

## HUBUNGAN KOHESIVITAS KELOMPOK PERAWAT DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RSUD TOTO KABILA KABUPATEN BONE BOLANGO

Yolanda Abas<sup>1\*</sup>, Sabirin B. Syukur<sup>2</sup>, Firmawati<sup>3</sup>

Universitas Muhammadiyah Gorontalo<sup>1,2,3</sup>

\*Corresponding Author : yolandaabbas3@gmail.com

### ABSTRAK

Kohesivitas memainkan peran penting dalam memperkuat kualitas tim yang efektif. Perawat yang memiliki kerjasama tim yang baik maka ia akan memiliki kecenderungan untuk dapat meningkatkan kualitas pelayanan di rumah sakit. Permasalahan yang didapatkan adalah belum adanya kohesivitas antar perawat di rumah sakit yang akan berdampak bagi kualitas pelayanan terhadap pasien, serta tingkat kepuasan kerja antara perawat yang satu dengan perawat yang lain sangat berbeda. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan kohesivitas kelompok perawat dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan analisis yang digunakan adalah pendekatan cross sectional. Populasi seluruh perawat di RSUD Toto Kabila dengan jumlah 187 perawat. Teknik sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan propotional stratified random sampling, jumlah sampel 65 orang dihitung dengan menggunakan rumus slovin. Analisis bivariat dengan uji hipotesis Kai-kuadrat ( $\chi^2$ ). Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar perawat di RSUD Toto Kabila kelompok yaitu tinggi (44,6%) dan kepuasan kerja tinggi (36,9%). Hasil uji mendapatkan nilai  $\chi^2$  hitung 31,106 dan  $p$  value 0,000. Simpulan dari penelitian ini adalah; 1. Kohesivitas kelompok perawat di RSUD Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango sebagian besar tinggi (44,6%). 2. Kepuasan kerja perawat di RSUD Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango sebagian besar tinggi (36,9%). 3. Ada hubungan kohesivitas kelompok perawat dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango (nilai  $\chi^2$  hitung 31,106 dan  $p$  value 0,000).

**Kata kunci** : kepuasan kerja, kohesivitas, perawat

### ABSTRACT

*Cohesiveness plays an important role in strengthening the qualities of an effective team. Nurses who have good teamwork will have a tendency to improve the quality of service in the hospital. The problem found is that there is no cohesiveness between nurses in hospitals which will have an impact on the quality of service to patients, and the level of job satisfaction between one nurse and another is very different. The aim of this research is to analyze the relationship between nurse group cohesiveness and nurse job satisfaction at Toto Kabila Regional Hospital, Bone Bolango Regency. This research uses a descriptive type of research with the analysis used is a cross sectional approach. The population of all nurses at Toto Kabila Regional Hospital is 187 nurses. The sampling technique used in this research used proportional stratified random sampling, the sample size of 65 people was calculated using the Slovin formula. Bivariate analysis with Kai-square hypothesis test ( $\chi^2$ ). The research results showed that the majority of nurses at Toto Kabila Regional Hospital were in the high group (44.6%) and had high job satisfaction (36.9%). The test results obtained a calculated  $\chi^2$  value of 31.106 and a  $p$  value of 0.000. The conclusions of this research are; 1. The cohesiveness of the nurse group at Toto Kabila Regional Hospital, Bone Bolango Regency is mostly high (44.6%). 2. The job satisfaction of nurses at Toto Kabila Regional Hospital, Bone Bolango Regency is mostly high (36.9%). 3. There is a relationship between nurse group cohesiveness and nurse job satisfaction at Toto Kabila Hospital, Bone Bolango Regency ( $\chi^2$  value 31.106 and  $p$  value 0.000).*

**Keywords** : Cohesiveness, Job Satisfaction, Nurses

## PENDAHULUAN

Perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan perawat baik dalam maupun luar negeri sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Tugas pokok perawat adalah memberikan pelayanan keperawatan berupa asuhan keperawatan atau kesehatan kepada individu, keluarga, kelompok dan masyarakat dalam upaya kesehatan, pencegahan penyakit, penyembuhan penyakit dan pemulihan serta pembinaan peran serta masyarakat dalam rangka kemandirian di bidang keperawatan dan kesehatan (Windari, 2022).

Motivasi dalam keperawatan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat. Kepuasan kerja akan berpengaruh kepada kepuasan pasien dengan pelayanan perawat dalam merawat pasien, selain motivasi yang mempengaruhi kepuasan. Motivasi kerja pada perawat mempunyai tujuan untuk membangkitkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan keadaan lingkungannya (Pranata, 2021). Indikator kepuasan kerja menurut hirarki kebutuhan Maslow terdiri dari kebutuhan fisiologis (*physiological need*), kebutuhan rasa aman (*safety need*), kebutuhan sosial (*social need*), kebutuhan penghargaan (*esteem need*) dan kebutuhan aktualisasi diri atau *self actualization need* (Paramarta, 2021).

Kohesivitas atau *cohesiveness* didefinisikan sebagai “*the degree of mutual interest among members*” (derajat kepentingan bersama diantara anggota kelompok). Pada kelompok yang sangat kohesif maka identifikasi bersama atau *mutual identification* yang kuat inilah yang menjadikan suatu kelompok menjadi kompak. Kohesivitas kelompok terbentuk sebagai hasil dari seberapa besar anggota memahami bahwa tujuan mereka dapat terpenuhi didalam kelompok (Morissan, 2021).

Upaya dalam meningkatkan kualitas layanan yang terbaik, rumah sakit harus menanamkan komitmen kepada perawat dalam mencapai hasil kerja yang efisien. Kualitas layanan yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja seorang perawat, menghemat sumber daya dan meningkatkan stabilitas kinerja perawat. Perawat merupakan penentu baik atau buruknya suatu proses keperawatan secara keseluruhan serta sebagai penentu dalam pencapaian proses asuhan yang bermutu (Gurning dkk., 2021).

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Toto Kabila adalah salah satu rumah sakit yang ada di Kabupaten Bone Bolango dengan jumlah perawat sebanyak 187 perawat. Studi pendahuluan yang dilakukan pada perawat yang saat itu sedang bertugas, terdapat perawat masih merasakan belum puas mengenai hubungan rekan kerja yang tidak nyaman dalam satu tim, belum ada kebebasan dalam membuat keputusan sendiri dan ada perawat mengalami stress karena keterbatasan kapasitas perawat dibandingkan dengan jumlah pasien yang menyebabkan perawat mengalami kelelahan dalam bekerja.

Kohesivitas memainkan peran penting dalam memperkuat kualitas tim yang efektif. Perawat yang memiliki kerjasama tim yang baik maka ia akan memiliki kecenderungan untuk dapat meningkatkan kualitas pelayanan di rumah sakit. Ketika perawat saling bekerja bersama sebagai sebuah tim untuk mencapai tujuan bersama, maka mutu keselamatan pasien akan meningkat dan diikuti oleh kepuasan kerja, selain itu hal ini juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih bahagia, lebih kohesif, dan produktif untuk semua orang yang terlibat, termasuk pasien yang dirawat. Tidak adanya kohesivitas antar perawat di rumah sakit akan berdampak bagi kualitas pelayanan terhadap pasien. Pasien akan merasa tidak nyaman sehingga memperlambat proses penyembuhan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan kohesivitas kelompok perawat dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango.

## METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *deskriptif analisis* pendekatan *cross sectional*. Populasi seluruh perawat di RSUD Toto Kabila dengan jumlah 187 perawat. Teknik sampel

yang digunakan pada penelitian ini menggunakan *propotional stratified random sampling*, dengan jumlah sampel sebanyak 65 orang. Sampel yang diambil berdasarkan kriteria sebagai berikut:

Kriteria inklusi ; merupakan pegawai aktif berstatus PNS/Honorer/Kontrak, telah bekerja >6 bulan. Kriteria eksklusi ; sedang cuti/izin/sakit/Izin pendidikan, bersedia menjadi responden.

## HASIL

### Analisis Univariat

**Tabel 1. Kohesivitas Kelompok Perawat di RSUD Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango**

No.	Kohesivitas Perawat	Kelompok	Frekuensi (n)	Persentase (%)
1.	Rendah		16	24,6
2.	Sedang		20	30,8
3.	Tinggi		29	44,6
<b>Jumlah</b>			<b>65</b>	<b>100</b>

Tabel tersebut menunjukkan sebagian besar perawat di RSUD Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango memiliki kohesivitas kelompok perawat yang tinggi yaitu sebanyak 29 orang (44,6%), sedangkan kohesivitas sedang sebanyak 20 orang (30,8%) dan kohesivitas rendah sebanyak 16 orang (24,6%).

**Tabel 2. Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango**

No.	Kepuasan Perawat	Kerja	Frekuensi (n)	Persentase (%)
1.	Rendah		19	29,2
2.	Sedang		22	33,8
3.	Tinggi		24	36,9
<b>Jumlah</b>			<b>58</b>	<b>100</b>

Tabel tersebut menunjukkan sebagian besar perawat di RSUD Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango memiliki kepuasan kerja tinggi yaitu sebanyak 24 orang (36,9%), sedangkan perawat dengan kepuasan kerja sedang sebanyak 22 orang (33,8%) dan perawat dengan kepuasan kerja rendah sebanyak 19 orang (29,2%).

### Analisis Bivariat

**Tabel 3. Hubungan Kohesivitas Kelompok Perawat dengan Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango**

Kohesivitas Perawat	Kelompok	Kepuasan Kerja Perawat						Jumlah	
		Rendah		Sedang		Tinggi		N	%
		n	%	n	%	n	%		
Rendah		13	20,0	2	3,1	1	1,5	16	24,6
Sedang		5	7,7	8	12,3	7	10,8	20	30,8
Tinggi		1	1,5	12	18,5	16	24,6	29	44,6
<b>Jumlah</b>		<b>19</b>	<b>29,2</b>	<b>22</b>	<b>33,8</b>	<b>24</b>	<b>36,9</b>	<b>65</b>	<b>100,0</b>
$\chi^2$ hitung: 31,106						$p$ value: 0,000			

Tabel tersebut menunjukkan pada 19 orang perawat (29,2%) yang kepuasan kerja rendah, terdapat 13 orang (20,0%) dengan kohesivitas rendah, 5 orang (7,7%) dengan kohesivitas sedang dan 1 orang (1,5%) dengan kohesivitas tinggi. Pada 22 orang perawat (33,8%) yang

kepuasan kerja sedang, terdapat 2 orang (3,1%) dengan kohesivitas rendah, 8 orang (12,3%) dengan kohesivitas sedang dan 12 orang (18,5%) dengan kohesivitas tinggi. Sementara itu pada 24 orang perawat (36,9%) kepuasan kerja tinggi, terdapat 1 orang (1,5%) dengan kohesivitas rendah, 7 orang (10,8%) dengan kohesivitas sedang dan 16 orang (24,6%) dengan kohesivitas tinggi.

Hasil analisis chi square mendapatkan nilai  $\chi^2$  hitung 31,106 dan  $\rho$  value 0,000. Dengan pemenuhan hipotesis  $\chi^2$  hitung (31,106) >  $\chi^2$  tabel (5,991) dan  $\rho$  value 0,000 <  $\alpha$  (0,05), maka dinyatakan bahwa ada hubungan kohesivitas kelompok perawat dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango.

## PEMBAHASAN

### Kohesivitas Kelompok Perawat di RSUD Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango

Hasil penelitian mendapatkan bahwa sebagian besar perawat di RSUD Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango memiliki kohesivitas kelompok perawat yang tinggi yaitu sebanyak 29 orang (44,6%), sedangkan kohesivitas sedang sebanyak 20 orang (30,8%) dan kohesivitas rendah sebanyak 16 orang (24,6%).

Tingkat kohevititas kelompok perawat yang sebagian besar tinggi ini dikarenakan perawat yang bertugas sebagian besar berpendidikan profesi keperawatan (Ners), dan pendidikan keperawatan lain yaitu Diploma III Keperawatan dan S1 serta S2 Keperawatan.

Tingkat pendidikan perawat dapat menentukan kualitas asuhan keperawatan yang diberikan. Perbandingan kuantitas perawat menurut jenjang pendidikan erat kaitannya dengan profesionalisme pemberian asuhan keperawatan terhadap klien selaku pengguna jasa keperawatan. Pendidikan yang berkelanjutan sangat penting untuk diperhatikan bahkan menjadi suatu tanggung jawab pimpinan di rumah sakit agar dapat menjamin staff dan karyawannya berkesempatan mengikuti pendidikan yang lebih tinggi sesuai kebutuhan profesinya karena hal ini akan berdampak baik rumah sakit (Mangkunegara, 2013).

Gurning *dkk.* (2021) menjelaskan bahwa kohesivitas perawat merupakan hubungan interpersonal dalam suatu tim kerja dimana akan terbina hubungan yang kuat antar anggotakelompok, adanya ketertarikan antar sesama akan berdampak pada retensi perawat. Dalam satu tim kerja perlu adanya kohesivitas karena keakraban anggota tim kerja akan mempengaruhi hasil kinerja dan hal yang terpenting adalah saling komunikasi. Tim kerja yang kohesif dapat dijadikan sebagai sumber dukungan karena tim kerja yang saling memberikan dukungan dapat menguatkan para anggotanya.

Schmutz *dkk.* (2019), menyatakan kerjasama tim dapat meningkatkan efektivitas, efisiensi dan biaya yang terkait dengan perawatan kesehatan. Kohesivitas memainkan peran penting dalam memperkuat kualitas tim yang efektif (komunikasi, situasi pemantauan, resolusi konflik dan tujuan bersama) yang secara langsung berkontribusi pada pembentukan dari budaya keselamatan pasien. Kerjasama tim dan komunikasi sangat penting untuk perawatan yang aman.

Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil yang didapatkan oleh Gurning *dkk.* (2021), yang dalam penelitiannya mendapatkan bahwa frekuensi kategori kohesivitas perawat di RSUD Bina Kasih Medan sebagian besar adalah kohesivitas perawat rendah sebanyak 67 orang (58,8%). Keadaan ini menunjukkan bahwa variabel kohesivitas perawat rendah yang terjadi pada perawat pelaksana masih tergolong tinggi dan kohesivitas tinggi yang terjadi pada perawat masih tergolong rendah karena masih mencapai angka 47 orang (41,2%).

Namun pada penelitian Badu (2023), didapatkan bahwa skor maksimum untuk data kohesivitas kelompok yang dapat dicapai responden adalah 72. Skor maksimum yang diperoleh responden adalah 66 dimana berdasarkan stem and leaf plot kohesivitas terdapat 2 orang responden yang mencapai nilai maksimum tersebut. Adapun untuk skor terendah

kohesivitas kelompok adalah 39. Hasil tersebut menunjukkan bahwa skor perolehan seluruh responden >36, sehingga dapat diinterpretasi bahwa kohesivitas kelompok perawat pada RSUD Kalabahi dikategorikan pada kategori baik.

Peneliti berasumsi bahwa pendidikan formal dalam bidang perawatan kesehatan, memberikan dasar kompetensi yang sama kepada semua anggota kelompok perawat. Ini penting untuk memastikan bahwa semua anggota kelompok memiliki pemahaman yang seragam tentang standar perawatan dan protokol medis. Selama proses pendidikan, perawat belajar bekerja sama dalam tim untuk mengatasi masalah kesehatan pasien. Ini menciptakan dasar bagi kohesivitas kelompok, karena anggota tim belajar bagaimana berinteraksi, berkomunikasi, dan memecahkan masalah bersama-sama. Melalui pendidikan, perawat belajar peran dan tanggung jawab mereka dalam tim perawatan kesehatan. Pemahaman yang jelas tentang peran masing-masing anggota kelompok dapat membantu menghindari konflik dan meningkatkan kohesivitas. Pendidikan juga dapat membantu anggota kelompok perawat memahami dan menghargai keragaman latar belakang, pengalaman, dan pandangan mereka. Hal ini dapat mendukung terciptanya lingkungan yang inklusif dan mendukung kohesivitas kelompok..

### **Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango**

Hasil penelitian mendapati bahwa sebagian besar perawat di RSUD Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango memiliki kepuasan kerja tinggi yaitu sebanyak 24 orang (36,9%), sedangkan perawat dengan kepuasan kerja sedang sebanyak 22 orang (33,8%) dan perawat dengan kepuasan kerja rendah sebanyak 19 orang (29,2%).

Tingkat kepuasan yang tinggi pada perawat di RSUD Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango berkaitan dengan masa kerja dari perawat itu sendiri. Nampak dari tabulasi data bahwa seluruh perawat yang tingkat kepuasan tinggi seluruhnya (100%) memiliki masa kerja 9 bulan sampai dengan 4 tahun. Pada perawat dengan tingkat kepuasan sedang, terdapat 8 orang (36,4%) masa kerja 3-4 tahun dan 14 orang (63,6%) masa kerja 6-24 tahun. Sedangkan pada perawat dengan kepuasan kerja rendah seluruhnya (100%) masa kerjanya 9-18 tahun. Artinya, kepuasan kerja yang tinggi lebih banyak pada perawat yang masa kerjanya <6 tahun, sedangkan perawat dengan masa kerjanya >6 tahun tingkat kepuasan makin berkurang.

Sinaga (2001) sebagaimana dikutip oleh Majannang *dkk.* (2021), menyebutkan kepuasan kerja realtif tinggi pada waktu permulaan berkerja, menurun secara berangsur-angsur selama 5 sampai 8 tahun. Masa kerja merupakan lamanya perawat bekerja dimulai sejak perawat resmi diangkat sebagai karyawan rumah sakit. Kondisi pekerjaan yang menyebabkan perasan stres yang sering kali dialami oleh perawat di rumah sakit yang biasanya karena lamanya masa pelayanan keperawatan, sehingga paparan stres yang sering dialami dalam pekerjaan memiliki hubungan bermakna dengan kepuasan kerja perawat (Fitnanto *dkk.*, 2021).

Seorang karyawan yang merasa puas dalam bekerja akan jauh lebih produktif jika dibandingkan mereka yang tidak puas. Tingkat kesukaan seseorang pada pekerjaannya juga menjadi cerminan dari kepuasan kerja. Jika diartikan secara formal, kepuasan kerja merupakan tanggapan secara afektif atau emosional seseorang terhadap berbagai segi pekerjaan. Perlu diketahui bahwa kepuasan kerja bukanlah konsep kesatuan. Salah satu aspek pekerjaan bisa saja disukai seseorang tetapi aspek lainnya tidak disukai orang tersebut. Tetapi hal tersebut bisa menjadi berbeda kepada orang lain untuk pekerja yang sama. Lebih lanjut, disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sebuah masalah penting yang harus diperhatikan dengan hubungannya pada produktivitas kerja. Seorang pekerja jika memiliki sikap ketidakpuasan yang tinggi cenderung lebih berpeluang melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan perusahaan (Sisca, 2020). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Fikri *dkk.* (2022) yang mendapatkan bahwa kepuasan kerja perawat di rawat inap RSD Idaman Kota Banjarbaru rata-ratanya yaitu 76,90 atau 76,90%. Dari nilai hasil penggambaran tersebut dapat diketahui

bahwa kepuasan kerja perawat yang bekerja di rawat inap RSD Idaman Kota Banjarbaru sudah melebihi dan memenuhi standar kepuasan kerja perawat. Pada penelitian Barahama *dkk.* (2019) mendapati bahwa kepuasan kerja perawat di Ruang Perawatan Dewasa RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado adalah kurang puas sebanyak 30 responden (51.7%) sedangkan yang puas sebanyak 28 responden (48,3%).

Peneliti berasumsi bahwa tingkat kepuasan kerja dapat bervariasi dari individu ke individu dan dapat berubah seiring waktu. Manajemen dan organisasi perawatan kesehatan sering berupaya meningkatkan kepuasan kerja perawat dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, menyediakan peluang pengembangan, dan mendengarkan masukan dari perawat untuk mengatasi masalah yang mungkin timbul. Kepuasan kerja yang tinggi dapat berkontribusi pada motivasi, kinerja yang lebih baik, dan pelayanan pasien yang lebih baik dalam bidang perawatan kesehatan.

Seseorang yang telah bekerja lama dalam pekerjaan yang mereka tidak nikmati mungkin mengalami ketidakpuasan yang terakumulasi seiring waktu. Mereka mungkin merasa terjebak dalam pekerjaan tersebut karena faktor-faktor seperti ketergantungan finansial atau kurangnya peluang pekerjaan lain. Ini dapat merusak tingkat kepuasan kerja. Perawat baru seringkali memasuki profesi ini dengan semangat dan motivasi yang tinggi. Mereka mungkin memiliki ekspektasi positif tentang apa yang akan mereka alami dalam pekerjaan perawatan kesehatan, dan semangat inilah yang dapat meningkatkan kepuasan kerja awal mereka. Perawat yang baru juga belum banyak menghadapi tantangan dan tekanan pekerjaan yang sama dengan perawat yang telah bekerja lama. Mereka belum terpapar pada potensi kelelahan fisik dan emosional yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja

### **Hubungan Kohesivitas Kelompok Perawat dengan Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango**

Hasil penelitian mendapatkan bahwa ada hubungan kohesivitas kelompok perawat dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango. Hal tersebut didapatkan dari hasil uji chi square yang menunjukkan penerimaan hipotesis alternatif  $\chi^2$  hitung (31,106) >  $\chi^2$  tabel (5,991) dan  $p$  value  $0,000 < \alpha$  (0,05).

Sulistiyorini (2017), menyatakan bahwa kerja tim ataupun kelompok dalam organisasi tentu membutuhkan suatu kekuatan interaksi dari anggota kelompok yang ditunjukkan dalam bentuk keramahan antar anggota kelompok, mereka biasanya senang untuk bersama-sama. Masing-masing anggota merasa bebas untuk mengemukakan pendapat dan sarannya. Anggota kelompok biasanya juga antusias terhadap apa yang ia kerjakan dan mau mengorbankan kepentingan pribadi demi kebaikan kelompoknya, ini yang biasa disebut kohesivitas kelompok. Guna melaksanakan fungsi pokok tiap unit secara optimal, dibutuhkan kerjasama antar pegawaidengan memupuk rasa solidaritas yang tinggi dan sikap saling tolong menolong sehingga tugas yang diterima dapat berjalan dengan lancar sesuai dengan rencana. pada kelompok yang kohesivitasnya tinggi akan memiliki tingkat ketertarikan pada anggota dan kelompok yang kuat, adanya kepuasan pada kelompok sehingga menimbulkan iklim kerjasama yang baik.

Kelompok kerja dengan kohesivitas kelompok yang tinggi memiliki keinginan yang lebih besar untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan kelompok, serta memiliki komitmen yang tinggi untuk mempertahankan kelompoknya tersebut. Oleh karena itu, kohesivitas penting karena akan memengaruhi produktivitas kelompok sebab dalam kohesivitas kelompok juga adanya tindakan saling mendukung. Kohesivitas menambahkan individu yang terlibat pada pekerjaan akan berpartisipasi dalam kerja tim ataupun kelompok dalam organisasi memiliki kekuatan interaksi dari anggota kelompok yang ditunjukkan dalam bentuk hubungan kerja yang baik antar anggota kelompok, merasa sena bersama-sama cenderung puas terhadap pekerjaan (Nufraditama *dkk.*, 2022). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya

pada penelitian Sulistyorini (2017) mendapatkan hasil bahwa pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa kohesivitas dalam kelompok berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pegawai KPPN Purworejo. Nilai t statistik untuk pengaruh kohesivitas dalam kelompok terhadap kepuasan kerja sebesar  $4,902 > 2,045$ .

Penelitian Fajriyanti *dkk.* (2019) mendapatkan hasil bahwa hubungan antara kohesivitas terhadap kepuasan kerja mempunyai nilai T-statistik sebesar Nilai t-statistik  $3,505669 > 1,987$  sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara kohesivitas dengan kepuasan kerja. Nilai koefisien jalur sebesar  $0,283429$  yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara kohesivitas dengan kepuasan kerja adalah hubungan yang positif, artinya semakin baik kohesivitas kelompok maka semakin meningkatkan kepuasan kerja.

Peneliti berasumsi bahwa kohesivitas kelompok perawat dapat memiliki dampak yang signifikan pada tingkat kepuasan kerja perawat. Kelompok yang kohesif cenderung memiliki tingkat konflik yang lebih rendah. Konflik yang berkepanjangan atau tidak terselesaikan dapat merusak kepuasan kerja. Dengan kohesivitas yang tinggi, perawat cenderung lebih mampu mengatasi konflik secara konstruktif. Kelompok yang kohesif cenderung memiliki komunikasi yang lebih efektif. Komunikasi yang baik antara rekan-rekan kerja dapat meminimalkan kesalahpahaman, meningkatkan koordinasi, dan mengurangi frustrasi yang mungkin terjadi akibat komunikasi yang buruk. Kelompok perawat yang kohesif dapat memberikan pelayanan yang lebih baik kepada pasien karena mereka dapat bekerja sama dengan lebih efektif. Kepuasan pasien yang lebih tinggi juga dapat berdampak positif pada kepuasan kerja perawat, karena melihat dampak positif dari pekerjaan mereka pada pasien dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Kohesivitas memainkan peran penting dalam memperkuat kualitas tim yang efektif. Perawat yang memiliki kerjasama tim yang baik maka ia akan memiliki kecenderungan untuk dapat meningkatkan kualitas pelayanan di rumah sakit. Ketika perawat saling bekerja bersama sebagai sebuah tim untuk mencapai tujuan bersama, maka mutu keselamatan pasien akan meningkat dan diikuti oleh kepuasan kerja, selain itu hal ini juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih bahagia, lebih kohesif, dan produktif untuk semua orang yang terlibat, termasuk pasien yang dirawat.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan kohesivitas kelompok perawat dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango. Hasil analisis mendapatkan nilai  $\chi^2$  hitung  $31,106$  dan  $p$  value  $0,000$ . Saran yang dapat diberikan yakni, bagi perawat dapat meluangkan waktu untuk memberikan bantuan kepada rekan-rekan perawat saat mereka membutuhkannya. Dukungan satu sama lain dalam situasi sulit dapat memperkuat kohesivitas kelompok. Selalu mencari peluang untuk mengembangkan diri dalam karir seperti pelatihan lanjutan, sertifikasi, atau pengembangan keterampilan baru yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Ucapan terima kasih disampaikan kepada Pimpinan dan Staf Rumah Sakit Umum Daerah Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango, Kaprodi dan Dosen Keperawatan serta para pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian artikel ini.

## UCAPAN TERIMAKASIH

Peneliti menyampaikan terima kasih atas dukungan, inspirasi dan bantuan kepada semua pihak dalam membantu peneliti menyelesaikan penelitian ini, termasuk pada peserta yang telah bersedia berpartisipasi dalam penelitian hingga selesai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Badu, M. G. (2023). Hubungan Kohesivitas dengan Kerjasama Tim dalam Budaya Keselamatan Pasien di Ruang Rawat Inap RSD Kalabahi. *Open Access Jakarta Journal of Health Sciences*, 2(5), 726–732.
- Barahama, K. F., Katuuk, M., & Oroh, W. M. (2019). Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruangan Perawatan Dewasa RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado. *Jurnal Keperawatan*, 7(1).
- Chmutz, J. B., Meier, L. L., & Manser, T. (2019). How effective is teamwork really? The relationship between teamwork and performance in healthcare teams: A systematic review and meta-analysis. *BMJ Open*, 9(9), 1–16.
- Fajriyanti, F., Panjaitan, N. K., & Kuswanto, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kohesivitas Kelompok Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt Bank Bni Syariah. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 5(3), 455–465.
- Fikri, M. K., Rizany, I., & Setiawan, H. (2022). Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat pada Masa Pandemi COVID-19 di Rawat Inap. *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*, 5(1), 38–46
- Fitnanto, R., Parulian, T. S., & Setyarini, E. A. (2021). Faktor Yang Memengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit: Literature Review. *Elisabeth Health Jurnal*, 6(2), 137–141.
- Gurning, Y., Syam, B., & Setiawan, S. (2021). Kohesivitas dan Kecerdasan Emosional Perawat terhadap Kinerja Perawat Pelaksana. *Journal of Telenursing (JOTING)*, 3(2), 440–455.
- Majannang, E. A., Kadir, A., & Hamsinah. (2021). Hubungan Motivasi Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Haji Makassar. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa & Penelitian Keperawatan*, 1(2), 196–202.
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Morissan. (2021). *Teori Komunikasi Individu Hingga Massa*. Jakarta: Kencana.
- Nufraditama, Y., Sari, P. O., & Asmike, M. (2022). Pengaruh Dukungan Sosial, Budaya Organisasi Dan Kohesivitas Kelompok Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PG Rejo Agung Baru Kota Madiun). *Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi* 4, (September).
- Paramarta. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Jakarta: Cipta Media Nusantara.
- Pranata. (2021). *Manajemen Keperawatan*. Sumatera Barat: CV. Insan Cendekia Mandiri.
- Sisca. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Yayasan Kita Menulis.
- Sulistyorini, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Keterlibatan Kerja Dan Kohesivitas Dalam Kelompok Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Aspek Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (Kppn) Purworejo. *Performance*, 24(1), 32.
- Windari. (2022). *Sistem Informasi Registrasi Perawat*. Jawa Barat: NEM.