E-ISSN: 3025-0994
Halaman 2304-2314
Volume 4 Nomor 4 Tahun 2026

Hubungan Komunikasi Interpersonal Antar Tim Perawat dengan Kepuasan Kerja di Ruang Rawat Inap Shafa Rumah Sakit Islam Jakarta Pusat Cempaka Putih

Gempar Marfian Razzaaq[1], Didin Syaefudin[2], Ita[3]

[1.2.3] Program Studi Sarjana Keperawatan STIKes RSPAD Gatot Soebroto
e-mail: gemparaja2@gmail.com

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

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.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain analitik korelasional dan pendekatan *cross-sectional* untuk mengetahui hubungan antara hubungan interpersonal antar tim perawat dan kepuasan kerja perawat pada satu waktu pengukuran. Penelitian dilaksanakan pada Oktober hingga Desember 2026 di ruang rawat inap Gedung Shafa lantai 1 dan 3 Rumah Sakit Islam Jakarta Pusat.

Populasi penelitian adalah seluruh perawat di ruang rawat inap Gedung Shafa sebanyak 34 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik *total sampling*, sehingga seluruh anggota populasi menjadi responden. Variabel independen adalah hubungan interpersonal antar tim perawat, sedangkan variabel dependen adalah kepuasan kerja perawat. Hipotesis penelitian menyatakan adanya hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut.

Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang terdiri atas 20 item pernyataan mengenai hubungan interpersonal dan 20 item mengenai kepuasan kerja dengan skala Likert 1–5. Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi *Product Moment Pearson* terhadap 10 responden di luar sampel, sedangkan reliabilitas diuji menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan nilai lebih dari 0,70 sebagai kriteria reliabel.

Pengumpulan data dilakukan setelah memperoleh izin rumah sakit melalui pembagian dan pengumpulan kuesioner. Penelitian menerapkan prinsip etika berupa *informed consent*, *anonymity*, *confidentiality*, beneficence, non-maleficence, keadilan, penghormatan terhadap martabat responden, serta persetujuan etik dari Komite Etik Penelitian Kesehatan.

Analisis data meliputi analisis univariat untuk menggambarkan karakteristik responden, yaitu usia, jenis kelamin, lama kerja, status pegawai, hubungan interpersonal, dan kepuasan kerja. Analisis bivariat menggunakan uji *Chi-Square* dengan tingkat signifikansi 0,05. Nilai *p-value* ≤ 0,05 menunjukkan hubungan yang signifikan, sedangkan nilai *p-value* > 0,05 menunjukkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

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*

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 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%

Sumber : Olah Data 2026

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 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%

Sumber : Olah Data 2026

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 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%

Sumber : Olah Data 2026

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. 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%

Sumber : Olah Data 2026

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 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%

Sumber : Olah Data 2026

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 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%

Sumber : Olah Data 2026

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.

Analisis bivariat

Variable bivariat dilakukan untuk mengkaji hubungan antara variable independent dengan variable dependen. Analisis ini menggunakan uji chisquare sebagai metode pengujian.

Tabel 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%	

Sumber : Olah Data 2026

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.

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.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian terhadap 34 perawat di Ruang Rawat Inap Shafa Rumah Sakit Islam Jakarta Pusat Cempaka Putih, mayoritas responden memiliki komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja yang tinggi. Hasil uji *Chi-Square* menunjukkan nilai *p-value* < 0,001, sehingga terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi interpersonal antar tim perawat dengan kepuasan kerja. Komunikasi yang baik melalui keterbukaan, sikap saling menghargai, kerja sama, dan dukungan antarperawat berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta meningkatkan kepuasan kerja. Oleh karena itu, kualitas komunikasi interpersonal perlu dipertahankan dan ditingkatkan oleh manajemen rumah sakit.

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.

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.

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.