

ASPEK-ASPEK MANAJEMEN KEPERAWATAN YANG BERPENGARUH TERHADAP KOMPETENSI INTERPERSONAL PERAWAT DI RAWAT INAP RS. PERTAMINA SORONG

Helni Firta Gumilang

¹Fakultas Ilmu dan Teknologi Kesehatan, Universitas Jenderal Achmad Yani, Cimahi, Indonesia

SUBMISSION TRACK

Submitted : 29 Desember 2024
Accepted : 1 Januari 2025
Published : 6 Januari 2025

KEYWORDS

Nursing management, interpersonal competencies, transformational leadership, communication strategies, supportive work environment, inpatient care, nurse-patient interaction

Manajemen keperawatan, kompetensi interpersonal, kepemimpinan transformasional, strategi komunikasi, lingkungan kerja mendukung, perawatan rawat inap, interaksi perawat-pasien

KORESPONDENSI

Phone:

E-mail:

ABSTRACT

Background: Nursing management in inpatient settings plays a pivotal role in enhancing nurses' interpersonal competencies. These competencies, including empathy, communication, and assertiveness, are crucial for effective nurse-patient interactions and team collaboration. Objective: This study aims to identify and analyze nursing management aspects that significantly influence nurses' interpersonal competencies in inpatient wards at Pertamina Sorong Hospital. Methods: This study employs a narrative literature review approach, synthesizing evidence from previous studies on nursing management, interpersonal skills development, and their impact on clinical practice. Key aspects analyzed include leadership styles, communication strategies, and supportive work environments. Results: Transformational leadership positively impacts interpersonal relationships within nursing teams and improves collaboration and patient outcomes. Effective communication strategies tailored to staff needs enhance support and feedback, promoting skill development and job satisfaction. Additionally, a supportive work environment fosters resilience, reduces stress, and strengthens interpersonal relationships among nurses. Conclusion: Nursing management aspects, such as transformational leadership, adaptive communication, and supportive work environments, play a critical role in developing interpersonal competencies among nurses. Implementing these strategies can improve the quality of care and teamwork in inpatient wards at Pertamina Sorong Hospital.

ABSTRAK

Latar Belakang: Manajemen keperawatan di ruang rawat inap berperan penting dalam meningkatkan kompetensi interpersonal perawat. Kompetensi ini, seperti empati, komunikasi, dan ketegasan, sangat penting untuk interaksi perawat-pasien yang efektif dan kolaborasi tim. Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis aspek-aspek manajemen keperawatan yang secara signifikan memengaruhi kompetensi interpersonal perawat di ruang rawat inap RS Pertamina Sorong. Metode: Penelitian ini menggunakan pendekatan tinjauan literatur naratif, menyintesis bukti dari studi sebelumnya tentang manajemen keperawatan, pengembangan keterampilan interpersonal, dan dampaknya pada praktik klinis. Aspek utama yang dianalisis meliputi gaya kepemimpinan, strategi komunikasi, dan lingkungan kerja yang mendukung. Hasil: Kepemimpinan transformasional berdampak positif pada hubungan interpersonal dalam tim keperawatan serta meningkatkan kolaborasi dan hasil pasien. Strategi komunikasi yang efektif sesuai dengan kebutuhan staf meningkatkan dukungan dan umpan balik, mendorong pengembangan keterampilan dan kepuasan kerja. Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung memperkuat resiliensi, mengurangi stres, dan mempererat hubungan interpersonal di antara perawat. Kesimpulan: Aspek-aspek manajemen keperawatan, seperti kepemimpinan transformasional, komunikasi adaptif, dan lingkungan kerja yang mendukung, berperan penting dalam pengembangan kompetensi interpersonal perawat. Implementasi strategi ini dapat meningkatkan

PENDAHULUAN

Kompetensi interpersonal merupakan kemampuan esensial yang harus dimiliki oleh perawat untuk mendukung pemberian layanan keperawatan yang berkualitas (Tanzeel et al., 2024). Kemampuan ini mencakup keterampilan komunikasi, empati, kolaborasi, dan kemampuan menjalin hubungan baik dengan pasien, keluarga pasien, maupun rekan kerja (Mi, 2023). Namun, dalam praktiknya, banyak perawat menghadapi tantangan dalam mengembangkan kompetensi interpersonal, yang dapat berdampak pada kualitas hubungan terapeutik dan kepuasan pasien terhadap pelayanan.

Di ruang rawat inap, gaya kepemimpinan kepala kamar secara signifikan mempengaruhi kemampuan interpersonal perawat. Kepemimpinan transformasional menumbuhkan budaya kerja yang positif, mendorong kolaborasi dan komunikasi terbuka, yang penting untuk meningkatkan keterampilan interpersonal (Ruby, et al, 1997; Fehmidah, 2012; Lorraine, 2005). Selain itu, model pengawasan yang efektif memberikan umpan balik dan dukungan yang diperlukan, mengembangkan lebih lanjut kemampuan komunikasi dan kerja tim perawat. Program pengembangan staf memainkan peran penting dengan berfokus pada keterampilan penting seperti resolusi konflik dan kerja tim, sehingga meningkatkan kinerja keperawatan secara keseluruhan (Ozcan & Shukla, 1993). Budaya kerja yang positif tidak hanya mempromosikan rasa hormat dan kolaborasi di antara perawat tetapi juga membentuk sikap dan perilaku mereka, pada akhirnya meningkatkan kemampuan interpersonal mereka (Miguel, 2009). Terakhir, komunikasi interpersonal yang efektif sangat penting dalam praktik keperawatan, karena mengurangi kesalahan dan meningkatkan perawatan pasien, menyoroti keterkaitan aspek-aspek manajemen ini dalam membentuk perilaku perawat (Wilma, 2014; Greta, 2013; Ibrahim, et. Al, 2016). Bersama-sama, elemen-elemen ini menciptakan lingkungan yang mendukung yang memberdayakan perawat untuk unggul dalam peran mereka.

Kompetensi interpersonal perawat memiliki dampak yang signifikan terhadap rumah sakit, baik dalam konteks kualitas perawatan pasien maupun lingkungan kerja. Pertama-tama, kemampuan komunikasi interpersonal perawat berperan penting dalam membangun hubungan terapeutik dengan pasien, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan pasien dan hasil perawatan. Sebuah studi menunjukkan bahwa interaksi yang baik antara perawat dan pasien dapat meningkatkan persepsi pasien terhadap perawatan yang mereka terima, serta memberikan efek terapeutik yang positif (Kornhaber et al., 2016). Selain itu, penelitian lain mengungkapkan bahwa keterampilan komunikasi yang baik di antara perawat dapat mengurangi tingkat stres dan kelelahan, yang sering kali dialami oleh tenaga kesehatan (Rahman et al., 2015).

Dari perspektif manajerial, kompetensi interpersonal juga berkontribusi terhadap dinamika tim di rumah sakit. Penelitian menunjukkan bahwa perawat yang memiliki keterampilan komunikasi yang baik dapat berkontribusi pada pengurangan konflik dan peningkatan kerja sama tim (Lorber & Savič, 2011). Hal ini penting karena lingkungan kerja yang harmonis tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja perawat, tetapi juga berpengaruh pada kualitas perawatan yang diberikan kepada pasien (Warshawsky et al., 2012). Dengan demikian, pengembangan keterampilan interpersonal di kalangan perawat dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan kinerja tim dan kualitas layanan kesehatan secara keseluruhan (Mohammed & Adea, 2022).

Lebih jauh lagi, pelatihan dan pendidikan yang berfokus pada pengembangan keterampilan interpersonal dapat membantu perawat dalam mengatasi tantangan yang mereka hadapi di lapangan. Studi menunjukkan bahwa program pelatihan yang ditujukan untuk meningkatkan keterampilan komunikasi dapat meningkatkan kepercayaan diri dan kemampuan berpikir kritis perawat, yang sangat penting dalam konteks perawatan medis yang kompleks (Rahman et al., 2015). Selain itu, pelatihan ini juga dapat membantu perawat dalam membangun jaringan profesional yang kuat, yang merupakan elemen penting dalam pengembangan karir mereka (Sheikhi et al., 2016).

Akhirnya, penting untuk dicatat bahwa kompetensi interpersonal tidak hanya berdampak pada hubungan perawat dengan pasien, tetapi juga dengan rekan kerja dan manajemen. Hubungan yang baik antara perawat dan manajer dapat meningkatkan keterlibatan kerja dan perilaku proaktif di tempat kerja (Warshawsky et al., 2012). Oleh karena itu, rumah sakit perlu mengadopsi kebijakan yang mendukung pengembangan keterampilan interpersonal di semua tingkat, untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung dan produktif (Lim et al., 2010). Sayangnya, belum banyak penelitian yang secara khusus mengeksplorasi hubungan antara aspek-aspek tersebut dengan kompetensi interpersonal perawat, khususnya dalam konteks rumah sakit di Indonesia.

Dalam situasi ini, Rumah Sakit Pertamina Sorong sebagai salah satu fasilitas kesehatan strategis menghadapi tantangan untuk memastikan perawat memiliki kompetensi interpersonal yang optimal. Rumah Sakit Pertamina Sorong. Sebagai satu-satunya rumah sakit milik Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di kawasan Timur Indonesia. Dengan fasilitas modern dan tenaga medis dan keperawatan yang terlatih, rumah sakit ini siap melayani berbagai kebutuhan kesehatan masyarakat. Dari rawat inap hingga rawat jalan, setiap pasien diperlakukan dengan perhatian penuh dan profesionalisme tinggi.

Keunggulan RS Pertamina Sorong tidak hanya terletak pada fasilitasnya, tetapi juga pada pendekatan holistik terhadap perawatan pasien. Setiap langkah pelayanan didesain untuk menciptakan pengalaman yang nyaman dan mendukung proses penyembuhan. Tim keperawatan yang berpengalaman selalu siap mendengarkan keluhan dan kebutuhan pasien, memastikan bahwa setiap individu merasa diperhatikan dan dihargai. Dalam upaya meningkatkan kualitas layanan, RS Pertamina Sorong terus berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Dengan mengadopsi teknologi terkini dan praktik terbaik dalam dunia medis, rumah sakit ini berkomitmen untuk memberikan pelayanan yang tidak hanya memenuhi standar nasional tetapi juga mengedepankan kepuasan pasien. Namun, sejauh ini belum ada kajian yang menganalisis sejauh mana aspek-aspek manajemen keperawatan di rumah sakit ini berperan dalam pengembangan kompetensi interpersonal perawat di ruang rawat inap.

Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk mengidentifikasi dan memahami pengaruh aspek-aspek manajemen keperawatan terhadap kompetensi interpersonal perawat di ruang rawat inap RS Pertamina Sorong. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam merumuskan strategi manajemen yang lebih efektif guna meningkatkan kompetensi interpersonal perawat dan, pada akhirnya, kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam kajian ini adalah literature review, yang bertujuan untuk menganalisis dan mensintesis hasil penelitian terkait aspek-aspek manajemen keperawatan yang berpengaruh terhadap kompetensi interpersonal perawat di ruang rawat inap. Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan literatur dari berbagai sumber terpercaya, termasuk jurnal nasional dan internasional, buku teks, serta dokumen resmi yang relevan.

Sumber data diperoleh dari basis data daring seperti PubMed, ScienceDirect, ProQuest, dan Google Scholar. Artikel dicari menggunakan kata kunci yang telah disesuaikan dengan Medical Subject Headings (MeSH) dan operator Boolean, seperti “nursing management” AND “interpersonal competency,” “nurse competence” AND “inpatient ward,” serta “manajemen keperawatan” AND “kompetensi interpersonal.” Proses pencarian dibatasi pada artikel yang dipublikasikan dalam 15 tahun terakhir, berbahasa Indonesia atau Inggris, dan memiliki fokus penelitian pada perawat di ruang rawat inap rumah sakit.

Tabel 1. Kata Kunci

Source Database	Keywords Used	Language	Time Range (Years)	Focus Area
PubMed	“nursing management” AND “interpersonal competency”	Indonesian, English	Last 15 years	Inpatient ward nurses
ScienceDirect	“nurse competence” AND “inpatient ward”	Indonesian, English	Last 15 years	Inpatient ward nurses
ProQuest	“manajemen keperawatan” AND “kompetensi interpersonal”	Indonesian, English	Last 15 years	Inpatient ward nurses
Google Scholar	“nursing management” AND “interpersonal competency” AND “manajemen keperawatan”	Indonesian, English	Last 15 years	Inpatient ward nurses

Kriteria inklusi meliputi artikel yang membahas aspek manajemen keperawatan, khususnya pengembangan kompetensi interpersonal perawat, dan artikel yang tersedia dalam bentuk full-text. Sebaliknya, artikel yang hanya membahas aspek teknis tanpa fokus interpersonal, artikel yang tidak memiliki akses penuh, atau berupa opini tanpa data empiris dikecualikan.

Artikel yang terpilih dianalisis menggunakan pendekatan content analysis untuk mengidentifikasi dan memahami hubungan antara aspek manajemen keperawatan, seperti kepemimpinan kepala ruang, pengembangan staf, komunikasi, dan supervisi, dengan kompetensi interpersonal perawat. Validitas penelitian dijaga dengan memilih artikel dari sumber terpercaya, sementara reliabilitas ditingkatkan melalui proses seleksi artikel oleh dua peneliti independen untuk memastikan konsistensi hasil.

Hasil analisis akan disajikan dalam bentuk narasi dan tabel yang menggambarkan temuan utama dari setiap artikel. Sintesis data dilakukan untuk memberikan gambaran menyeluruh terkait pengaruh aspek-aspek manajemen keperawatan terhadap kompetensi interpersonal perawat. Pembahasan hasil akan dibandingkan dengan teori-teori dan penelitian sebelumnya untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam.

HASIL

Tabel 2 Hasil Penelitian

No	Sumber	Aspek/Faktor Manajemen	Hasil
1	전원희 (2016); Choi et al. (2021)	Kompetensi Interpersonal	Kompetensi interpersonal, seperti empati, komunikasi, dan ketegasan, penting untuk memenuhi kebutuhan pasien yang beragam dan meningkatkan hasil kesehatan.
2	Kim (2020); Bae & Yeom (2022)	Empati	Empati berperan penting dalam membangun hubungan terapeutik dengan pasien di lingkungan rawat inap.
3	Lee & Dahinten (2020); Duffield et al. (2010)	Kepemimpinan	Kepemimpinan yang efektif menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dengan komunikasi terbuka, kolaborasi, serta mendorong budaya keselamatan di pelayanan kesehatan.
4	Feliciano et al. (2023)	Budaya Keselamatan	Lingkungan kerja yang memungkinkan perawat menyampaikan kekhawatiran tanpa rasa takut mendorong diskusi tentang keselamatan pasien.
5	Duffield et al. (2010)	Pengakuan dan Umpan Balik	Pengakuan terhadap kontribusi staf dan umpan balik konstruktif meningkatkan kepuasan kerja dan retensi perawat.
6	Leal et al. (2022)	Pendidikan dan Kompetensi Manajemen	Diskusi studi kasus meningkatkan keterampilan komunikasi dan kepemimpinan mahasiswa keperawatan.
7	Kalsoom et al. (2022)	Kompetensi Klinis	Kompetensi interpersonal memiliki korelasi langsung dengan kompetensi klinis perawat, penting untuk perawatan pasien berkualitas tinggi.
8	W & Johari (2015)	Gaya Kepemimpinan	Kepemimpinan yang menekankan keterampilan interpersonal mengurangi konflik, menciptakan lingkungan kerja harmonis, dan membuka peluang pengembangan karier.
9	Çinar & Baykal (2021)	Teknik Pemrograman Neuro-Linguistik (NLP)	NLP meningkatkan kemampuan manajer keperawatan dalam mengelola konflik dan menyelesaikan masalah interpersonal.
10	Gan (2019)	Adaptabilitas dalam Komunikasi	Penyesuaian strategi komunikasi oleh manajer keperawatan meningkatkan dukungan kepada staf dan budaya kolaborasi.
11	Fry et al. (2013); Miyata et al. (2013)	Komunikasi Efektif	Komunikasi yang efektif mendorong budaya kolaborasi, meningkatkan hasil pasien, dan menciptakan lingkungan kerja positif.
12	Permana & Hilmi (2021)	Lingkungan Kerja yang Mendukung	Manajer keperawatan membangun budaya peduli, memperkuat ketahanan perawat, dan memprioritaskan kesejahteraan pasien dan staf.

13	Adams et al. (2019)	Peningkatan Kesejahteraan dan Kepuasan Kerja	Umpan balik membangun dan fokus pada kekuatan tim meningkatkan ketahanan dan kepuasan kerja perawat.
14	Warshawsky et al. (2022)	Pendidikan Berkelanjutan	Lingkungan kerja yang mendukung pengembangan profesional membentuk tenaga keperawatan yang kompeten.
15	Ibrahim & Ahamat (2020)	Kepemimpinan Transformasional	Kepemimpinan transformasional memperkuat hubungan pemimpin-anggota (LMX) dan komitmen organisasi, sehingga meningkatkan keterampilan interpersonal perawat.
16	Kim et al. (2012); Kim & Han (2015)	Intervensi Pendidikan	Pendidikan berbasis simulasi dan program pembelajaran mandiri secara signifikan meningkatkan keterampilan komunikasi dan interpersonal.
17	Dimonte et al. (2023)	Pendekatan Terapeutik	Terapi gerakan tari diakui sebagai metode inovatif untuk meningkatkan keterampilan interpersonal di pendidikan keperawatan, terutama selama masa pandemi COVID-19.
18	Mahvar et al. (2022); Sheeja & Reddemma (2018)	Hubungan Interpersonal di Tempat Kerja	Hubungan interpersonal positif antara perawat mendukung kolaborasi, komunikasi, dan perawatan pasien yang lebih baik.
19	Fry et al. (2013); Bhana (2014)	Empati dan Kasih Sayang	Elemen emosional dan psikologis, seperti empati dan kasih sayang, menjadi dasar hubungan efektif antara perawat dan pasien.

PEMBAHASAN

Manajemen keperawatan di bangsal rawat inap semakin diakui sebagai area penting di mana kompetensi interpersonal dan kompetensi perawat memainkan peran utama. Manajemen keperawatan yang efektif tidak hanya memerlukan keahlian klinis, tetapi juga keterampilan interpersonal yang kuat untuk menciptakan lingkungan kolaboratif yang meningkatkan kualitas perawatan pasien dan kepuasan staf. Pentingnya kompetensi interpersonal ditekankan oleh berbagai penelitian yang menunjukkan bahwa keterampilan ini secara signifikan memengaruhi kualitas interaksi antara perawat dan pasien, serta di antara anggota tim kesehatan.

Kompetensi interpersonal, yang meliputi empati, komunikasi, dan ketegasan, sangat penting bagi perawat untuk memenuhi kebutuhan pasien yang beragam. Penelitian menunjukkan bahwa kompetensi interpersonal mahasiswa keperawatan merupakan faktor penting dalam kemampuan mereka berinteraksi dengan pasien, sehingga meningkatkan hasil kesehatan dan memfasilitasi edukasi serta konseling pasien (전원희, 2016; Choi et al., 2021). Selain itu, empati diidentifikasi sebagai faktor kunci yang meningkatkan hubungan interpersonal dalam praktik keperawatan, berkontribusi pada pembentukan hubungan terapeutik dengan pasien (Kim, 2020; Bae & Yeom, 2022). Hal ini sangat penting di lingkungan rawat inap, di mana perawat harus menghadapi dinamika emosional dan psikologis yang kompleks terkait dengan perawatan pasien.

Dalam konteks manajemen keperawatan, kepemimpinan yang efektif sangat berkaitan dengan keterampilan interpersonal manajer keperawatan. Penelitian menunjukkan bahwa manajer keperawatan yang memiliki kompetensi interpersonal yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, yang mendorong komunikasi terbuka dan kolaborasi di antara staf (Lee & Dahinten, 2020; Duffield et al., 2010). Hal ini penting untuk membangun budaya keselamatan di lingkungan pelayanan kesehatan, karena memungkinkan perawat untuk menyampaikan kekhawatiran dan terlibat dalam diskusi tentang keselamatan pasien tanpa rasa takut terhadap konsekuensi negatif (Feliciano et al., 2023). Selain itu, kemampuan manajer keperawatan untuk memberikan umpan balik yang konstruktif dan mengakui kontribusi staf dikaitkan dengan tingkat kepuasan kerja dan retensi staf yang lebih tinggi (Duffield et al., 2010).

Selain itu, pengembangan kompetensi manajemen di kalangan mahasiswa keperawatan semakin ditekankan dalam pendidikan. Strategi pendidikan inovatif, seperti diskusi studi kasus, telah terbukti secara efektif meningkatkan kompetensi manajemen mahasiswa, termasuk keterampilan komunikasi dan kepemimpinan, yang penting untuk peran mereka di bangsal rawat inap di masa depan (Leal et al., 2022). Hal ini sejalan dengan temuan yang menunjukkan adanya korelasi langsung antara kompetensi interpersonal perawat dan kompetensi klinis secara keseluruhan, yang penting untuk memberikan perawatan pasien berkualitas tinggi (Kalsoom et al., 2022).

Kompetensi interpersonal dalam manajemen keperawatan sangat penting untuk mendukung komunikasi yang efektif, kolaborasi, dan kepuasan kerja di antara staf keperawatan. Beberapa aspek manajemen keperawatan yang secara signifikan memengaruhi kompetensi ini meliputi gaya kepemimpinan, keterampilan komunikasi, dan upaya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.

Pertama, gaya kepemimpinan yang efektif sangat penting untuk mengurangi konflik dan meningkatkan hubungan interpersonal dalam tim keperawatan. Penelitian menunjukkan bahwa praktik manajemen yang lebih baik dapat mengurangi ketidakpuasan kerja di antara manajer keperawatan, yang pada gilirannya menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis (W & Johari, 2015). Kepemimpinan yang menekankan keterampilan interpersonal tidak hanya membantu dalam penyelesaian konflik tetapi juga membuka peluang pengembangan karier di bidang keperawatan, karena keterampilan ini sangat penting untuk promosi dan pengembangan profesional (W & Johari, 2015). Selain itu, integrasi teknik pemrograman neuro-linguistik telah terbukti meningkatkan kemampuan manajer keperawatan dalam mengelola konflik dan menyelesaikan masalah interpersonal, sehingga meningkatkan efektivitas mereka dalam mengelola tim (Çinar & Baykal, 2021).

Keterampilan komunikasi merupakan aspek penting lainnya dalam manajemen keperawatan yang memengaruhi kompetensi interpersonal. Manajer keperawatan yang mampu menyesuaikan strategi komunikasi mereka sesuai dengan kebutuhan kerja staf dapat secara signifikan meningkatkan dukungan dan pembinaan yang diberikan kepada bawahan mereka (Gan, 2019). Adaptabilitas ini sangat penting untuk menjaga hubungan yang kuat dan memastikan bahwa perawat merasa dihargai dan didukung dalam peran mereka. Selain itu, komunikasi yang efektif mendorong budaya kolaborasi, yang berkaitan dengan peningkatan hasil pasien dan kepuasan staf (Fry et al., 2013). Kemampuan manajer keperawatan untuk terlibat dalam dialog terbuka dan mendengarkan secara aktif staf mereka berkontribusi pada lingkungan kerja yang positif di mana perawat merasa diberdayakan untuk menyampaikan kekhawatiran dan saran mereka (Miyata et al., 2013).

Selanjutnya, upaya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung sangat penting untuk meningkatkan kompetensi interpersonal di antara staf keperawatan. Manajer keperawatan

memainkan peran penting dalam menciptakan budaya peduli yang memprioritaskan kesejahteraan pasien dan staf (Permana & Hilmi, 2021). Dengan berfokus pada kekuatan anggota tim mereka dan memberikan umpan balik yang membangun, manajer keperawatan dapat membangun ketahanan dan kemampuan mengatasi tekanan di antara perawat, yang sangat penting untuk mempertahankan tingkat kepuasan kerja dan kinerja yang tinggi (Adams et al., 2019). Selain itu, lingkungan yang mendukung mendorong pengembangan profesional dan pendidikan berkelanjutan, yang merupakan elemen penting dalam membentuk tenaga keperawatan yang kompeten (Warshawsky et al., 2022).

Pengembangan keterampilan interpersonal di kalangan perawat sangat dipengaruhi oleh berbagai praktik manajemen keperawatan. Praktik ini mencakup gaya kepemimpinan, intervensi pendidikan, dan lingkungan kerja secara keseluruhan yang secara bersama-sama menciptakan suasana kondusif untuk peningkatan keterampilan interpersonal.

Kepemimpinan yang efektif sangat penting dalam membentuk keterampilan interpersonal staf keperawatan. Kepemimpinan transformasional, yang ditandai dengan perilaku mendukung dan memotivasi, telah terbukti memberikan dampak positif terhadap hubungan pemimpin-anggota (Leader-Member Exchange atau LMX) dan komitmen organisasi di kalangan perawat, yang pada akhirnya meningkatkan keterampilan interpersonal mereka (Ibrahim & Ahamat, 2020). Selain itu, manajer keperawatan yang kompeten menunjukkan keterampilan interpersonal yang tidak hanya memfasilitasi kemajuan karier mereka sendiri tetapi juga menciptakan lingkungan yang mendukung bagi tim mereka, sehingga mengurangi konflik dan meningkatkan kolaborasi (W & Johari, 2015; Sheikhi et al., 2016). Hal ini sejalan dengan temuan yang menunjukkan bahwa keterampilan interpersonal merupakan faktor penting untuk promosi ke tingkat manajerial yang lebih tinggi, yang mengindikasikan bahwa praktik manajemen secara langsung memengaruhi pengembangan keterampilan ini (Sheikhi et al., 2016).

Intervensi pendidikan juga memainkan peran penting dalam mengembangkan keterampilan interpersonal di kalangan perawat. Misalnya, penerapan pendidikan berbasis simulasi telah terbukti secara signifikan meningkatkan keterampilan komunikasi dan kompetensi klinis pada mahasiswa keperawatan (Kim et al., 2012). Selain itu, program yang berfokus pada pembelajaran mandiri telah terbukti meningkatkan keterampilan interpersonal, yang menunjukkan bahwa strategi pendidikan yang dirancang untuk mendorong kemandirian dan keterlibatan aktif dapat menghasilkan hasil interpersonal yang lebih baik (Kim & Han, 2015). Lebih jauh lagi, integrasi pendekatan terapeutik, seperti terapi gerakan tari, telah diakui sebagai metode inovatif untuk mendorong keterampilan interpersonal dalam pendidikan keperawatan, terutama selama masa-masa sulit seperti pandemi COVID-19 (Dimonte et al., 2023).

Lingkungan kerja, termasuk dinamika hubungan antar perawat, merupakan faktor penting lainnya yang memengaruhi keterampilan interpersonal. Hubungan interpersonal yang positif di antara perawat sangat penting untuk kolaborasi dan komunikasi yang efektif, yang merupakan elemen vital dalam perawatan pasien (Mahvar et al., 2022). Faktor-faktor seperti kepercayaan diri, kemampuan menerima kritik, dan sikap mendukung terhadap rekan kerja berkontribusi secara signifikan pada pembentukan hubungan ini (Mahvar et al., 2022; Sheeja & Reddemma, 2018). Selain itu, aspek emosional dan psikologis dari interaksi interpersonal, seperti empati dan kasih sayang, menjadi dasar dalam membangun hubungan yang efektif antara perawat dan pasien, yang semakin menekankan pentingnya lingkungan kerja yang mendukung (Fry et al., 2013; Bhana, 2014).

SIMPULAN

Manajemen keperawatan di bangsal rawat inap sangat dipengaruhi oleh kompetensi interpersonal, seperti empati, komunikasi, dan ketegasan. Kompetensi ini berperan penting dalam memenuhi kebutuhan pasien, meningkatkan kolaborasi tim, dan menciptakan budaya keselamatan di tempat kerja. Kepemimpinan transformasional dan komunikasi adaptif oleh manajer keperawatan mampu membangun lingkungan kerja yang mendukung, meningkatkan kepuasan kerja, dan mendorong pemberdayaan perawat. Selain itu, kemampuan memberikan umpan balik konstruktif dan fokus pada kesejahteraan staf menjadi kunci dalam mempertahankan kualitas perawatan yang optimal.

Intervensi pendidikan, seperti simulasi, diskusi studi kasus, dan pembelajaran mandiri, terbukti efektif dalam mengembangkan kompetensi interpersonal pada mahasiswa keperawatan. Strategi inovatif, termasuk terapi gerakan tari, juga memberikan hasil positif dalam membangun keterampilan interpersonal, terutama saat menghadapi tantangan seperti pandemi. Secara keseluruhan, pengintegrasian kompetensi interpersonal dengan pendekatan kepemimpinan yang mendukung, komunikasi efektif, dan lingkungan kerja yang kondusif sangat penting untuk memastikan kualitas perawatan pasien yang tinggi dan peningkatan kepuasan kerja tim keperawatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, A., Chamberlain, D., & Giles, T. (2019). Understanding how nurse managers see their role in supporting icu nurse well-being—a case study. *Journal of Nursing Management*, 27(7), 1512-1521. <https://doi.org/10.1111/jonm.12837>
- Bae, Y. and Yeom, H. (2022). Structural equation modeling of person-centered nursing in hospital nurses. *Healthcare*, 10(3), 514. <https://doi.org/10.3390/healthcare10030514>
- Bhana, V. (2014). Interpersonal skills development in generation y student nurses: a literature review. *Nurse Education Today*, 34(12), 1430-1434. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2014.05.002>
- Choi, J., Yoon, H., Kim, D., Kang, M., Park, M., Um, S., ... & Kim, E. (2021). Factors affecting interpersonal competence of nursing students: focused on self-assertiveness and empathy. *Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing*, 28(2), 218-225. <https://doi.org/10.7739/jkafn.2021.28.2.218>
- Çinar, H. and Baykal, Ü. (2021). Determining the effect of neuro-linguistic programming techniques on the conflict management and interpersonal problem-solving skills of nurse managers: a mixed methods study. *Journal of Nursing Management*, 30(1), 104-134. <https://doi.org/10.1111/jonm.13455>
- Dimonte, V., Gonella, S., Albanesi, B., Malinverni, E., Campagna, S., & Conti, A. (2023). The contribution of dance movement therapy in promoting nursing students' interpersonal skills during the covid-19 pandemic: a descriptive phenomenological study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(2), 1376. <https://doi.org/10.3390/ijerph20021376>
- Duffield, C., 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>
- Fehmidah, Munir., Karina, Nielsen., Anne, Helene, Garde., Karen, Albertsen., Isabella, Gomes, Carneiro. (2012). Mediating the effects of work-life conflict between transformational leadership and health-care workers job satisfaction and psychological wellbeing. *Journal of Nursing Management*, 20(4):512-521. doi: 10.1111/J.1365-2834.2011.01308.X

- Feliciano, A., Feliciano, E., Feliciano, J., Gonzales, F., Cajigal, J., Tolentino, C., ... & Nacpil, A. (2023). Impact of nurses' burnout on safety culture. *International Journal of Advanced and Applied Sciences*, 10(1), 175-181. <https://doi.org/10.21833/ijaas.2023.01.022>
- Fry, M., MacGregor, C., Ruperto, K., Jarrett, K., Wheeler, J., Fong, J., ... & Fetchet, W. (2013). Nursing praxis, compassionate caring and interpersonal relations: an observational study. *Australasian Emergency Nursing Journal*, 16(2), 37-44. <https://doi.org/10.1016/j.aenj.2013.02.003>
- Gan, I. (2019). How do nurses' work arrangements influence nurse managers' communication? a qualitative study. *Journal of Nursing Management*, 27(7), 1366-1373. <https://doi.org/10.1111/jonm.12817>
- Greta, G., Cummings. (2013). Nursing leadership and patient outcomes.. *Journal of Nursing Management*, 21(5):707-708. doi: 10.1111/JONM.12152
- Ibrahim, Mbarak, Abdelhafiz., Aladeen, Alloubani., M., Almatari. (2016). Impact of leadership styles adopted by head nurses on job satisfaction: a comparative study between governmental and private hospitals in Jordan.. *Journal of Nursing Management*, 24(3):384-392. doi: 10.1111/JONM.12333
- Ibrahim, Y. and Ahamat, A. (2020). Interpersonal communication skills of nurse managers and nursing performance. *International Journal of Management Studies*, 26. <https://doi.org/10.32890/ijms.26.1.2019.10515>
- Kalsoom, Z., Victor, G., Virtanen, H., & Sultana, N. (2022). What really matters for patient safety: correlation of nurse competence with international patient safety goals. *Journal of Patient Safety and Risk Management*, 28(3), 108-115. <https://doi.org/10.1177/25160435221133955>
- Kim, H., Ko, E., & Lee, E. (2012). Effects of simulation-based education on communication skill and clinical competence in maternity nursing practicum. *Korean Journal of Women Health Nursing*, 18(4), 312. <https://doi.org/10.4069/kjwhn.2012.18.4.312>
- Kim, M. (2020). Factors influencing nursing students' person-centered care. *Medicina*, 56(8), 414. <https://doi.org/10.3390/medicina56080414>
- Kim, M. and Han, S. (2015). Self-direction in learning and interpersonal skills of nursing students.. <https://doi.org/10.14257/astl.2015.103.44>
- Kornhaber et al. "Enhancing adult therapeutic interpersonal relationships in the acute health care setting: an integrative review" *Journal of multidisciplinary healthcare* (2016) doi:10.2147/jmdh.s116957.
- Leal, L., Silva, A., Ignácio, D., Soares, M., Ribeiro, N., & Camelo, S. (2022). Educational strategy to develop nursing students' management competencies in hospital practice. *Revista Brasileira De Enfermagem*, 75(6). <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2021-0928>
- Lee, S. and Dahinten, V. (2020). The enabling, enacting, and elaborating factors of safety culture associated with patient safety: a multilevel analysis. *Journal of Nursing Scholarship*, 52(5), 544-552. <https://doi.org/10.1111/jnu.12585>
- Lim et al. "Stress and coping in Singaporean nurses: A literature review" *Nursing and health sciences* (2010) doi:10.1111/j.1442-2018.2010.00514.x.
- Lorber and Savič "Perceptions of managerial competencies, style, and characteristics among professionals in nursing" *Croatian medical journal* (2011) doi:10.3325/cmj.2011.52.198.
- Lorraine, Murphy. (2005). Transformational leadership: a cascading chain reaction.. *Journal of Nursing Management*, 13(2):128-136. doi: 10.1111/J.1365-2934.2005.00458.X

- Mahvar, T., kamravamanesh, M., MahdaviKian, S., Fallahi, M., Ghanbari, v., Jalali, A., ... & Mashalchi, H. (2022). Challenges in interpersonal relationships in icu nurses: a systematic review.. <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-1983574/v1>
- Mi, Yeong, Mun. (2023). 3. Factors Affecting Interpersonal Competence in Nursing Students. Korean Association For Learner-Centered Curriculum And Instruction, doi: 10.22251/jlcci.2023.23.9.803
- Miguel, Figueroa, Saavedra. (2009). Estrategias para superar las barreras idiomáticas entre el personal de salud-usuario de servicios de salud pública en España, Estados Unidos y México Miguel Figueroa Saavedra/149. *Comunicacion Y Sociedad*, 149-175.
- Miyata, C., Arai, H., & Suga, S. (2013). Perception gaps for recognition behavior between staff nurses and their managers. *Open Journal of Nursing*, 03(07), 485-492. <https://doi.org/10.4236/ojn.2013.37066>
- Mohammed and Adea "Effect of nurses interpersonal communication skills on quality of care in hospitals" *International journal of health sciences* (2022) doi:10.53730/ijhs.v6ns3.7609.
- Ozcan, Ya., Shukla, Rk. (1993). The effect of a competency-based targeted staff development program on nursing productivity.. *Journal of nursing staff development*, 9(2):78-84.
- Permana, B. and Hilmi, N. (2021). Caring behavior of nurse managers: a literature review. *Kne Life Sciences*, 689-696. <https://doi.org/10.18502/kls.v6i1.8743>
- Rahman et al. "Nurse Level of Education, Quality of Care and Patient Safety in the Medical and Surgical Wards in Malaysian Private Hospitals: A Cross-sectional Study" *Global journal of health science* (2015) doi:10.5539/gjhs.v7n6p331.
- Ruby, Shaw, Morrison., Ladon, Jones., Bryan, Fuller. (1997). The relation between leadership style and empowerment on job satisfaction of nurses.. *Journal of Nursing Administration*, 27(5):27-34. doi: 10.1097/00005110-199705000-00007
- Sheeja, C. and Reddemma, K. (2018). Interpersonal relationship skill of staff nurses. *International Journal of Current Research and Academic Review*, 6(1), 40-43. <https://doi.org/10.20546/ijcrar.2018.601.007>
- Sheikhi et al. "Skills Required for Nursing Career Advancement: A Qualitative Study" *Nursing and midwifery studies* (2016) doi:10.17795/nmsjournal30777.
- Sheikhi, M., Fallahi-Khoshnab, M., Mohammadi, F., & Oskouie, F. (2016). Skills required for nursing career advancement: a qualitative study. *Nursing and Midwifery Studies*, 5(2). <https://doi.org/10.17795/nmsjournal30777>
- Tanzeel, Ul, Rahman., Maroof, Kousar., Sidra, Batool., Kinza, Iqbal., Yasir, Rahim. (2024). 1. Influence of nurses' interpersonal communication on the quality of care in the hospital of lahore, pakistan. doi: 10.53555/jptcp.v31i4.5301
- W, R. and Johari, R. (2015). Comparative study of nurse managers' job dissatisfaction in public hospitals and health clinics in malaysia. *Internal Medicine Open Access*, 05(05). <https://doi.org/10.4172/2165-8048.1000202>
- Warshawsky et al. "The Influence of Interpersonal Relationships on Nurse Managers' Work Engagement and Proactive Work Behavior" *Jona the journal of nursing administration* (2012) doi:10.1097/nna.0b013e3182668129.
- Warshawsky, N., Cramer, E., Grandfield, E., & Schlotzhauer, A. (2022). The influence of nurse manager competency on practice environment, missed nursing care, and patient care quality: a cross-sectional study of nurse managers in u.s. hospitals. *Journal of Nursing Management*, 30(6), 1981-1989. <https://doi.org/10.1111/jonm.13649>
- Wilma, Lee, Jones. (2014). Leadership Styles and Nursing Satisfaction Rates.

전원희. (2016). Anger expression, self-efficacy and interpersonal competency of korean nursing students. *International Nursing Review*, 63(4), 539-546.
<https://doi.org/10.1111/inr.12314>