelasan tersebut, responden diminta untuk memberikan persetujuan secara sukarela tanpa adanya unsur paksaan sebelum berpartisipasi dalam penelitian.

2. *Anonymity*

   Identitas responden dijaga kerahasiaannya dengan tidak mencantumkan nama maupun informasi pribadi lainnya yang dapat mengungkap identitas responden. Setiap responden hanya diberikan kode tertentu untuk kepentingan pengolahan dan analisis data.

3. *Confidentiality*

   Seluruh data yang diperoleh dari responden dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Data tidak akan disebarluaskan kepada pihak lain di luar kepentingan akademik, serta disajikan dalam bentuk agregat sehingga tidak merugikan responden.

4. *Beneficence*

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik bagi institusi sebagai bahan evaluasi dan kebijakan pengembangan maupun bagi responden melalui peningkatan pemahaman terkait topik penelitian.

Peneliti memastikan bahwa penelitian tidak menimbulkan kerugian fisik maupun psikologis bagi responden.

5. Non-Maleficence (Tidak Merugikan)

   Penelitian dilakukan dengan memastikan bahwa seluruh prosedur penelitian tidak menimbulkan dampak negatif, baik secara fisik, psikologis, sosial, maupun emosional terhadap responden. Peneliti berupaya meminimalkan segala potensi risiko yang dapat merugikan responden.

6. Keadilan (Keadilan)

   Seluruh responden diperlakukan secara adil dan setara tanpa adanya diskriminasi berdasarkan usia, jenis kelamin, latar belakang sosial, maupun karakteristik lainnya. Pemilihan responden dilakukan sesuai dengan kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditetapkan.

   Menghormati Martabat Responden (Menghormati Martabat Responden)
   Penelitian dilakukan dengan menjunjung tinggi nilai kemanusiaan, menghormati privasi, serta menjaga kenyamanan responden selama proses pengumpulan data.

7. Ethical Clearance (Persetujuan Etik)

   Penelitian ini telah/akan dikeluarkan untuk mendapatkan persetujuan etik dari Komite Etik Penelitian Kesehatan (KEPK) sebelum pelaksanaan penelitian guna memastikan bahwa penelitian memenuhi standar etika yang berlaku.

L. Analisis Data

1. Analisis Univariat: Menyajikan distribusi frekuensi untuk karakteristik responden
    a. Usia
    b. Jenis Kelamin
    c. Lama Kerja
    d. Status Pegawai
    e. Komunikasi Interpersonal
    f. Kepuasan Kerja
2. Analisis Bivariat: Menggunakan uji statistik Chi-Square untuk mengetahui hubungan antara hubungan interpersonal antar tim perawat dengan kepuasan kerja (α=0,05).
    a. Jika nilai *p-value* $\leq$ *0,05*, maka Ha diterima (ada hubungan signifikan antara Komunikasi Interpersonal dan Kepuasan Kerja).
    b. Jika nilai *p-value* > *0,05*, maka Ho diterima (tidak ada hubungan signifikan antara shift kerja dengan tingkat stres kerja)

BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Pada bab hasil penelitian ini akan menunjukan hasil yang didapatkan dari responden pada penelitian Hubungan komunikasi Interpersonal Antar Tim Perawat Dengan Kepuasan Kerja Di Ruang Rawat Inap Shafa Rumah Sakit Islam Jakarta Pusat Cempaka Putih dengan 34 reponden. Hasil penelitian yang disajikan yaitu hasil penelitian analisis univariat dan bivariat. Penyajian analisis univariat disajikan dengan table distribusi frekuensi karena seluruh data variable karateristik responden dan variable yang diteliti merupakan data. Sementara hasil uji statistic bivariat digunakan uji *chi-square*

1. Analisis Univariat

   a. Karakteristik Responden

      Karakteristik reponden meliputi jenis kelamin,usia,masa kerja dan Status kepegawaian. Rata-rata mempunyai cara komunikasi dan Tingkat kepuasan kerja.

      1) Usia

tabel 4. 1 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia di Ruang Rawat Inap Shafa Rumah Sakit Islam Jakarta pusat (n = 34)

Usia	Frekuensi	Presentase
23-30 Tahun	20	58.8%
31-40 Tahun	10	29.4%
41-50 Tahun	3	8.8%
51-60 Tahun	1	2.9%

Sebagian besar responden berada pada rentang usia 23–30 tahun sebanyak 20 orang (58,8%), diikuti usia 31–40 tahun sebanyak 10

orang (29,4%). Sementara itu, responden usia 41–50 tahun sebanyak 3 orang (8,8%) dan 51–60 tahun sebanyak 1 orang (2,9%).

2) Jenis kelamin

tabel 4. 2 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin di Ruang Rawat Inap Shafa Rumah Sakit Islam Jakarta pusat (n = 34)

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki laki	3	8.8%
Prempuan	31	91.2%

Berdasarkan hasil analisis, dari total 34 responden, mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 31 orang (91,2%), sedangkan laki-laki sebanyak 3 orang (8,8%). Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh perempuan, sehingga persepsi yang diperoleh dalam penelitian ini lebih banyak merepresentasikan sudut pandang pegawai perempuan.

3) Lama Bekerja

tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan lama Bekerja di Ruang Rawat Inap Shafa Rumah Sakit Islam Jakarta pusat (n = 34)

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase
1-5 Tahun	20	58.8%
6-10 Tahun	5	14.7%
>10 Tahun	9	26.5%

Hasil menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki lama kerja 1–5 tahun sebanyak 20 orang (58,8%). Selanjutnya,

responden dengan lama kerja >10 tahun sebanyak 9 orang (26,5%), dan 6–10 tahun sebanyak 5 orang (14,7%).

4) Status pegawai

tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan status pegawai di Ruang Rawat Inap Shafa Rumah Sakit Islam Jakarta pusat (n = 34)

Status Pegawai	Frekuensi	Presentase
Pegawai Tetap	20	58.8%
Pegawai Kontrak	14	41.2%

Berdasarkan status kepegawaian, responden terbanyak adalah pegawai tetap sebanyak 20 orang (58,8%), sedangkan pegawai kontrak sebanyak 14 orang (41,2%). Data ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki status kerja yang relatif stabil, yang berpotensi memengaruhi tingkat kepuasan kerja.

5) Komunikasi interpersonal

tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Komunikasi Interpersonal di Ruang Rawat Inap Shafa Rumah Sakit Islam Jakarta pusat (n = 34)

Komunikasi	Frekuensi	Presentase
Sangat tinggi	8	23.5%
Tinggi	26	76.5%

Bedasarkan tabel diketahui bahwa dari 34 reponden yang diteliti oleh peneliti, komunikasi interpersonal denga kategori tinggi sebanyak 26 (76%), sebanyak 8 reponden (23.5%) dengan kategori sangat tinggi.

6) Kepuasan kerja

tabel 4. 6 Distribusi Frekusensi kepuasan kerja Responden di Ruang Rawat Inap Shafa Rumah Sakit Islam Jakarta pusat (n = 34)

Komunikasi	Frekuensi	Presentase
Sangat Tinggi	7	20.6%
Tinggi	26	76.5%
Sedang	1	2.9%

Berdasarkan tabel diketahui 34 jumlah reponden yang diteliti Sebagian 26 responden (76.5%) memiliki kepuasan kerja tinggi, sebanyak 7 (20.6%) memiliki kepuasan sangat tinggi. Pada 1 responden (2.9) kepuasan kerja sedang.

2. Analisis bivariat

variable bivariat dilakukan untuk mengkaji hubungan antara variable independent dengan variable dependen. Analisis ini menggunakan uji chi-square sebagai metode pengujian.

tabel 4. 7 Tabel silang hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja di Ruang Rawat Inap Shafa Rumah Sakit Islam Jakarta pusat (n = 34)

Komunikasi interpersonal	Kepuasan kerja				
	Sangat tinngi	tinggi	sedang	total	
n	7	1	0	8	
%	20.6%	2.9%	0.0%	23.5%	
n	0	25	1	26	<.001
%	0.0%	73.5%	2.9%	76.5%	
	7	26	1	34	
total	20.6%	76.5%	2.9%	100.0%	

Berdasarkan hasil tabulasi silang antara komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja, dapat diketahui gambaran persebaran responden pada masing-masing kategori sebagian besar responden memiliki tingkat Komunikasi Interpersonal yang Tinggi sekaligus merasakan Kepuasan Kerja yang Tinggi. Hal ini dibuktikan dengan jumlah 25 orang (73.5%) yang berada pada kategori tersebut. hal Ini menunjukkan adanya kecenderungan bahwa komunikasi yang baik di tempat kerja sejalan dengan tingginya rasa puas karyawan. Bagi kelompok dengan Komunikasi Interpersonal yang Sangat Tinggi, mayoritas dari mereka (7 orang atau 20.6%) juga merasakan Kepuasan Kerja yang Sangat Tinggi. Hanya ada 1 orang (2.9%) yang meskipun komunikasinya sangat baik, namun kepuasan kerjanya hanya berada di tingkat "Tinggi". *p-value* sebesar < .001. Karena nilai ini jauh lebih kecil dari taraf signifikansi umum (0.05), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan secara statistik antara Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja.

B. Pembahasan

1. Jenis Kelamin

Hasil penelitian menemukan bahwa prempuan sebanyak 31 reponden (91.2%) mayoritas berjenis prempuan temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rahmawati *et al*., 2022) juga menyebutkan hal yang serupa, dimana mayoritas orang yang berjenis kelamin perempuan memilih perawat yaitu sebayak 75,7%. Dalam beberapa penelitian tersebut disebutkan bahwa jenis kelamin pada profesi perawat di dominasi oleh Perempuan. karena menganggap

perempuan lebih lemah lembut, penyayang yang mana halhal tersebut sangat dekat dengan tugas-tugas dalam Profesi Perawat.

2. Masa kerja

Hasil penelitian bahwa mayoritas responden bekerja 1-5 tahun sebanyak 20 responden (58.8%) yaitu Hal ini berkaitan dengan penelitian oleh (Nurzaman *et al*., 2021) pada penelitian yang berjudul "Hubungan Antara Kompetensi, Beban Kerja, Dan Masa Kerja Dengan Waktu Tanggap Perawat Di Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Medirossa Cikarang penelitian ini masa kerja perawat kurang dari 3 tahun berjumlah 81%. Masa kerja karyawan dapat digolongkan menjadi tiga, antara lain masa kerja kontrak maksimal dua tahun, masa perpanjangan kerja kontrak memiliki masa kerja satu hingga dua tahun dan dihitung setelah masa kerja kontrak dan masa kerja karyawan tetap secara otomatis didapatkan oleh karyawan setelah melalui masa kontrak, hal ini sangat berkaitan dengan komunikasi injterpersonal semakin lama masa kerja keterkaitan komunikasi satu dengan yang lain makin tinggi.

3. Komunikasi Interpersonal

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat komunikasi interpersonal tinggi (76,5%) dan sangat tinggi (23,5%). Temuan ini sejalan dengan Bernart Saragih (2023), tingkat komunikasi interpersonal perawat IGD di RSU Imelda Pekerja Indonesia tergolong tinggi. Hal ini ditunjukkan oleh nilai mean empirik komunikasi interpersonal sebesar 104,06 yang lebih besar

dibandingkan mean hipotetik 90. Kondisi ini menunjukkan bahwa perawat telah mampu membangun komunikasi yang efektif, meliputi keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif, dan kesetaraan dalam interaksi kerja sehari-hari.

Penelitian yang dilakukan oleh Sari *et al* (2022) meneliti di ruang ICU RSUD dr. Haryoto Lumajang memiliki hubungan interpersonal yang baik Dari 30 responden, sebanyak 24 perawat (80%) berada pada kategori hubungan interpersonal baik, dan 6 perawat (20%) pada kategori cukup. Tidak terdapat responden dengan kategori hubungan interpersonal kurang. Hal ini menunjukkan bahwa perawat ICU pada umumnya mampu menjalin hubungan kerja yang harmonis, terbuka, dan saling mendukung dengan rekan sejawat, atasan, serta tim kesehatan lainnya

4. Kepuasan kerja

Mayoritas responden memiliki tingkat kepuasan kerja sangat tinggi, yaitu sebanyak 7 responden (20,6%). Selain itu, terdapat 1 responden (2,9%) yang memiliki kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Penelitian yang dilakukan oleh Sari, Mawaddah, dan Wulandari (2022) pada perawat di ruang Intensive Care Unit (ICU) RSUD dr. Haryoto Lumajang menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja perawat berada pada kategori baik Hasil univariat menunjukkan bahwa 76,7% perawat memiliki kepuasan kerja yang baik, sedangkan sisanya berada pada kategori cukup. Tidak ditemukan perawat dengan kepuasan kerja rendah.

Tingginya kepuasan kerja perawat ICU dalam penelitian ini menunjukkan bahwa perawat merasa cukup puas terhadap lingkungan kerja, hubungan dengan rekan sejawat, serta dukungan dari atasan. Meskipun bekerja di unit dengan tingkat stres yang tinggi, kepuasan kerja tetap terjaga, yang diduga kuat dipengaruhi oleh hubungan interpersonal yang harmonis dan komunikasi yang efektif di lingkungan kerja ICU.

5. Hubungan komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja

Berdasarkan hasil tabulasi silang antara komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja, terlihat adanya keterkaitan antara kedua variabel tersebut. Hal ini dapat dilihat pada responden dengan komunikasi interpersonal sangat tinggi, yang sebagian besar berada pada kategori kepuasan kerja sangat tinggi, yaitu sebanyak 7 responden (20,6%) dari total responden. Sementara itu, hanya 1 responden (2,9%) pada kategori komunikasi interpersonal tinggi sangat berpengaruh kepada kepuasan kerja. Pola ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal yang sangat baik berperan dalam menciptakan perasaan puas terhadap pekerjaan. Hal ini sangat berkaitan dengan Berdasarkan penelitian Bernart Saragih (2023).

Hasil analisis korelasi Product Moment menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pada perawat IGD. Nilai koefisien korelasi yang diperoleh sebesar $r = 0,971$ dengan $p = 0,001$ ($p < 0,05$). Artinya, semakin baik komunikasi interpersonal yang

terjalin antar perawat maupun dengan atasan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja perawat. Selain itu, komunikasi interpersonal memberikan kontribusi sebesar 94,2% terhadap kepuasan kerja, sedangkan 5,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti beban kerja, otonomi kerja, kemandirian finansial, peluang pengembangan karier, dan lingkungan kerja.

Sari, *et al* (2022) meneliti hubungan interpersonal dengan kepuasan kerja perawat di ruang Intensive Care Unit (ICU) RSUD dr. Haryoto Lumajang Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan *Spearman's rho*, diperoleh nilai p = 0,000 (p < 0,05), yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara hubungan interpersonal dengan kepuasan kerja perawat di ruang ICU RSUD dr. Haryoto Lumajang. Nilai koefisien korelasi (r) sebesar +0,709, yang menunjukkan hubungan kuat dan positif Artinya, semakin baik hubungan interpersonal yang terjalin antar perawat dan tim kerja, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan perawat

Penelitian yang dilakukan oleh Arnis dkk. (2026) Hasil analisis bivariat menggunakan uji *Chi-Square* menunjukkan bahwa seluruh dimensi komunikasi interpersonal memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja perawat, yaitu:

1. Keterbukaan dengan kepuasan kerja (p = 0,005),
2. Empati dengan kepuasan kerja (p = 0,016),
3. Sikap mendukung dengan kepuasan kerja (p = 0,001),

4. Sikap positif dengan kepuasan kerja (p = 0,029),
5. Kesetaraan dengan kepuasan kerja (p = 0,002).

Nilai p < 0,05 pada seluruh indikator menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berperan penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja perawat. Semakin baik kualitas komunikasi interpersonal yang terjalin, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan perawat di ruang rawat inap RSU Mitra Medika Amplas.

C. Keterbatan penelitian

1. **Ukuran Sampel yang Terbatas**: dikarenkan adanya perbaikan terhadap Pembangunan dan pemindahan perawat ke ruang lain. Penelitian ini hanya melibatkan populasi yang relatif kecil, yaitu 34 orang perawat di Ruang Rawat Inap Shafa (lantai 1 dan 3). Jumlah ini mungkin belum cukup kuat untuk mewakili gambaran perawat
2. **Instrumen Berupa Kuesioner (Subjektivitas)**: Instrumen yang digunakan adalah kuesioner mandiri (*self-administered*). Hal ini memungkinkan adanya bias subjektivitas di mana responden mungkin cenderung memberikan jawaban yang terlihat ideal atau baik saja (*social desirability bias*)

BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Hubungan Komunikasi Interpersonal antar Tim Perawat dengan Kepuasan Kerja di Ruang Rawat Inap Shafa Rumah Sakit Islam Jakarta Pusat Cempaka Putih, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian terhadap 34 responden perawat di Ruang Rawat Inap Shafa Rumah Sakit Islam Jakarta Pusat Cempaka Putih, mayoritas responden memiliki tingkat komunikasi interpersonal yang tinggi serta tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat mampu menjalin hubungan komunikasi yang baik antar sesama tim, yang tercermin dari sikap saling menghargai, keterbukaan, kerja sama, dan dukungan dalam pelaksanaan asuhan keperawatan. Karakteristik tersebut mencerminkan lingkungan kerja yang relatif kondusif dan mendukung pelaksanaan tugas keperawatan secara optimal.

2. Hasil analisis bivariat menggunakan uji *Chi-Square* menunjukkan nilai p-value < 0,001 dengan tingkat signifikansi 0,05. Nilai tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan secara statistik antara komunikasi interpersonal antar tim perawat dengan kepuasan kerja perawat. Dengan demikian, hipotesis penelitian diterima, yaitu terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja perawat

di Ruang Rawat Inap Shafa Rumah Sakit Islam Jakarta Pusat Cempaka Putih.

3. Hasil penelitian ini sejalan dengan judul skripsi, yaitu *"Hubungan Komunikasi Interpersonal Antar Tim Perawat dengan Kepuasan Kerja di Ruang Rawat Inap Shafa Rumah Sakit Islam Jakarta Pusat Cempaka Putih"*. Temuan penelitian membuktikan bahwa komunikasi interpersonal yang baik antar perawat berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Semakin baik kualitas komunikasi interpersonal yang terjalin dalam tim perawat, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Hal ini menegaskan bahwa komunikasi interpersonal merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan oleh manajemen rumah sakit dalam upaya meningkatkan kesejahteraan dan kinerja perawat.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diperoleh, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Institusi Rumah Sakit
   a. Diharapkan pihak manajemen Rumah Sakit Islam Jakarta Pusat, khususnya di ruang rawat inap Shafa, dapat mempertahankan dan meningkatkan kualitas komunikasi interpersonal antar perawat
   b. Peningkatan dukungan manajerial untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Upaya ini diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat serta kualitas pelayanan kepada pasien.

2. Bagi Perawat

   Perawat diharapkan dapat terus mengembangkan kemampuan komunikasi interpersonal dengan sesama rekan kerja, seperti sikap saling menghargai, empati, keterbukaan, dan kerja sama tim. Komunikasi yang baik akan membantu mengurangi konflik, meningkatkan koordinasi kerja, serta menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis dan memuaskan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti faktor kepuasan kerja yang lain seperti beban kerja, otonomi, pertumbuhan, finansial, penghargaan, rekan kerja, kebermaknaan, tuntutan kerja. jika ingin lebih melihat kepuasan kerja, lakukan dengan pendekatan yang berbeda (kualitatif) sehingga penjabaran kepuasan kerja terlihat lebih lengkap lagi.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2016). Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator. Riau: Zanafa Publishing.

Antara, I. G. (2020). Manajemen sumber daya manusia. Denpasar: UNHI Press.

Belias, D., Koustelios, A., Sdrolias, L., & Koutiva, M. (2015). Job satisfaction, role conflict and autonomy of employees in the Greek banking organization. Procedia Social and Behavioral Sciences, 175, 324–333. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.1208

Busro, M. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Daulay, N. F., & Lubis, H. (2023). Hubungan rekan kerja terhadap kepuasan kerja perawat. Jurnal Keperawatan Indonesia, 26(1), 55–63.

Delecta, P. (2011). Work life balance. International Journal of Current Research, 3(4), 186–189.

Duffield, C. M., Roche, M., Blay, N., & Stasa, H. (2010). Nursing unit managers, staff retention and the work environment. Journal of Clinical Nursing, 20(1–2), 23–33. https://doi.org/10.1111/j.1365-2702.2010.03478.x

Fadilah, N., & Pratiwi, N. (2022). Komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Islam Semarang. Jurnal Psikologi Islam, 9(2), 77–88.

Gumilang, H. F. (2024). Kompetensi interpersonal dalam manajemen keperawatan: Faktor penentu kepuasan kerja. Jurnal Manajemen Keperawatan, 12(1), 45–53.

Husna, L., Kadir, A., & Wahyuni, S. (2020). Hubungan komunikasi interpersonal dengan kepuasan pasien. Jurnal Keperawatan Indonesia, 23(3), 201–210.

Ismiatun. (2018). Komunikasi interpersonal dalam pelayanan kesehatan. Jurnal Ilmu Komunikasi, 7(1), 33–42.

Kasali, R. (2019). Manajemen perubahan. Jakarta: Gramedia.

Lee, S. E., & Dahinten, V. S. (2020). The enabling, enacting, and elaborating factors of nurse leadership in practice. Journal of Advanced Nursing, 76(1), 310–320. https://doi.org/10.1111/jan.14223

Lestari, A., Putri, F., & Sari, Y. (2022). Hubungan interpersonal dengan kepuasan kerja perawat ICU RSUD Dr. Haryoto Lumajang. Hospital Majapahit Journal, 4(1), 14–22.

Nurhabiba, A. (2020). Work life balance terhadap kinerja perawat. Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia, 8(2), 120–128.

Pratama, A., & Setiadi, B. (2021). Work life balance dan kepuasan kerja. Jurnal Psikologi, 10(1), 11–22.

Pratiwi, D., Sari, R., & Anggraini, Y. (2023). Hubungan interpersonal dengan kepuasan kerja perawat selama pandemi COVID-19. Jurnal Keperawatan Brawijaya, 15(2), 88–96.

Prihandhani, A. D., & Hakim, L. (2021). Komunikasi interpersonal perawat dan kepuasan pasien. Jurnal Keperawatan, 12(2), 65–73.

Rahayu, S., & Nuraini, D. (2020). Faktor yang memengaruhi kepuasan kerja perawat. Jurnal Keperawatan Indonesia, 23(2), 122–130.

Rahma, I., & Mas'ud, M. (2016). Kerja sama tim dan efektivitas organisasi. Jurnal Manajemen, 20(3), 55–64.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). Organizational behavior (18th ed.). New Jersey: Pearson.

Sia, D. L., Wong, C. A., & Tan, H. (2020). Nurse interpersonal relationships and job satisfaction in Asia. Asian Nursing Research, 14(3), 145–152.

Sinuhaji, L. (2020). Komunikasi dan kerja sama tim perawat. Jurnal Administrasi Rumah Sakit, 8(1), 30–39.

Siregar, A. (2020). Komunikasi interpersonal di lingkungan kerja. Jurnal Komunikasi, 12(1), 44–52.

Sugiyono. (2018). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Suwatno. (2011). Manajemen sumber daya manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Tansel, A., & Gazioglu, S. (2013). Job satisfaction in Britain: Individual and job related factors. Applied Economics, 45(31), 4531–4546. https://doi.org/10.1080/00036846.2013.795286

Wijaya, A., & Yuliana, D. (2022). Komunikasi interpersonal dalam organisasi. Jurnal Komunikasi Organisasi, 5(2), 101–110.

Yasa, I. W., & Gede, N. (2021). Teamwork dan kinerja perawat di rumah sakit. Jurnal Manajemen Kesehatan, 9(2), 77–85.

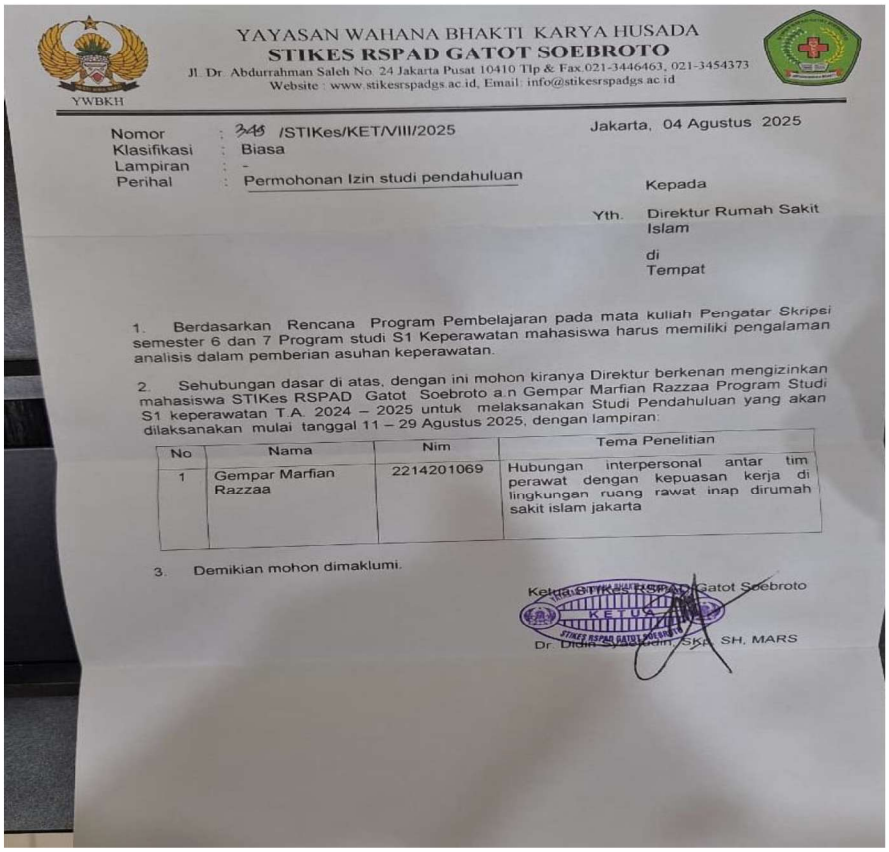
Yundelfa, Y., & Haryono, S. (2020). Peran komunikasi dalam peningkatan kinerja organisasi kesehatan. Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia, 8(1), 11–19.

Zainal, V. R., Ramly, H., Mutis, T., & Arafah, W. (2019). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan. Jakarta: Rajawali Pers.

Diasmoro, O. (2017). Hubungan komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja karyawan dewasa awal bagian produksi PT. Gangsar Tulungagung. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 5(1), 107–125.

LAMPIRAN

Lampiran 1Surat Izin Studi Pendahuluan



YAYASAN WAHANA BHAKTI KARYA HUSADA
STIKES RSPAD GATOT SOEBROTO
Jl. Dr. Abdurrahman Saleh No. 24 Jakarta Pusat 10410 Tlp & Fax.021-3446463, 021-3454373
Website : www.stikesrspadgs.ac.id, Email : info@stikesrspadgs.ac.id

YWBKH

Nomor : 345 /STIKes/KET/VIII/2025
Klasifikasi : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Izin studi pendahuluan

Jakarta, 04 Agustus 2025

Kepada
Yth. Direktur Rumah Sakit Islam
di
Tempat

1. Berdasarkan Rencana Program Pembelajaran pada mata kuliah *Pengatar Skripsi* semester 6 dan 7 Program studi S1 Keperawatan mahasiswa harus memiliki pengalaman analisis dalam pemberian asuhan keperawatan.

2. Sehubungan dasar di atas, dengan ini mohon kiranya Direktur berkenan mengizinkan mahasiswa STIKes RSPAD Gatot Soebroto a.n Gempar Marfian Razzaa Program Studi S1 keperawatan T.A. 2024 – 2025 untuk melaksanakan Studi Pendahuluan yang akan dilaksanakan mulai tanggal 11 – 29 Agustus 2025, dengan lampiran:

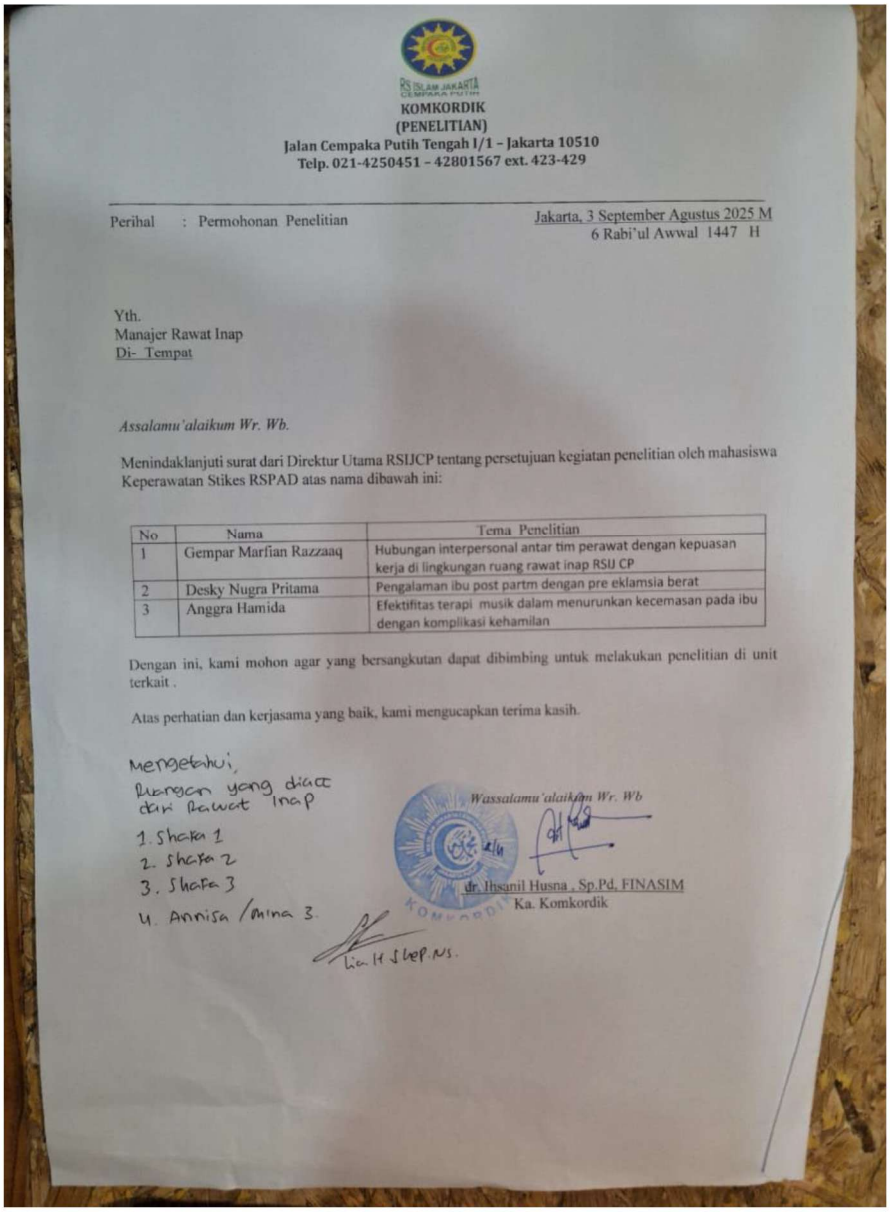
No	Nama	Nim	Tema Penelitian
1	Gempar Marfian Razzaa	2214201069	Hubungan interpersonal antar tim perawat dengan kepuasan kerja di lingkungan ruang rawat inap dirumah sakit islam jakarta

3. Demikian mohon dimaklumi.

Ketua STIKes RSPAD Gatot Soebroto

Dr. Dicky S[illegible], SKp, SH, MARS

Lampiran 2 Surat Permohonan Penelitian



RS ISLAM JAKARTA CEMPAKA PUTIH

KOMKORDIK
(PENELITIAN)
Jalan Cempaka Putih Tengah I/1 – Jakarta 10510
Telp. 021-4250451 – 42801567 ext. 423-429

Perihal : Permohonan Penelitian

Jakarta, 3 September Agustus 2025 M
6 Rabi'ul Awwal 1447 H

Yth.
Manajer Rawat Inap
Di- Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Menindaklanjuti surat dari Direktur Utama RSIJCP tentang persetujuan kegiatan penelitian oleh mahasiswa Keperawatan Stikes RSPAD atas nama dibawah ini:

No	Nama	Tema Penelitian
1	Gempar Marfian Razzaaq	Hubungan interpersonal antar tim perawat dengan kepuasan kerja di lingkungan ruang rawat inap RSIJ CP
2	Desky Nugra Pritama	Pengalaman ibu post partm dengan pre eklamsia berat
3	Anggra Hamida	Efektifitas terapi musik dalam menurunkan kecemasan pada ibu dengan komplikasi kehamilan

Dengan ini, kami mohon agar yang bersangkutan dapat dibimbing untuk melakukan penelitian di unit terkait .

Atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terima kasih.

Mengetahui,
Ruangan yang dituju
dari Rawat Inap
1. Shafa 1
2. Shafa 2
3. Shafa 3
4. Annisa / Mina 3

Lia H. S.Kep.Ns.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

dr. Husnil Husna , Sp.Pd, FINASIM
Ka. Komkordik

Lampiran 3 lembar penjelasan

LEMBAR PENJELASAN KEPADA CALON SUBJEK

Saya, Gempar Marfian Razzaaq dari STIKes Rspad Gatot Soebroto akan melakukan penelitian dengan judul "Hubungan Komunikasi Interpersonal antar Tim Perawat Dengan Kepuasan Kerja di ruang Rawat Inap Shafa Rumah Sakit Islam Jakarta Pusat Cempaka Putih". Saya akan memberikan informasi kepada Bapak/Ibu/Saudara mengenai penelitian ini dan mengundang Bapak/Ibu/Saudara untuk menjadi bagian dari penelitian ini. Bapak/Ibu/Saudara dapat berpartisipasi dalam penelitian ini dengan cara menandatangani formulir ini. Jika Bapak/Ibu/Saudara setuju untuk berpartisipasi dalam penelitian ini, Bapak/Ibu/Saudara kapan saja boleh menghentikan penelitian ini. Jika Bapak/Ibu/Saudara menolak untuk berpartisipasi atau menghentikan penelitian ini, keputusan tersebut tidak akan mempengaruhi hubungan Bapak/Ibu/Saudara dengan saya dan tidak akan berdampak pada pelayanan yang berlaku di rumah sakit ini. Jika Bapak/Ibu/Saudara tidak mengerti tiap pernyataan dalam formulir ini, Bapak/Ibu/Saudara dapat bertanya kepada saya.

1. Tujuan penelitian

   Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui komunikasi interpersonal antar perawat dan kepuasan kerja perawat.

2. Partisipasi dalam penelitian

   Dalam penelitian ini diharapkan partisipasi responden untuk mengisi lembar jawaban/kuisioner tentang komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja.

   a. Alasan memilih Bapak/Ibu/Saudara
   b. Seluruh perawat ruang rawat inap
   c. Bersedia menjadi responden

3. Prosedur penelitian

   Berikut adalah prosedur penelitian yang akan dilakukan bersama subyek penelitian :

   a. Responden akan mengisi lembar data diri dan lembar persetujuan partisipasi.
   b. Responden akan mengisi lembar kuesioner komunikasi interpersonal sebanyak 20 pertanyaan.
   c. Responden akan mengisi lembar kuisioner kepuasan kerja sebanyak 20 pertanyaan.

4. Risiko, efek samping, dan tatalaksananya Dalam partisipasi penelitian ini tidak ada efek samping

5. Manfaat penelitian

   Agar dapat menjadi salah satu referensi atau sumber pengetahuan dan bisa menjadi masukkan agar masyarakat dan perawat-perawat di rumah sakit mengetahui dan mengenal masalah, serta dapat merumuskan penyelesaian masalah, sehingga berkurangnya masalah yang ada dalam penelitian ini dan dapat menerapkan cara penanganan burnout untuk meningkatkan nmotivasi kerja pada perawat.

6. Kewajiban subyek penelitian

   Diharapkan responden dapat mengikuti dan mengisi lembar jawaban dengan baik dan benar.

7. Hak untuk menolak dan mengundurkan diri

   Keikutsertaan responden dalam penelitian ini bersifat sukarela. Responden berhak untuk menolak atau mengundurkan diri dari penelitian ini kapan saja tanpa adanya konsekuensi.

8. Kerahasiaan

   Semua informasi yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian.

9. Informasi tambahan

   Jika responden membutuhkan informasi terkait penelitian ini dapat menghubungi peneliti dengan nomor 085711301966 Gempar Marfian Razzaaq

***Lampiran 4* informed consent**

LAMPIRAN

LEMBAR PENJELASAN *(INFORMED CONSENT)*

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama :

No Hp :

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah memahami penjelasan segala sesuatu mengenai penelitian yang berjudul "Hubungan komunikasi Interpersonal antar Tim Perawat dengan Kepuasan Kerja Di Gedung Rawat Inap Shafa Rumah Sakit Islam Jakarta Pusat Cempaka Putih" dan saya bersedia untuk berpartisipasi dalam penelitian ini dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari siapapun dengan kondisi :

1. Data yang diperoleh dari penelitian ini akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan ilmiah
2. Apabila saya menginginkan, saya boleh memutuskan untuk tidak berpartisipasi lagi dalam penelitian ini tanpa harus menyampaikan alasan apapun

Jakarta, ...2025

Mengetahui,

(.....)

Lampiran 5 Lembar Kuesioner

LEMBAR KUESIONER PENELITIAN HUBUNGAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL ANTAR TIM PERAWAT DENGAN KEPUASAN KERJA DI RUANG RAWAT INAP SHAFA RUMAH SAKIT ISLAM JAKARTA PUSAT CEMPAKA PUTIH

Tanggal Pengisian:

A. Petunjuk pengisian kuesioner

1. Bacalah pertanyaan dengan cermat
2. Berilah tanda ceklis pada kolom jawaban
3. Tidak ada jawaban salah atau benar, pilihlah dengan pilihan masing masing

B. Identitas Responden

Nama : …….

Usia : …….. Tahun

Jenis kelamin : ……

Masa kerja : ……

Status pegawai : ……

C. KUESIONER KOMUNIKASI INTERPERSONAL

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa nyaman bekerja dengan rekan yang memiliki pengalaman kerja lebih lama dari saya.					
2	Saya menghargai pendapat perawat junior meskipun pengalamannya masih terbatas.					
3	Saya mau berbagi pengetahuan dan keterampilan kepada rekan kerja yang belum berpengalaman					
4	Saya tidak merasa tersaingi oleh rekan kerja yang memiliki kemampuan lebih tinggi.					
5	Saya meminta saran kepada perawat yang lebih berpengalaman bila menghadapi kesulitan.					
6	Perbedaan pengalaman kerja di tim tidak menghambat komunikasi kami.					
7	Rekan kerja saya terbuka dalam berbagi cara kerja atau teknik baru.					
8	Saya menyampaikan pendapat dengan sopan saat tidak sependapat dengan perawat senior.					
9	Saya menerima masukan dari rekan yang lebih muda merasa tanpa diremehkan.					
10	Saya berusaha menyesuaikan cara berkomunikasi dengan rekan berdasarkan tingkat pengalamannya.					
11	Saya siap membantu rekan baru memahami prosedur kerja yang belum mereka kuasai.					
12	Jika terjadi perbedaan cara kerja, saya lebih memilih berdiskusi daripada berdebat.					
13	Saya menghindari sikap meremehkan rekan kerja yang masih kurang terampil.					
14	Rekan yang lebih berpengalaman menjelaskan instruksi dengan jelas dan mudah dipahami.					
15	Saya merasa semua anggota tim mendapat kesempatan yang sama untuk menyampaikan pendapat.					
16	Saya menghargai perbedaan gaya kerja antar perawat selama hasilnya tetap baik.					
17	Saya mampu menjaga komunikasi tetap baik meskipun terjadi perbedaan pendapat karena perbedaan pengalaman.					
18	Perawat senior di ruangan saya menjadi teladan dalam berkomunikasi dengan junior.					
19	Saya sering berdiskusi untuk mencari cara kerja terbaik bersama tim yang berbeda pengalaman.					
20	Saya merasakan perbedaan pengalaman kerja justru memperkuat kerja sama dalam tim.					

D. KUESIONER KEPUASAN KERJA

1. JENIS PERKERJAAN

NO	PERTANYAAN	STS	TS	S	N	S	SS
1	Saya merasa pekerjaan saya sebagai perawat memberikan makna dan kepuasan pribadi.						
2	Saya merasa mampu menggunakan kemampuan dan keterampilan saya secara maksimal di tempat kerja.						
3	Tugas dan tanggung jawab saya jelas dan sesuai dengan kemampuan saya.						
4	Pekerjaan saya memberikan kesempatan untuk belajar dan berkembang setiap hari.						

2. GAJI DAN TUNJANGAN

NO	PERTANYAAN	STS	TS	S	N	S	SS
1	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan beban kerja saya.						
2	Saya merasa puas dengan fasilitas yang saya peroleh dari rumah sakit.						
3	Rumah sakit memberikan penghargaan finansial yang adil kepada semua perawat.						

3. KESEMPATAN PROMOSI DAN PENGEMBANGAN KARIER

NO	PERTANYAAN	STS	TS	S	N	S	SS
1	Saya memiliki kesempatan untuk mengikuti pelatihan atau seminar guna meningkatkan kemampuan saya						
2	Proses promosi jabatan dilakukan secara adil berdasarkan kinerja.						
3	Saya merasa rumah sakit memberi dukungan terhadap pengembangan karir perawat.						

4. PENGAWASAN (HUBUNGAN DENGAN ATASAN)

NO	PERTANYAAN	STS	TS	S	N	S	SS
1	Atasan saya memberikan bimbingan dan Arahan yang jelas terhadap pekerjaan saya.						
2	Atasan saya menghargai pendapat dan masukan dari staf perawat.						
3	Atasan saya memberikan umpan balik secara konstruktif terhadap hasil kerja saya.						

5. HUBUNGAN DENGAN REKAN KERJA

NO	PERTANYAAN	STS	TS	S	N	S	SS
1	Rekan kerja saya selalu bersedia membantu ketika saya menghadapi kesulitan di tempat kerja.						
2	Hubungan saya dengan rekan kerja berjalan baik dan saling mendukung.						
3	Saya merasakan suasana kerja di antara rekan perawat penuh dengan rasa saling menghargai.						

6. LINGKUNGAN KERJA

NO	PERTANYAAN	STS	TS	S	N	S	SS
1	Lingkungan kerja saya aman, nyaman, dan mendukung kinerja saya.						
2	Fasilitas yang tersedia di ruangan memadai untuk menunjang pekerjaan saya.						
3	Jadwal kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan beban kerja saya.						
4.	Saya merasa kebijakan dan aturan di rumah sakit sudah diterapkan secara adil bagi semua staf.						

KETERANGAN

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

N = Netral

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

Skoring

STS = 1 TS = 2 N = 3 S = 4 SS = 5

Interpretasi Total Skor (20 item):

- 81–100 = Kepuasan kerja sangat tinggi
- 61–80 = Kepuasan kerja tinggi
- 41–60 = Kepuasan kerja sedang
- 21–40 = Kepuasan kerja rendah
- ≤20 = Kepuasan kerja sangat rendah
- Uji Validitas Kuesioner Komunikasi Interpersonal

Lampiran 6 lembar validitas

Pertanyaan	R Tabel	R Hitung	Interpretasi
P1	0,632	0,896	VALID
P2	0,632	0,689	VALID
P3	0,632	0,786	VALID
P4	0,632	0,771	VALID
P5	0,632	0,861	VALID
P6	0,632	0,752	VALID
P7	0,632	0,865	VALID
P8	0,632	0,779	VALID
P9	0,632	0,828	VALID
P10	0,632	0,802	VALID
P11	0,632	0,802	VALID
P12	0,632	0,800	VALID
P13	0,632	0,785	VALID
P14	0,632	0,938	VALID
P15	0,632	0,798	VALID
P16	0,632	0,771	VALID
P17	0,632	0,861	VALID
P18	0,632	0,655	VALID
P19	0,632	0,865	VALID
P20	0,632	0,647	VALID

lampiran 7 Data spss

Statistics

		Jenis Kelamin	Usia	Lama Kerja	Status Pegawai	Komunikasi Interpersonal	Kepuasan Kerja
N	Valid	34	34	34	34	34	34
	Missing	0	0	0	0	0	0
Sum		65	53	57	48	60	62

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	3	8.8	8.8	8.8
	Perempuan	31	91.2	91.2	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	23-30 Tahun	20	58.8	58.8	58.8
	31-40 Tahun	10	29.4	29.4	88.2
	41-50 Tahun	3	8.8	8.8	97.1
	51-60 Tahun	1	2.9	2.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Lama Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	20	58.8	58.8	58.8
	6-10 Tahun	5	14.7	14.7	73.5
	>10 Tahun	9	26.5	26.5	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Status Pegawai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pegawai tetap	20	58.8	58.8	58.8
	Pegawai kontrak	14	41.2	41.2	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Komunikasi Interpersonal

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tinggi	8	23.5	23.5	23.5
	Tinggi	26	76.5	76.5	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Kepuasan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tinggi	7	20.6	20.6	20.6
	Tinggi	26	76.5	76.5	97.1
	Sedang	1	2.9	2.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Correlations

		Komunikasi Interpersonal	Kepuasan Kerja
Komunikasi Interpersonal	Pearson Correlation	1	.858**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	34	34
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.858**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	34	34

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	28.656[a]	2	.000
Likelihood Ratio	28.623	2	.000
Linear-by-Linear Association	24.269	1	.000
N of Valid Cases	34		

a. 3 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,24.

lampiran 8 uji etik

Komite Etik Penelitian
Research Ethics Commitee

Surat Layak Etik
Research Ethics Approval

No:005450/STIKes RSPAD Gatot Soebroto/2025

Peneliti Utama *Principal Investigator*	: Gunpar Marfian Razzaaq
Peneliti Anggota *Member Investigator*	: Dr. Dalia Syaefudin, S.Kep., S.H., M.A.R.S Ns. Ita, S.Kep., M.Kep
Nama Lembaga *Name of The Institution*	: STIKES RSPAD Gatot Subroto
Judul *Title*	: Hubungan komunikasi Interpersonal Antar Tim Perawat Dengan Kepuasan Kerja Digedung Rawat inap Shafa Rumah Sakit Islam Jakarta pusat Cempaka putih *Hubungan komunikasi Interpersonal Antar Tim Perawat Dengan Kepuasan Kerja Digedung Rawat inap Shafa Rumah Sakit Islam Jakarta pusat Cempaka putih*

Atas nama Komite Etik Penelitian (KEP), dengan ini diberikan surat layak etik terhadap usulan protokol penelitian, yang didasarkan pada 7 (tujuh) Standar dan Pedoman WHO 2011, dengan mengacu pada pemenuhan Pedoman CIOMS 2016 (lihat lampiran). *On behalf of the Research Ethics Committee (REC), I hereby give ethical approval in respect of the undertakings contained in the above mention research protocol. The approval is based on 7 (seven) WHO 2011 Standard and Guidance part III, namely Ethical Basis for Decision-making with reference to the fulfilment of 2016 CIOMS Guideline (see enclosed).*

Kelayakan etik ini berlaku satu tahun efektif sejak tanggal penerbitan, dan usulan perpanjangan diajukan kembali jika penelitian tidak dapat diselesaikan sesuai masa berlaku surat kelayakan etik. Pertimbangan kemajuan dan selesainya penelitian, agar dilaporkan. *The validity of this ethical clearance is one year effective from the approval date. You will be required to apply for renewal of ethical clearance on a yearly basis if the study is not completed at the end of this clearance. You will be expected to provide mid progress and final reports upon completion of your study. It is your responsibility to ensure that all researchers associated with this project are aware of the conditions of approval and which documents have been approved.*

Setiap perubahan dan alasannya, termasuk indikasi implikasi etis (jika ada), kejadian tidak diinginkan serius (KTD/KTD5) pada partisipan dan tindakan yang diambil untuk mengatasi efek tersebut; kejadian tak terduga lainnya atau perkembangan tak terduga yang perlu diberitahukan; ketidaksesuaian untuk perubahan lain dalam personel penelitian yang terlibat dalam proyek, wajib dilaporkan. *You require to notify of any significant change and the reason for that change, including an indication of ethical implications (if any); serious adverse effects on participants and the action taken to address those effects; any other unforeseen events or unexpected developments that merit notification; the inability to any other change in research personnel involved in the project.*

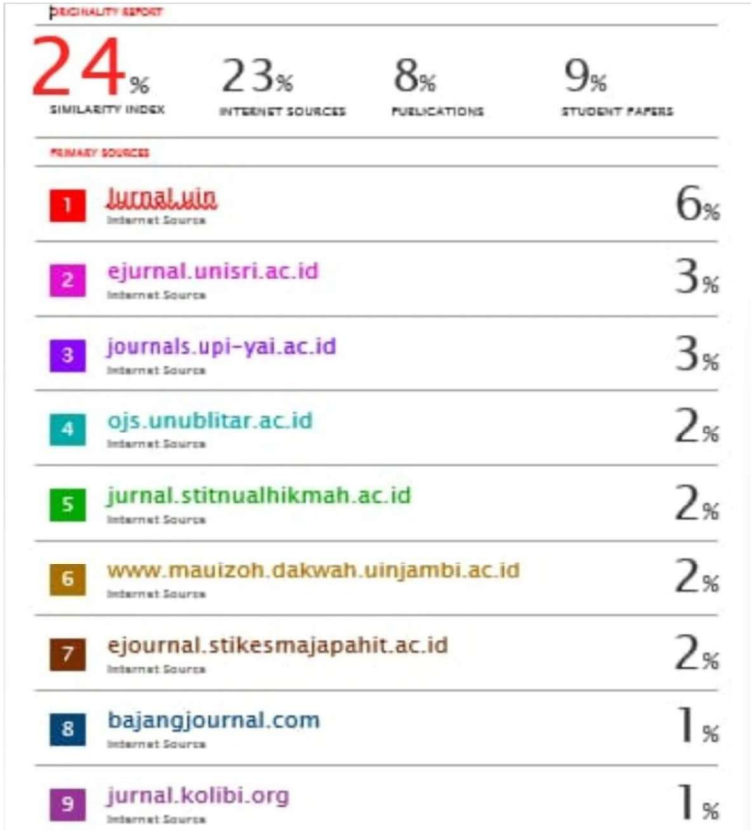
25 November 2025
Chair Person

Christin Jayanti, S.ST., M.Kes

Masa berlaku:
25 November 2025 - 25 November 2026

generated by digITEPP at 2026-11-25

lampiran 9 plagiatrisme



ORIGINALITY REPORT

24%	23%	8%	9%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Jurnal.uin Internet Source	6%
2	ejurnal.unisri.ac.id Internet Source	3%
3	journals.upi-yai.ac.id Internet Source	3%
4	ojs.unublitar.ac.id Internet Source	2%
5	jurnal.stitnualhikmah.ac.id Internet Source	2%
6	www.mauizoh.dakwah.uinjambi.ac.id Internet Source	2%
7	ejournal.stikesmajapahit.ac.id Internet Source	2%
8	bajangjournal.com Internet Source	1%
9	jurnal.kolibi.org Internet Source	1%