

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
KERJA SAMA TIM DAN KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
PERAWAT DI INSTALASI RAWAT INAP RSUD HATI MULIA KOTA
KENDARI TAHUN 2024**

Wa Ode Putri¹, Fajar Kurniawan², Noviani Munsir^{3*}

STIKes Pelita Ibu

novianimnsr23@gmail.com

Received: 11-07-2024

Revised: 06-08-2024

Approved: 25-09-2024

ABSTRACT

Job satisfaction is a pleasant or unpleasant emotional state in which an employee views his or her job. This study aims to determine the influence of traditional leadership style, teamwork, and communication on the job satisfaction of nurses in the inpatient installation of Hati Mulia Hospital, Kendari City. This type of research is quantitative using a CrossSectional approach. The sample in this study is 44 people using this technique with total sampling. This study uses multiple linear regression test analysis with SPSS software. The results of the analysis showed that there was an influence of transformational leadership style (0.001) on the job satisfaction of nurses, there was an influence of teamwork (0.001) on the job satisfaction of nurses, and there was an influence of communication (0.012) on the job satisfaction of nurses. Efforts that can be made by the Kendari City Hati Mulia General Hospital need to adopt transformational leadership through training and team-building activities, as well as improve communication with regular meetings and effective communication channels.

Keywords: Transformational Leadership Style; Nurse Job Satisfaction; Teamwork; Communication.

PENDAHULUAN

Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 47 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Bidang PerumahaSakit, rumah sakit didefinisikan sebagai institusi pelayanan kesehatan yang menyediakan layanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat secara menyeluruh. Sebagai salah satu sarana kesehatan, rumah sakit berperan dalam upaya meningkatkan kesehatan masyarakat secara optimal (Ayu & Adnyani, 2017).

Upaya kesehatan diselenggarakan dengan pendekatan pemeliharaan dan peningkatan kesehatan (promotif), pencegahan penyakit (preventif), penyembuhan penyakit (kuratif) dan pemeliharaan kesehatan (rehabilitative). Oleh karena itu, rumah sakit perlu memperhatikan pentingnya pelayanan yang berpusat pada sumber daya manusia (Ayu & Adnyani, 2017). Rumah sakit merupakan organisasi unik dengan berbagai profesi di dalamnya, di mana perawat merupakan profesi dengan jumlah terbanyak. Mengingat rumah sakit bergerak dalam bidang jasa, kualitas pelayanan yang baik sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan (Novitasari, 2019).

Perawat yang merupakan profesi terbesar di rumah sakit (50-60%), bekerja dalam shift 24 jam dan memiliki tanggung jawab memberikan asuhan keperawatan sesuai kewenangan yang ditetapkan (PERMENKES RI No. 49 Tahun 2013). Selain itu, perawat juga harus memiliki kemampuan komunikasi yang baik serta hubungan yang lebih intensif dengan pasien dibandingkan pegawai rumah sakit lainnya. Oleh karena itu, perbedaan sikap dan perilaku antar elemen dalam lembaga merupakan hal yang wajar

terjadi (Nasrudin *et al.*, 2021).

Gaya kepemimpinan transformasional melibatkan empat dimensi inti. Dimensi tersebut meliputi: pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual. Pengaruh ideal mencerminkan seorang manajer yang menjadi teladan bagi rekan-rekannya, menetapkan standar perilaku tinggi, dan mampu menyampaikan visi organisasi sehingga mendapat kepercayaan. Motivasi inspirasional melibatkan kemampuan manajer untuk menginspirasi tindakan melalui visi yang menarik, baik melalui kata-kata, simbol, maupun gambar. Stimulasi intelektual mencakup bagaimana seorang pemimpin meminta pendapat dari karyawan dan mempertimbangkan berbagai masukan dalam pengambilan keputusan. Pertimbangan individual menunjukkan manajer memahami kebutuhan unik setiap karyawan dan berupaya melatih atau membimbing mereka untuk mencapai potensi terbaiknya (Hilmawan & Yumhi, 2019). Perawat sebagai “*The Caring Profession*” memiliki peran penting dalam memastikan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit, karena perawat memberikan pelayanan yang berkesinambungan selama 24 jam, yang merupakan kelebihan dibandingkan pelayanan lainnya. Rumah sakit harus memiliki perawat dengan kinerja baik untuk mendukung kinerja rumah sakit secara keseluruhan sehingga kepuasan pasien dapat tercapai (Wahyuni, 2018).

Dalam lingkup tenaga kesehatan, tenaga keperawatan menempati posisi tertinggi, yakni sebesar 39,15% atau sebanyak 563.739 orang. Proporsi tenaga perawat di sarana kesehatan merupakan yang terbesar, yaitu 40% dibandingkan tenaga kesehatan lainnya. Dari jumlah tersebut, 65% bekerja di rumah sakit, 28% di puskesmas, dan sisanya 7% di sarana kesehatan lainnya (Kementerian Kesehatan RI, 2022). Pelayanan kesehatan di rumah sakit menjadi salah satu yang paling penting dan berfokus pada pelaksanaan keperawatan yang profesional sesuai dengan standar keperawatan, yang sangat bergantung pada kinerja perawat dalam penerapan standar tersebut di rumah sakit (Ahmad Hannani, 2016).

Perawat yang memiliki kinerja baik akan mampu memberikan asuhan keperawatan yang optimal kepada pasien, sehingga menciptakan kepuasan bagi pasien dan keluarganya, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas pelayanan di rumah sakit. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan tingkat kinerja, semakin baik hasil pekerjaan yang diterima, semakin tinggi pula kepuasan kerja yang tercipta. Kepuasan kerja ini merupakan sikap positif individu terhadap pekerjaannya, yang pada gilirannya mendukung pencapaian kinerja individu tersebut (Syafitri & Keliat, 2020)

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Ini mencerminkan sikap, bukan perilaku, dan dianggap sebagai variabel penting karena dua alasan: menunjukkan hubungan dengan faktor kinerja dan merupakan preferensi nilai dalam penelitian perilaku organisasi (Rahmah *et al.*, 2019). Kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana karyawan memandang pekerjaannya (Syafitri & Keliat, 2020). Menurut Stamps dalam Mutiarini Mubyl (2020), kepuasan kerja adalah sejauh mana seseorang menyukai pekerjaannya dan melihatnya sebagai sesuatu yang kompleks.

Gaya kepemimpinan transformasional tidak hanya fokus pada hubungan kerja, tetapi juga bertujuan untuk memotivasi dan memperhatikan kebutuhan individu. Dalam gaya ini, karyawan diperlakukan dengan penghargaan sebagai manusia yang memiliki hak asasi dan harus dihormati (Andi, 2018; Bakri *et al.*, 2022).

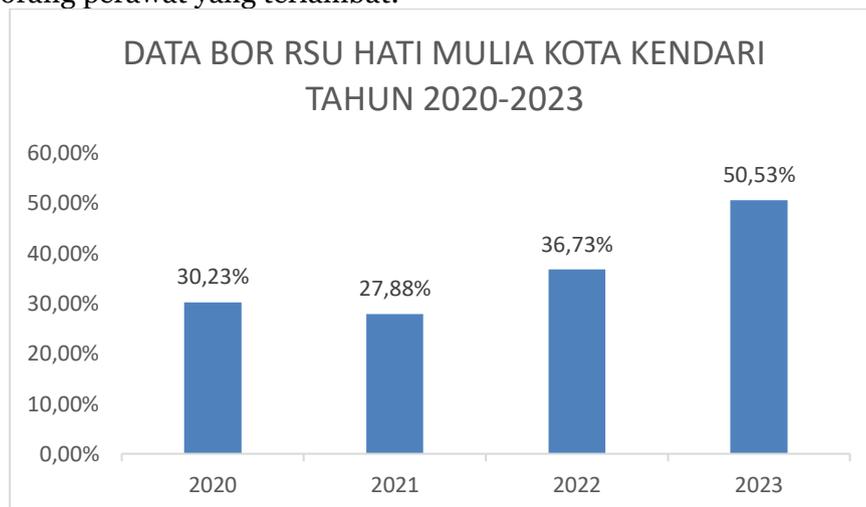
Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Maria Brennan (2011) di *Two New Jersey Hospital* Amerika Serikat dalam kutipan Safi'i, (2023) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional sangat berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja perawat. Penelitian lain oleh Naseem *et al.*, (2018) di India juga menunjukkan bahwa pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional cenderung membuat perawat merasa puas dengan pekerjaan mereka. Selain itu, penelitian Ibrahim

et al. (2019) di Mesir menemukan adanya hubungan signifikan antara ekspektasi perilaku rumah sakit dan gaya kepemimpinan transformasional, yang berdampak pada kepuasan kerja perawat.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rosdiana, *et al.*, (2018) menunjukkan bahwa di Rumah Sakit Panti Waluya Malang, peningkatan kepuasan kerja perawat dapat dicapai melalui penerapan metode asuhan keperawatan berbasis tim yang mempertimbangkan berbagai faktor. Mengingat jumlah pasien yang melebihi jumlah tenaga perawat, masalah umum yang muncul di tim termasuk miskomunikasi antara perawat, dokter, atau ahli gizi. Selain itu, kendala dalam pelayanan sering disebabkan oleh kurangnya keterlibatan pasien dan keluarga pasien.

Berdasarkan hasil wawancara pada bulan Februari tahun 2024 data awal terhadap 2 orang perawat pelaksana tentang gaya kepemimpinan transformasional, kerja tim, dan komunikasi di instalasi rawat inap menunjukkan bahwa pemimpin sering memberikan arahan, seperti memastikan pelayanan yang baik agar kepuasan pasien tercapai dan menghindari keluhan. Selain itu, pimpinan mengarahkan pegawai mengenai disiplin kerja, kehadiran, dan etika berpakaian. Komunikasi antara pimpinan dan pegawai berjalan lancar, dengan pertemuan rutin minimal sebulan sekali, dan jika ada informasi penting, rapat diadakan setiap dua minggu.

Berdasarkan hasil temuan menunjukkan bahwa jumlah keterlambatan perawat di Instalasi Rawat Inap adalah 45 orang pada Oktober 2023. Pada November, jumlah keterlambatan menurun menjadi 40 orang, namun kembali meningkat pada Desember dengan 54 orang perawat yang terlambat.



Sumber: Profil RSU HATI MULIA KOTA KENDARI

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa angka *Bed Occupancy Rate* (BOR) dalam 4 tahun terakhir belum mencapai standar yang ditetapkan, yaitu 60-85%. Indharwati (2018) mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi BOR mencakup proses pelayanan dan sikap petugas. Salah satu petugas mengungkapkan bahwa sikap pelayanan kepada pasien tidak konsisten; kadang-kadang pelayanan diberikan dengan ramah, tetapi di waktu lain tidak demikian.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui adanya “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerja Sama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Di RSU Hati Mulia Kota Kendari 2024”

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain observasional analitik melalui metode cross-sectional, bertujuan untuk mengevaluasi hubungan antara

variabel independen dan dependen secara simultan (Setiawan, 2020; Sugiyono, 2021). Penelitian dilaksanakan pada Juni–Juli 2024 di Instalasi Rawat Inap RSUD Hati Mulia Kota Kendari dengan populasi sebanyak 44 perawat, yang seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik total sampling secara purposif (Notoatmodjo, 2018). Instrumen yang digunakan adalah kuesioner tertutup berbasis skala Likert, terdiri dari empat variabel utama: gaya kepemimpinan transformasional, kerja sama tim, komunikasi, dan kepuasan kerja perawat, masing-masing diukur dengan instrumen valid dan reliabel yang diadaptasi dari penelitian terdahulu (Bass & Avolio, 2004; Robbins & Judge, 2019; Ghozali, 2018). Data dikumpulkan melalui kuesioner primer dan didukung oleh data sekunder berupa profil rumah sakit. Proses pengolahan data meliputi editing, coding, entri, cleaning, dan tabulasi menggunakan SPSS versi 20 (Ghozali, 2018). Analisis yang digunakan meliputi analisis deskriptif dan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini juga memperhatikan prinsip-prinsip etika, seperti informed consent, anonimitas, kerahasiaan data, dan partisipasi sukarela, untuk menjaga integritas proses penelitian dan melindungi hak partisipan (Sugiyono, 2021; Creswell, 2015)..

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diteliti meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja.

Tabel 1 Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Responden di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Hati Mulia Kota Kendari Tahun 2024

No.	Karakteristik Responden	n	(%)	Total	
1.	Usia	20-25 tahun	8	18,2	44
		26-30 tahun	17	38,6	
		31-35 tahun	16	36,4	
		> 35 tahun	3	6,8	
2.	Jenis Kelamin	Laki-laki	12	27,3	44
		Perempuan	32	72,7	
3.	Pendidikan	DIII	21	47,7	44
		S1	13	29,5	
		Ners	9	20,5	
		Magister	1	2,3	
4.	Masa kerja	< 1 tahun	4	9,1	44
		1-5 tahun	16	36,4	
		6-10 tahun	21	47,7	
		> 10 tahun	3	6,8	

Sumber: Data Primer Diolah, 2024.

Berdasarkan tabel 1 diatas menunjukkan bahwa karakteristik reponden berdasarkan usia diperoleh sebagian besar responden berusia 26-30 tahun berjumlah 17 responden dengan persentase 38,6%, karakteristik reponden berdasarkan jenis kelamin diperoleh sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 32 responden dengan persentase 72,7%, karakteristik reponden berdasarkan pendidikan diperoleh sebagian besar responden berpendidikan DIII berjumlah 21 responden dengan presentase 47,7%, dan karakteristik reponden berdasarkan masa kerja

diperoleh sebagian besar respon dengan masa kerja 6-10 tahun berjumlah 21 responden dengan persentase 47,7%.

2. Analisa Univariat

Analisis univariat pada penelitian ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang telah di uji menggunakan aplikasi komputer yaitu sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan transformasional

Tabel 2 Distribusi Responden Berdasarkan Gaya Kepemimpinan Transformasional di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Hati Mulia Kota Kendari Tahun 2024

Gaya Kepemimpinan Transformasional	n	(%)
Cukup	27	61,4
Kurang	17	38,6
Total (n)	44	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2024.

Berdasarkan tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa dari 44 orang responden di instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Hati Mulia Kota Kendari tahun 2024, sebanyak 27 responden (61,4%) menilai gaya kepemimpinan transformasional tergolong cukup dan 17 responden (38,6%) menilai gaya kepemimpinan transformasional tergolong kurang.

2. Kerja sama tim

Tabel 3 Distribusi Responden Berdasarkan Kerja Sama Tim di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Hati Mulia Kota Kendari Tahun 2024

Kerja Sama Tim	n	(%)
Cukup	29	65,9
Kurang	15	34,1
Total (n)	44	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2024.

Berdasarkan tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa dari 44 orang responden di instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Hati Mulia Kota Kendari tahun 2024, sebanyak 29 responden (65,9%) menilai kerja sama tim tergolong cukup dan 15 responden (34,1%) menilai kerja sama tim tergolong kurang.

3. Komunikasi

Tabel 4 Distribusi Responden Berdasarkan Komunikasi di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Hati Mulia Kota Kendari Tahun 2024

Kerja Sama Tim	n	(%)
Cukup	30	68,2
Kurang	14	31,8
Total (n)	44	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2024.

Berdasarkan tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa dari 44 orang responden di instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Hati Mulia Kota Kendari tahun 2024, sebanyak 30 responden (68,2%) menilai komunikasi tergolong cukup dan 14 responden (31,8%) menilai komunikasi tergolong kurang.

4. Kepuasan kerja perawat

Tabel 5 Distribusi Responden Berdasarkan Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Hati Mulia Kota Kendari Tahun 2024

Kepuasan Kerja Perawat	n	(%)
Cukup	31	70,5
Kurang	13	29,5
Total (n)	44	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2024.

Berdasarkan tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa dari 44 orang responden di instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Hati Mulia Kota Kendari tahun 2024, sebanyak 31 responden (70,5%) menilai kepuasan kerja perawat tergolong cukup dan 17 responden (29,5%) menilai kepuasan kerja perawat tergolong kurang.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis uji regresi linear berganda pada penelitian ini dilakukan secara bersama-sama pada variabel gaya kepemimpinan transformasional, kerja sama tim dan komunikasi terhadap kepuasan kerja perawat yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerja Sama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Hati Mulia Kota Kendari Tahun 2024

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-18.227	12.103		-1.506	.140
Gaya Kepemimpinan Transformasional	.693	.186	.535	3.731	.001
Kerja Sama Tim	.958	.268	.542	3.581	.001
Komunikasi	.438	.167	.369	2.626	.012

Sumber: Data Primer Diolah, 2024.

Nilai koefisien regresi linear berganda untuk variabel independen digunakan untuk melihat nilai p pengaruh yang signifikan terhadap variabel independen dan dependen.

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dilihat hasil uji regresi linear berganda secara bersama-sama menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, kerja sama tim dan komunikasi terhadap kepuasan kerja perawat, diperoleh variabel gaya kepemimpinan transformasional dengan nilai $p = 0,001 < 0,05$, variabel kerja sama tim dengan nilai $p = 0,001 < 0,05$, dan variabel komunikasi dengan nilai $p = 0,012 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kerja sama tim dan komunikasi terhadap kepuasan kerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Hati Mulia Kota Kendari tahun 2024.

Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Perawat

Gaya kepemimpinan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Jeklin, 2021). Di antara berbagai gaya kepemimpinan, gaya kepemimpinan transformasional merupakan pilihan yang efektif untuk menangani isu-isu terkait kinerja (Wahyuni *et al.*, 2021). Kepemimpinan transformasional adalah jenis

kepemimpinan yang memotivasi pengikut dengan menetapkan arah dan tujuan yang jelas serta memperjelas peran dan tuntutan tugas mereka (Indajang *et al.*, 2020). Gaya kepemimpinan ini mampu menyatukan karyawan dan mengubah keyakinan, sikap, serta tujuan pribadi mereka untuk mencapai tujuan perusahaan (Putranto & Wijayanti, 2018).

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Thaira Othman dan Huthaifah Khrais (2022), yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional terbukti memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kepuasan kinerja ($r = 0,297$; $P < 0,01$). Selain itu, penelitian lainnya oleh Nadežda Jankelová dan Zuzana Joniakov (2021) juga mendukung hasil penelitian ini, dengan menunjukkan pengaruh langsung yang kuat dari keterampilan komunikasi dan gaya kepemimpinan transformasional FLNM terhadap kepuasan kerja perawat.

Berdasarkan hasil analisis uji regresi linear berganda dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional dengan nilai $p = 0,001 < 0,05$, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Hati Mulia Kota Kendari tahun 2024.

Kepuasan kerja mencerminkan sikap seorang karyawan terhadap pekerjaan, termasuk kondisi kerja, kerjasama dengan rekan kerja, penghargaan yang diterima, serta aspek fisik dan psikologis terkait pekerjaan (Sutrisno, 2019). Indikator yang menunjukkan kepuasan kerja meliputi tanggung jawab dalam pekerjaan, gaji sebagai imbalan atas kontribusi, kesempatan untuk promosi, pengawasan yang bermanfaat, aktivitas supervisi, dan dukungan positif dari rekan kerja (Luthans, 2005).

Menurut Neni Rohaeni (2024), kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap positif, bekerja dengan penuh semangat, dan lebih aktif serta berprestasi lebih baik dibandingkan dengan mereka yang tidak puas. Sebaliknya, ketidakmampuan untuk mencapai kepuasan kerja dapat menyebabkan sikap atau perilaku negatif, yang pada akhirnya berpotensi menimbulkan frustrasi. Kepuasan kerja melibatkan faktor-faktor baik fisik maupun psikologis.

beberapa faktor, termasuk gaji yang dianggap adil dan sesuai kebutuhan, karakteristik pekerjaan itu sendiri, serta lingkungan kerja yang menyenangkan. Selain itu, dukungan dari atasan dalam memberikan arahan dan perintah, kesempatan untuk promosi yang memungkinkan perkembangan karir, dan lingkungan kerja yang mencakup aspek fisik dan non-fisik juga berperan penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan (Sudaryo *et al.*, 2018).

Berdasarkan hasil penelitian ini, diketahui bahwa dari 44 orang responden di instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Hati Mulia Kota Kendari tahun 2024, sebanyak 27 responden (61,4%) menilai gaya kepemimpinan transformasional tergolong cukup dan 17 responden (38,6%) menilai gaya kepemimpinan transformasional tergolong kurang. Temuan ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja perawat. Gaya kepemimpinan transformasional, yang mengedepankan motivasi dan inspirasi, memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dengan memberikan dukungan moral dan menciptakan visi yang memotivasi. Hal ini pada akhirnya dapat meningkatkan rasa percaya diri dan keterlibatan perawat dalam pekerjaan mereka.

Secara internal, gaya kepemimpinan transformasional berperan penting dalam memotivasi dan menginspirasi perawat, meningkatkan keterlibatan dan kepuasan mereka. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Hati Mulia Kota Kendari, langkah strategis yang dapat diambil meliputi penguatan gaya kepemimpinan transformasional melalui pelatihan

yang fokus pada motivasi dan inspirasi. Dukungan untuk keseimbangan kerja-hidup dan program kesejahteraan juga penting untuk menangani tekanan ekonomi dan meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.

2. Pengaruh Kerja Sama Tim Terhadap Kepuasan Kerja Perawat

Kerja sama tim memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja perawat. Ketika anggota tim saling bergantung dan berkolaborasi, interaksi dan koordinasi menjadi lebih lancar, yang membuat pekerjaan lebih efektif dan efisien, sehingga meningkatkan kepuasan kerja (Yundelfa *et al.*, 2020). Tim yang solid menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana anggota saling membantu dan berkomitmen pada tujuan bersama. Dukungan dari rekan kerja juga penting, karena perawat yang merasa dihargai dan didukung cenderung lebih puas dengan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang kondusif ini pada akhirnya meningkatkan motivasi dan kepuasan perawat (Siregar, 2019).

Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Putri Handayani Siregar, Muhammad Yamin Siregar, dan Isnaniah (2020), yang menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Permata Bunda Medan dimana nilai t -hitung diperoleh 15.850 dimana nilai t -table pada α 5% yakni 1.666 artinya positif dan taraf signifikansi α 5% nilai t -hitung $15.850 > t$ -table 1.666 dan nilai p -value pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Selain itu, penelitian lainnya oleh Chika Shahnaz H, Ekawarna, Eddy Haryanto (2022) juga menunjukkan adanya pengaruh langsung tim kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh ini signifikan, dengan nilai p -value di bawah 0,05, sehingga membuktikan adanya pengaruh dengan *Original Sample* sebesar 0,139 (13,9%).

Berdasarkan hasil analisis uji regresi linear berganda dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kerja sama tim dengan nilai $p = 0,001 < 0,05$, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh kerja sama tim terhadap kepuasan kerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Hati Mulia Kota Kendari tahun 2024.

Menurut Simanjuntak (2018), kerjasama tim atau *team work* adalah kelompok yang terdiri dari dua orang atau lebih yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama. Tujuan tersebut akan lebih mudah tercapai melalui kerja sama tim dibandingkan jika dikerjakan secara individu.

Kerja sama tim mendorong interaksi antara karyawan yang berdampak pada kinerja tim. Pada dasarnya, kerja sama tim mempercepat penyelesaian pekerjaan dengan dikerjakan secara kolektif. Hal ini menciptakan lingkungan di mana anggota tim dapat saling mendukung dan berbagi beban kerja. Dukungan sosial yang diperoleh dari kerja sama tim dapat meningkatkan rasa kepemilikan dan kepuasan terhadap pekerjaan, karena karyawan merasa tidak sendirian dalam menghadapi tantangan (Anggraeni & Saragih, 2019).

Berdasarkan hasil penelitian ini, diketahui bahwa dari 44 orang responden di instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Hati Mulia Kota Kendari pada tahun 2024, sebanyak 29 responden (65,9%) menilai kerja sama tim tergolong cukup, sementara 15 responden (34,1%) menilai kerja sama tim tergolong kurang. Temuan ini menunjukkan bahwa kerja sama tim yang baik berkontribusi secara signifikan terhadap kepuasan kerja perawat dengan memungkinkan mereka berbagi beban kerja secara adil dan menyelesaikan masalah secara kolektif. Hal ini menciptakan suasana kerja yang positif, di mana setiap anggota merasa dihargai dan didukung.

Selain itu, penelitian ini juga mengungkapkan bahwa kepuasan kerja perawat cenderung meningkat dalam lingkungan yang mendukung kerja sama tim yang solid. Di satu sisi, secara internal, kerja sama tim yang kuat membantu menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung, di mana perawat merasa dihargai dan lebih

termotivasi dalam pekerjaan mereka. Di sisi lain, faktor eksternal seperti kebijakan rumah sakit, lingkungan kerja, serta kondisi sosial dan ekonomi juga memainkan peran penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja perawat.

3. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat

Dalam teori komunikasi efektif dijelaskan bahwa komunikasi yang terbuka, jujur, dan saling memahami antar anggota tim dapat memperkuat rasa saling percaya dan kolaborasi, yang berdampak positif pada kepuasan kerja perawat. Selain itu, teori kepemimpinan transformasional juga menekankan pentingnya komunikasi efektif antara pemimpin dan perawat. Pemimpin yang aktif mendengarkan, memberikan umpan balik, dan mendukung anggotanya dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja perawat (Trihastuti, 2019).

Lebih lanjut, dalam teori pemberdayaan psikologis dijelaskan bahwa komunikasi yang terbuka dan mendukung dari atasan dapat meningkatkan rasa pemberdayaan pada perawat, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja mereka. Secara keseluruhan, komunikasi yang efektif, baik dalam konteks tim maupun kepemimpinan, adalah kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif, yang berdampak pada peningkatan kepuasan kerja perawat (Rachmayuniawati, 2018)..

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Ainun Khulfatya (2019), yang menunjukkan bahwa hasil uji-t secara parsial, variabel komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 ($< 0,05$) dan nilai t hitung 2,859 ($> t$ tabel 1,668). Selain itu, penelitian lainnya oleh Rara Ramadhani (2021) juga mendukung hasil penelitian ini, dengan menunjukkan bahwa korelasi antara komunikasi dan kepuasan kerja perawat adalah sebesar 0,794, yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara komunikasi dan kepuasan kerja perawat. Dari hasil uji regresi sederhana, diperoleh persamaan $Y = 1,9805 + 0,769X$, yang berarti bahwa jika komunikasi meningkat sebanyak 1 satuan, maka kepuasan kerja perawat akan meningkat sebesar 0,769 satuan.

Berdasarkan hasil analisis uji regresi linear berganda dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi dengan nilai $p = 0,012 < 0,05$, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Hati Mulia Kota Kendari tahun 2024.

Komunikasi merupakan proses pertukaran pesan, baik verbal maupun nonverbal, antara pengirim dan penerima untuk mempengaruhi perilaku. Pengirim pesan dapat berupa individu, kelompok, atau organisasi. Komunikasi memegang peranan penting dalam aktivitas manusia, memungkinkan interaksi dalam kehidupan sehari-hari, masyarakat, atau lingkungan lainnya. Setiap individu terlibat dalam komunikasi, sehingga pemahaman tentang komunikasi dan aspeknya sangat penting, baik dalam konteks pribadi, kelompok, maupun organisasi (Afandi dkk, 2021).

Komunikasi adalah mekanisme penting dalam kolaborasi dan merupakan kunci keberhasilan di setiap organisasi pusat kesehatan, menjadikannya sebagai kompetensi yang semakin dihargai (Etemadifar *et al.*, 2021). Meskipun komunikasi terjadi setiap hari dalam berbagai situasi, komunikasi sering kali tidak efektif karena adanya hambatan seperti kebisingan, stres, multitasking, dan perubahan cepat dalam prosedur (O'Neill *et al.*, 2021).

Sebagai makhluk sosial, manusia memerlukan interaksi dengan orang lain serta kehadiran kelompok atau organisasi dalam masyarakat. Komunikasi merupakan aspek penting karena proses pembentukan kepribadian terjadi melalui interaksi sosial dalam kelompok. Komunikasi yang efektif memungkinkan pencapaian tujuan organisasi

menjadi lebih cepat dan tidak terhambat (Etemadifar *et al.*, 2021).

Berdasarkan hasil penelitian ini, diketahui bahwa dari 44 orang responden di instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Hati Mulia Kota Kendari tahun 2024, sebanyak 31 responden (70,5%) menilai kepuasan kerja perawat tergolong cukup dan 17 responden (29,5%) menilai kepuasan kerja perawat tergolong kurang. Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja perawat meningkat dalam lingkungan yang mendukung komunikasi terbuka. Komunikasi yang efektif akan memainkan peran krusial dengan memastikan informasi penting disampaikan dengan jelas dan tepat waktu, mengurangi kesalahpahaman, dan meningkatkan koordinasi antar anggota tim. Melalui komunikasi yang efektif, informasi akan disampaikan dengan jelas, mengurangi kesalahpahaman, dan meningkatkan koordinasi..

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di Instalasi Rawat Inap RSUD Hati Mulia Kota Kendari tahun 2024, disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, kerja sama tim, dan komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat. Gaya kepemimpinan transformasional yang mampu memotivasi dan menginspirasi terbukti meningkatkan kepuasan kerja, sebagaimana kerja sama tim yang solid dan komunikasi yang efektif juga berkontribusi positif. Oleh karena itu, disarankan agar rumah sakit memperkuat ketiga aspek tersebut melalui pelatihan kepemimpinan, kegiatan tim-building, dan pengembangan sistem komunikasi yang terbuka serta responsif demi menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung dan memuaskan bagi perawat..

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P., Handaru, A. W., & Riyadi, S. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Pustaka Setia.
- Ainun Khulfatya, I. (2019). Hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Dr. R. Soedjati Purwodadi. *Jurnal Kesehatan*, 10(2), 135–143.
- Andi, A. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja perawat. *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*, 21(4), 190–198.
- Ayu, N. M. W., & Adnyani, N. W. S. (2017). Pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Psikologi Udayana*, 5(2), 102–110.
- Bakri, M., Hasan, M., & Nur, A. (2022). Komunikasi interpersonal pimpinan dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja perawat. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit Indonesia*, 10(1), 25–32.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (2004). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.
- Chika Shahnaz H., Ekawarna, & Haryanto, E. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(1), 15–24.
- Creswell, J. W. (2015). *Penelitian kualitatif dan desain riset: Memilih di antara lima pendekatan* (Edisi ke-3). Pustaka Pelajar.

- Etemadifar, M., Pishgar, F., & Poursadeghiyan, M. (2021). Relationship between transformational leadership and job satisfaction: A meta-analysis. *Iranian Journal of Public Health*, 50(1), 15–23.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hilmawan, H., & Yumhi, Y. (2019). Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Komunikasi dan Organisasi*, 5(2), 59–67.
- Indharwati, R. (2018). Kepemimpinan transformasional dan pengaruhnya terhadap kinerja. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 6(1), 45–52.
- Jeklin, F. (2021). Pengaruh kerja sama tim terhadap kepuasan kerja perawat. *Jurnal Keperawatan dan Kesehatan*, 12(2), 88–95.
- Kementerian Kesehatan RI. (2022). *Profil Kesehatan Indonesia Tahun 2021*. Kemenkes RI.
- Jankelová, N., & Joniaková, Z. (2021). Communication skills and transformational leadership styles in improving team performance. *Journal of Human Resource Management*, 9(1), 19–26.
- Nasrudin, A., Harliansyah, H., & Rosmita, R. (2021). Gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja pada perawat rumah sakit. *Jurnal Ilmu Keperawatan*, 9(1), 77–84.
- Novitasari, S. (2019). Pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 10(2), 105–112.
- Notoatmodjo, S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia kesehatan*. Rineka Cipta.
- Rachmayuniawati, N. (2018). Hubungan antara kepemimpinan dan kepuasan kerja di rumah sakit. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 7(3), 151–159.
- Rahmah, N., Nurmiati, & Haryanti. (2019). Komunikasi efektif dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja perawat. *Jurnal Komunikasi Kesehatan*, 10(1), 24–32.
- Rosdiana, A., Sumarni, R., & Fatimah, N. (2018). Pengaruh kerja sama tim terhadap efektivitas kerja perawat. *Jurnal Ilmu Keperawatan Indonesia*, 6(2), 48–56.
- Siregar, P. H., Yamin, M., & Isnaniah. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 11(1), 33–41.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Syafitri, D., & Keliat, B. A. (2020). Komunikasi terapeutik perawat dan kepuasan kerja di ruang rawat inap. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 23(3), 173–180.
- Trihastuti, S. (2019). Kepuasan kerja perawat ditinjau dari gaya kepemimpinan. *Jurnal Ners*, 14(1), 59–66.

Wahyuni, D. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja perawat. *Jurnal Ilmu Keperawatan*, 6(1), 44–53.

Yundelfa, M., Riyadi, S., & Amalia, L. (2020). Gaya kepemimpinan kepala ruangan dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen Kesehatan*, 11(1), 19–25.