

JURNAL SKRIPSI

**HUBUNGAN KOMUNIKASI SBAR DENGAN KEPUASAN
KERJA PERAWAT DALAM PELAKSANAAN *HANDOVER*
DI RSI HASANAH MUHAMMADIYAH
MOJOKERTO**



Oleh :

**NUR ANNISA CANDRA WATI
2114201005**

**PROGRAM STUDI S1 KEPERAWATAN
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN MAJAPAHIT
MOJOKERTO
2025**

HALAMAN PENGESAHAN

JURNAL SKRIPSI

**HUBUNGAN KOMUNIKASI SBAR DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DALAM
PELAKSANAAN *HANDOVER* DI RSI HASANAH MUHAMMADIYAH MOJOKERTO**



Oleh :

**NUR ANNISA CANDRA WATI
NIM : 2114201005**

Pembimbing I

Ike Prafitia Sari, S.kep, Ns., M.kep
NIK.220 250 134

Pembimbing II

Fitria wahyu A.S.kep, Ns., M.kep
NIK. 220 250 133

PERNYATAAN

Dengan ini kami selaku Mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Majapahit Mojokerto :

Nama : Nur annisa candrawati

NIM : 2114201003

Program Studi : S1 Ilmu Keperawatan

Setuju naskah jurnal ilmiah yang disusun oleh yang bersangkutan setelah mendapat arahan dari pembimbing, dipublikasikan dengan mencantumkan nama tim pembimbing sebagai co-aauthor.

Demikian harap maklum

Mojokerto 03 November 2025

Penulis



Nur annisa candra Wati

NIM 2114201005

Menyetujui

Pembimbing I



Ike Prafitasari S.kep.Ns.,M.kep

NIK.220 250 134

Pembimbing II



Fitriah Wahyu A.S.kep.Ns.,M.kep

NIK. 220 250 133

Hubungan komunikasi SBAR dengan kepuasan kerja perawat dalam pelaksanaan *handover* di Rsi hasanah muhammadiyah Mojokerto

Nur annisa candrawati

Program Studi S1 Ilmu Keperawatan STIKES Majapahit Mojokerto

nicaaacandraaa@gmail.com

Ike prafita Sari,S,kep,Ns,M.kep

ikkeshary@gmail.com

Program Studi S1 Ilmu Keperawatan STIKES Majapahit Mojokerto

Fitria wahyu A.,S,kep,Ns,M.kep

fitria.hariyadi@gmail.com

Program Studi Profesi Ners STIKES Majapahit Mojokerto

Abstrak: Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang terlihat dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya.. Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk Menganalisis hubungan antara komunikasi SBAR dengan kepuasan perawat dalam pelaksanaan *handover* di Rumah Sakit Islam Hasanah Muhammadiyah Mojokerto. Metode penelitian ini menggunakan Metode *korelasi* dengan teknik pengambilan *propotionated random sampling*. Populasi dari penelitian ini yaitu sebagian perawat RSI Hasanah Kota Mojokerto sebanyak 49 perawat. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner. Variabel yang diteliti yaitu variabel independent komunikasi SBAR dan variabel dependent kepuasan kerja perawat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan komunikasi SBAR dengan kepuasan kerja perawat dalam pelaksanaan *handover* hasil uji *spearman Rank* menunjukkan nilai $\text{sign.p} = 0,004 < 0,05$. Terdapat hubungan antara komunikasi SBAR dengan kepuasan kerja perawat dalam pelaksanaan *handover*. Metode komunikasi SBAR menjadi salah satu metode yang dapat digunakan dalam meningkatkan komunikasi efektif yang banyak dilakukan pada saat *handover* di Rumah sakit. Selain dampak kepasien jika pelaksanaan komunikasi atau transfer informasi tentang kemajuan kondisi pasien antar tenaga kesehatan di rumah sakit tidak terlaksana maka kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan juga terkendala. Baik kendala informasi maupun kendala tindakan. Profesionalisme dalam pelayanan perawatan dapat diwujudkan melalui komunikasi yang efektif antara perawat dan tim kesehatan lainnya.

Kata kunci: Kepuasan, Komunikasi, Perawat

Abstract: Job satisfaction reflects a person's feelings towards their work, which is seen in the employee's positive attitude towards their work and work environment. The purpose of this study is to analyze the relationship between SBAR communication and nurse satisfaction in the implementation of *handover* at Hasanah Muhammadiyah Mojokerto Islamic Hospital. This research method uses the correlation method with the proposed random sampling technique. The population of this study is some nurses of RSI Hasanah Mojokerto City as many as 49 nurses. The instrument used in this research is

using a questionnaire. The variables studied are SBAR communication independent variables and nurse job satisfaction dependent variables. Research results show that there is a relationship between age and breastfeeding status with the results of the spearman Rank test showing sign value. $p = 0.004 < 0.05$. There is a relationship between SBAR communication and nurse job satisfaction in handover implementation. The SBAR communication method is one of the methods that can be used to improve effective communication that is often carried out during handover at the Hospital. In addition to the impact of patients, if the implementation of communication or information transfer about the progress of the patient's condition between health workers in the hospital is not carried out, the performance of nurses in providing nursing care is also constrained. Both information constraints and action constraints. Professionalism in care services can be realized through effective communication between nurses and other health teams.

Keywords: Satisfaction, Communication, Nurse

PENDAHULUAN

Rumah sakit sebagai lembaga penyedia kesehatan harus senantiasa memberikan pelayanan yang berkualitas baik kepada pelanggan eksternal (pasien), maupun pelanggan internal (perawat). Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja perawat. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang terlihat dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Peningkatan kepuasan kerja pada karyawan tentu berdampak positif pada kinerja karyawan. Ketika perawat merasa puas pada pekerjaannya, mereka cenderung lebih senang menjalankan tugas keperawatan sehingga kualitas layanan keperawatan akan meningkat dengan sendirinya (Asikin, 2019).

Perawat yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya terkadang sulit mencapai kematangan psikologis dan cenderung merasa terbebani. Meskipun metode SBAR telah diterapkan di banyak rumah sakit, namun masih ditemukan berbagai kendala yang dapat menghambat efektivitasnya. Salah satu kendala utama adalah komunikasi yang kurang tepat dan tidak sesuai dengan standar prosedur operasional (SOP). Hal ini dapat dilihat dari kurangnya waktu yang diberikan untuk konfirmasi pesan, interupsi, dan penyelaan pembicaraan. Kesenjangan komunikasi ini dapat berakibat serius, seperti kesalahan dalam tindakan keperawatan yang berdampak negatif pada pasien.

Berdasarkan gedif et al (2018) Sejumlah 416 perawat di Ethiopia memperlihatkan bahwa kepuasan kerjanya hanya sebesar 54%. Sedangkan kepuasan kerja di India sebesar 60% dan di China sebesar 58% (Meng et al., 2019). hasil penelitian Rahmaniah dkk. (2020) menyebutkan bahwa nilai rata-rata kepuasan kerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSD Idaman Kota Banjarbaru sebesar 61,97. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan perawat di rumah sakit tersebut masih belum mencapai standar kepuasan perawat yang ditetapkan dalam *Minnesota Satisfaction Questioner* (MSQ) yaitu sebesar 75,4. Penelitian Budhiana dkk. (2022) menyebutkan bahwa prevalensi 58,8% perawat di RSUD Al-Mulk Kota Sukabumi menyatakan cukup puas, dan sebanyak 17,6% menyatakan kurang puas. Prevalensi kepuasan perawat di RSUD Arosuka (Syafrizal dkk.,

2021) menunjukkan sebesar 56,5% perawat merasa puas, 37,6% perawat merasa kurang puas, dan sebanyak 5,9% merasa tidak puas. Perawat merasa puas dengan kondisi kerja dan hubungan kerja, sedangkan perawat merasa tidak puas dengan gaji dan potensi promosi, penggunaan keterampilan dan kemampuan, dan aktivitas kerja (Syafrizal dkk., 2021). Pada penelitian Syafitri (2020) menunjukkan prevalensi kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Reksodiwiry Padang mencapai 61%, yang terdiri dari promosi dan supervisi sebesar 71% dan penghargaan sebesar 70%. Tingkat kepuasan perawat yang rendah tidak hanya terjadi di Indonesia saja, namun juga berbagai negara.

Hasil observasi yang dilakukan di Rumah Sakit Islam Hasanah Muhammadiyah Mojokerto oleh peneliti menunjukkan bahwa Rumah Sakit Islam Hasanah Muhammadiyah Mojokerto telah menerapkan komunikasi efektif SBAR pada setiap kali proses handover. Namun, dalam pelaksanaannya terdapat beberapa kendala yang masih ditemukan, seperti petugas kurang menyediakan waktu untuk memberi kesempatan kepada penerima pesan dalam memberikan feedback (umpan balik) apakah pesan tersebut sudah diterima dengan baik. Kendala lainnya yaitu masih ditemukannya interupsi atau penyelaan dalam pembicaraan. Selain itu, beberapa tahapan dalam pelaksanaan komunikasi SBAR masih terlewatkan, seperti penyampaian nama dan nomor rekam medis pasien yang tidak disebutkan.

Berdasarkan data dari Riskesdas (Riset Kesehatan Dasar) 2018, prevalensi hipertensi di Indonesia berdasarkan tingkat provinsi pada penduduk usia ≥ 18 tahun sebesar (34,1%), hasil tertinggi di provinsi Jawa Timur sekitar 11.600.444 penduduk, dengan proporsi laki-laki 48,8% dan perempuan 51,2%. Dari jumlah tersebut, Penderita hipertensi yang mendapatkan pelayanan kesehatan sebesar 61,10% atau 7.088.136 penduduk. Jumlah pasien hipertensi di Indonesia, rutin minum obat (54,4%), tidak rutin (32,3%) dan tidak minum obat (13,3%). Proporsi riwayat minum obat dan alasan tidak minum obat pada penduduk hipertensi antara lain karena pasien merasa sudah sehat (59,8%), tidak rutin ke fasyankes (31,3%), minum obat tradisional (14,5%), sering lupa (11,5%), tidak mampu beli obat rutin (8,1%), tidak tahan efek samping obat (4,5%), dan obat tidak ada di Fasyankes (2%) (Al Rasyid, 2022). Dibandingkan tahun (2021) ada peningkatan sebesar 12,10% pada penderita hipertensi di provinsi Jawa Timur (Timur, 2022). Data Dinas Kesehatan Kota Mojokerto diketahui jumlah estimasi penderita hipertensi di Kota Mojokerto pada tahun (2020) sebanyak 15.053 jiwa yang mendapatkan pelayanan kesehatan.

Terdapat berbagai cara untuk mengoptimalkan kepuasan kerja perawat, salah satunya adalah dengan memperbaiki pola komunikasi. Kualitas komunikasi dalam organisasi dan persepsi terhadap kepuasan berkomunikasi sangat mempengaruhi kepuasan kerja di semua tingkat pekerjaan. Peningkatan komunikasi yang efektif dapat membantu mencapai kepuasan kerja perawat, salah satunya adalah komunikasi SBAR (Triarso dkk., 2023). Komunikasi SBAR (*Situation, Background, Assessment, Recommendation*) adalah proses penyampaian informasi dengan menggunakan kerangka

yang logis, sehingga informasi tersebut dapat disampaikan kepada orang lain dengan akurat (Oxyandi & Endayni, 2020).

Masalah kepuasan kerja perawat menjadi perhatian penting dalam menjaga kualitas pelayanan kesehatan. Perawat akan sering melamun, mengalami penurunan semangat kerja, mudah bosan dan lesu, kesulitan berkonsentrasi, memiliki emosi yang tidak stabil, sering absen, dan mengerjakan hal-hal yang tidak terkait dengan pekerjaannya (Fikri dkk., 2022). Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan perawat yaitu karakteristik individu (usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman), gaji, fasilitas, lingkungan kerja, dukungan, kesesuaian jenis pekerjaan, motivasi, dan *reward* (Rahmaniah dkk., 2020). Kondisi-kondisi ini tidak hanya berdampak negatif pada perawat secara individu, tetapi juga pada kualitas pelayanan kesehatan secara keseluruhan. Penurunan kinerja perawat dapat menyebabkan meningkatnya risiko kesalahan medis, menurunnya kepuasan pasien, serta memburuknya citra rumah sakit. Oleh karena itu, penting bagi manajemen rumah sakit untuk mengidentifikasi dan mengatasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan perawat (Fitrianingrum, 2019).

Komunikasi SBAR merupakan salah satu komunikasi yang digunakan oleh para tenaga medis dalam melaporkan kondisi pasien kepada rekan kerjanya saat serah terima antar shift atau antar staf di daerah klinis yang berbeda (Lestari, 2021). Komunikasi SBAR melibatkan seluruh anggota tim kesehatan dalam memberikan masukan terkait situasi pasien, termasuk dalam memberikan rekomendasi, sehingga perawat memiliki kesempatan untuk berdiskusi dengan anggota tim kesehatan lainnya. Komunikasi SBAR dapat meningkatkan kepuasan kerja pada perawat (Handayani dkk., 2024). Struktur komunikasi SBAR yang jelas dan terorganisir, membuat perawat mampu menyampaikan informasi penting dengan lebih efektif, sehingga perawat akan merasa lebih percaya diri dalam menjalankan tugasnya. Peningkatan kejelasan dalam komunikasi juga membuat perawat merasa lebih dihargai dan diakui atas kontribusi mereka dalam tim perawatan kesehatan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Rumah Sakit Islam Hasanah Muhammadiyah Mojokerto tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti "Hubungan Komunikasi SBAR dengan Kepuasan Perawat dalam Pelaksanaan Handover di RS Islam Hasanah Muhammadiyah Mojokerto".

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan metode survey dengan cara menyebarkan kuesioner pada responden untuk mengumpulkan informasi bagi peneliti (Muhyi, 2018). Peneliti ini menggunakan desain penelitian korelasional dengan metode pendekatan *cross sectional*. Penelitian korelasional adalah penelitian yang bertujuan mengkaji hubungan antar variabel. Pendekatan *cross sectional* adalah penelitian dimana peneliti mengukur atau mengobservasi variabel independen dan dependen hanya sekali pada satu waktu (Nurusalam,

2016).

Menurut Muhyi,(2018), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada studi ini adalah seluruh perawat rawat sejumlah 56 perawat di Rumah Sakit Islam Hasanah Muhammadiyah Mojokerto.

Menurut Muhyi (2018), sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih untuk diobservasi dan dianalisis dalam suatu penelitian. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan Teknik Rumus sovlin yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel, yakni sebanyak perawat

Analisis univariat bertujuan untuk mendapatkan gambaran sebaran frekuensi dan proporsi dari variabel penelitian yaitu komunikasi SBAR (*Situation, Background, Assessment, and Recommendation*) dan kepuasan kerja pada perawat. Data disajikan dalam bentuk tabel, diagram, dan narasi.

Analisis bivariat bertujuan untuk mencari ada atau tidaknya hubungan variabel bebas dengan variabel terikat, dan untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah ditentukan, Penelitian ini menggunakan uji statistik yaitu uji korelasi *Rank Spearman* dengan tingkat keakuratan sebesar 95%. Uji *Rank Spearman* digunakan untuk mengetahui hubungan dua variabel nominal dan ordinal serta mengukur kuatnya hubungan antara variabel satu dengan variabel lainnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengumpulan data dilakukan selama penelitian di RSI Hasanah Kota Mojokerto dengan 49 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan menggunakan lembar kuisioner yang berisi tentang kepuasan kerja dan lembar observasi komunikasi SBAR. Berdasarkan jenis kelamin, masa kerja, tingkat pendidikan terakhir dan mengikuti pelatihan SBAR. dari pengumpulan data yang dilakukan diperoleh hasil dengan karakteristik tersebut :

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Perawat RSI Hasanah Kota Mojokerto

No	Jenis kelamin	Frekuensi (n)	Persentase (%)
1	Laki-laki	13	26,5
2	Perempuan	36	73,5
Total		49	100,0

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja Perawat RSI Hasanah Kota Mojokerto

No	Masa kerja	Frekuensi (n)	Persentase (%)
1	1 tahun	9	18,4
2	≥1 tahun	40	81,6
Total		49	100,0

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Perawat RSI Hasanah Kota Mojokerto

No	Pendidikan terakhir	Frekuensi (n)	Persentase (%)
1	D3	7	14,3
2	S1/Ners	42	85,7
Total		49	100,0

Mengidentifikasi komunikasi SBAR dalam pelaksanaan handover di rumah sakit Islam hasanah Muhammadiyah Mojokerto

Berdasarkan hasil yang didapatkan atas karakteristik responden berdasarkan komunikasi SBAR mayoritas responden dalam kategori efektif sebanyak 39 responden (79,6%). Kegiatan *handover* sangat perlu disertai dengan komunikasi yang efektif, agar dapat meminimalkan terjadinya kesalahan yang dapat merugikan pasien (Dewi, 2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi SBAR menurut Nirwana (2020) meliputi faktor personal (emosional, sosial, dan kognitif), lingkungan, dan faktor yang berhubungan. seperti status sosial, kekuatan, usia, dan sikap individu dalam berinteraksi, Semua faktor tersebut dapat menentukan tingkat keterbukaan dan respons seseorang terhadap orang lain.

Menurut asumsi peneliti hasil pada pelaksanaan komunikasi SBAR di RSI Hasanah Muhammadiyah Kota Mojokerto tergolong efektif karena mayoritas komunikasi SBAR yang tidak efektif merupakan dari jenis kelamin laki-laki sehingga mayoritas jenis kelamin yang memiliki komunikasi SBAR yang baik yaitu perempuan. Perempuan cenderung memiliki keterampilan komunikasi interpersonal yang lebih baik, sehingga dapat meningkatkan kejelasan serta pemahaman dalam penyampaian informasi. Hal ini sesuai dengan penelitian oleh Dewi *et al.* (2024) menyatakan bahwa mayoritas perawat berjenis kelamin perempuan. Kuantitas jumlah perawat perempuan jauh lebih besar daripada perawat laki-laki. Hal itu terjadi karena berdasarkan data jumlah perawat perempuan memang lebih banyak daripada perawat laki-laki secara nasional.

Selain itu, penelitian juga menelaah bahwa keseluruhan responden dengan komunikasi SBAR yang tidak efektif yang merupakan responden dengan jenjang pendidikan D3 serta mayoritasnya dengan pengalaman kerja 1 tahun (terlampir). Hasil ini menandakan bahwa lulusan NERS juga memiliki kemampuan komunikasi yang bagus daripada D3 Keperawatan. Lulusan NERS memiliki pendidikan yang lebih mendalam, termasuk pelatihan dalam kepemimpinan, pengambilan keputusan berbasis bukti, serta komunikasi profesional yang lebih kompleks. Hal ini memungkinkan mereka untuk lebih efektif dalam menyampaikan informasi yang jelas, sistematis, dan relevan dalam format SBAR. Sementara itu, lulusan D3 Keperawatan mungkin lebih fokus pada keterampilan teknis dan praktik langsung, yang bisa membuat mereka kurang terlatih dalam komunikasi struktural seperti SBAR. Tak hanya itu, masa kerja yang lebih lama juga membuat seseorang menjadi lebih terampil melakukan suatu pekerjaan daripada seseorang yang baru bekerja.

Hal ini sejalan dengan penjelasan oleh Talibo (2021) bahwa komunikasi SBAR yang masih rendah disebabkan oleh faktor pendidikan (D3) akibat kurangnya pengetahuan klinis dan minimnya pendidikan lanjut yang diperoleh perawat, maka hal ini dapat sangat berdampak terhadap perawat, maka hal ini dapat sangat berdampak terhadap kompetensi perawat dalam pelaksanaan *handover*.

Lebih lanjut, menurut penelitian Saragih *et al.* (2023) bahwa pelatihan SBAR akan membuat perawat menyadari komunikasi SBAR penting dalam mendukung kolaborasi yang efektif dalam pemberian asuhan keperawatan kepada pasien dengan aman. Komunikasi SBAR menunjukkan kualitas diri perawat dalam mengidentifikasi pengkajian pasien. Selain itu, perawat juga telah diberikan pelatihan komunikasi SBAR dalam rangka menunjang akreditasi rumah sakit.

Kondisi tersebut mendukung perawat memahami penerapan komunikasi SBAR dengan baik. Adapun perawat yang belum menyadari penerapan komunikasi SBAR dengan baik, disebabkan responden yang baru direkrut sebagai perawat di ruang rawat inap dan belum mendapatkan pelatihan komunikasi SBAR.

Mengidentifikasi kepuasan perawat dalam pelaksanaan *handover* di rumah sakit Islam hasanah Muhammadiyah Mojokerto

Karakteristik responden berdasarkan kepuasan kerja mayoritas responden dalam kategori puas sebanyak 39 responden (79,6%), sisahnya dengan kategori cukup sebanyak 8 responden (16,3%) dan kategori kurang sebanyak 2 responden (4,1%).

Hasil penelitian Manurung (2019), hasil penelitian pada saat pre intervensi, kepuasan yang paling tinggi adalah kebutuhan aktualisasi diri, 64 orang (80%), sedangkan pada saat post intervensi, kepuasan yang paling tinggi adalah kebutuhan memiliki, 53 orang (66,3%). Perawat dalam pelaksanaan pelayanan rumah sakit melakukan kegiatan *handover* merupakan salah satu metode penyampaian informasi terkait kondisi pasien yang relevan melalui proses timbang terima tugas dan wewenang perawat yang dilakukan antar *shift* rutin maupun antar unit internal Rumah sakit. Tahapan *handover* memiliki tiga tahapan yaitu tahap persiapan, tahap proses *handover* dan tahap terminasi *handover* (Anisa, 2024).

Menurut asumsi peneliti kepuasan yang dirasakan perawat >50% adalah kebutuhan memiliki, yaitu kepuasan akan memiliki hubungan yang positif terhadap teman kerja, atasan dan mereka merasa menjadi bagian dari tim kerja atau organisasi dan perawat mampu memelihara lingkungan kerja yang penuh kerjasama dan kerja sama sosial jadi meningkat. Kepuasan terhadap rekan kerja bisa juga dicapai karena semua perawat bisa bekerja sama, mempunyai tujuan yang jelas dan semua berusaha memberikan data yang lengkap agar perawat lain mudah bekerja. Tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial bisa membuat suasana menyenangkan dan mempunyai rekan kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Mengetahui hubungan antara komunikasi SBAR dengan kepuasan perawat dalam pelaksanaan *handover* di rumah sakit Islam hasanah Muhammadiyah Mojokerto

Berdasarkan hubungan komunikasi SBAR dengan kepuasan kerja didapatkan hasil uji Spearman Rho menunjukkan nilai $\text{sign.p} = 0,004 < 0,05$ yang artinya ada hubungan komunikasi SBAR dengan kepuasan kerja.

Hasil penelitian Handayani (2024), hasil uji statistik didapatkan nilai 0,00 maka dapat disimpulkan ada ada hubungan penerapan komunikasi SBAR dengan kepuasan kinerja perawat. Perawat adalah tenaga profesional yang mempunyai pendidikan dalam sistem pelayanan kesehatan dan memiliki kemampuan dan kewenangan melakukan tindakan keperawatan (Hasanah, 2024).

Peran adalah seperangkat tingkah laku yang diharapkan oleh oranglain terhadap kedudukan dalam suatu sistem. Peran dipengaruhi oleh keadaan sosial baik dari dalam maupun dari luar dan bersifat stabil (Tatiwakeng, 2021). Peran perawat menurut Asmawati (2024), peran adalah tingkah laku yang diharapkan oleh orang lain terhadap seseorang sesuai dengan kedudukan dalam sistem. SBAR adalah kerangka yang mudah untuk diingat, mekanisme yang di gunakan untuk menyampaikan kondisi pasien yang kritis atau perlu perhatian dan tindakan segera. SBAR menyediakan metode komunikasi yang jelas mengenai informasi yang berkaitan tentang kondisi pasien antara tenaga medis (klinis), mengajak semua anggota tim pelayanan kesehatan untuk memberikan masukan pada kondisi pasien termasuk rekomendasi. Fase pemeriksaan dan rekomendasi memberikan kesempatan untuk diskusi diantara tim pelayanan kesehatan. Metode ini mungkin agak sulit pada awalnya bagi pemberi dan penerima informasi (Sri, 2023). Menurut asumsi peneliti pelaksanaan SBAR dilakukan di ruang perawat yang berisi pemberian informasi secara berkelompok, tidak berdasarkan diagnosa keperawatan, tapi berdasarkan diagnosa medik dan informasi kritis lainnya. Pemberian informasi diberikan oleh penanggungjawab shift kepada semua perawat yang akan bertugas. Walaupun metode PPJP sudah dilakukan tetapi tidak ada pemberian informasi secara khusus antar perawat penanggungjawab pasien. Setelah overan di ruang perawat, overan dilakukan di sisi pasien dengan cepat dan tidak berdasarkan diagnosa keperawatan. Bila tidak berdasarkan diagnosa maka banyak intervensi yang terlewat, perawat akan berfokus pada hal rutinitas dan intervensi mandiri perawat banyak yang tidak dilakukan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan komunikasi SBAR mayoritas responden dalam kategori efektif sebanyak 39 responden (79,6%). Berdasarkan kepuasan kerja perawat mayoritas responden dalam kategori puas sebanyak 41 responden (83,7%). Berdasarkan hasil uji *Spearman Rho* menunjukkan nilai $\text{sign.p} = 0,004 < 0,05$ yang artinya ada hubungan komunikasi SBAR dengan kepuasan kerja perawat dalam pelaksanaan *handover*.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiah, A., Sutresna, I., & Ridwan, H. (2024). "Hubungan Metode SBAR saat Handover dengan Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Lembang". *Jurnal Keperawatan dan Fisioterapi*. Vol. 6 No. 2, pp. 224-230.
- Asikin, D. A. (2019). "Pengaruh Pemberdayaan Struktural terhadap Kepuasan Kerja Perawat dengan Pemberdayaan Psikologis". Tesis. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin
- Ayuni, D. Q., Almahdy, & Afriyanti, E. (2019). "Analisis Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Pelaksanaan Timbang Terima Pasien di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Pariaman". *Jurnal Ilmu Keperawatan dan Kebidanan*. Vol. 10 No. 1, pp. 163-172.
- Budhiana, J., Affandi, T. N. R., & Ede, A. R. L. (2022). "Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana di RSUD Al-Mulk Kota Sukabumi". *Journal of Nursing Practice and Education*. Vol. 2 No. 2, pp. 69-79.
- Carsono, N. (2021). "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Penghulu". *Perwira Journal of Economics and Business (PJEB)*. Vol. 1 No. 1, pp. 80-89.
- Christina, L. V., & Susilo, A. P. (2021). "Penggunaan Metode SBAR untuk Komunikasi Efektif antara Tenaga Kesehatan dalam Konteks Klinis". *KELUWIH: Jurnal Kesehatan dan Kedokteran*. Vol. 3 No. 1, pp. 57-63.
- Deswarta, D., Masnur, M., & Mardiansyah, A. (2021). "Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Perawat Rumah Sakit Prima Pekanbaru". *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 14 No. 2, pp. 58-63.
- Fadlia, N. (2020). "Hubungan Penerapan Komunikasi SBAR saat Handover dengan Kepuasan Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Labuang Baji Makassar". Skripsi. Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panakkukang Makassar.
- Fauzi, dkk. (2022). "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja)". *JIMT: Jurnal Ilmiah Manajemen Terapan*. Vol. 4 No. 2, pp. 229-241.
- Fikri, M. K., Rizany, I., & Setiawan, H. (2022). "Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat pada Masa Pandemi COVID-19 di Rawat Inap". *JKMK: Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*. Vol. 5 No. 1, pp 38-46.
- Fitrianingrum, A. (2019). "Hubungan antara Tingkat Stres Kerja Perawat dengan Kinerja Perawat Muntilan Kabupaten Magelang". Skripsi. Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Gedif, G., Sisay, Y., Alebel, A., & Belay, Y. A. (2018). "Correction to: Level of Job Satisfaction and Associated Factors Among Health Care Professionals Working at University of Gondar Referral Hospital, Northwest Ethiopia: A Cross- Sectional Study". *BMC Research Notes*. Vol 11 No. 1, pp. 857
- Talibo, A. (2021). Hubungan Penggunaan Metode Komunikasi SBAR Dengan Kualitas Pelaksanaan Handover Di Ruangan Rawat Inap RumKit TK. II R.W Mongisidi Manado Norman. *Jurnal Informasi, Sains Dan Teknologi*, 4(2), 93–102. <https://doi.org/10.55606/isaintek.v4i2.141>