Seroja Husada
Jurnal Kesehatan Masyarakat
(2025), 2 (2): 556-564

ANALISIS PENGARUH PERSEPSI FAKTOR MANAJEMEN KEPERAWATAN TERHADAP TINGKAT KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP

ANALYSIS OF INFLUENCE PERCEPTION OF NURSING MANAGEMENT FACTORS TO NURSE'S SATISFACTION LEVEL AT INPATIENT WARD

Riris Yuniwaty Sihombing [1], Murtiningsih [2]
[1] Mahasiswa Universitas Jenderal Achmad Yani Cimahi
[2] Dosen Program Studi Magister Keperawatan Universitas Jenderal Ahmad Yani Cimahi

SUBMISSION TRACK
Submitted : 10 Januari 2025
Accepted : 13 Januari 2025
Published : 20 Januari 2025

KEYWORDS
Nurses, nursing management, satisfaction

Perawat ,manajemen keperawatan, kepuasan

KORESPONDENSI
Phone:

E-mail:
siapudan.yuni@gmail.com

A B S T R A C T

Nursing management defined as managed of nursing activity by nursing manager. Nurse's satisfaction work needed attention seriously by hospital management, because nurse is the biggest employee is service spear's end. Work satisfaction that supposed toward performance quality. The increasing of nurse work load because BOR increasing, upbringing nursing care is low: 62,04%, there is nursing's complaint toward management. This aim of this research is to know nursing management influence to nurse's satisfaction level at inpatient ward in RSUD Kota Semarang. This was observational research using survey method and cross sectional approach. A research instrument used questionnaires to 37 nurses at inpatient ward in RSUD Kota Semarang involves leadership, incentive, work environment condition, promotion, supervise, and satisfaction. Data were analyzed quantitatively using the methods of univariate, bivariate with Chi-quare, and multivariate with logistic regression test. The result of this research show that high percentase about perception is bad leadership (56,8%), bad incentive (59,6%), bad promotion (70,3%), bad supervise (56,8%), bad satisfaction (51,4%) and good work environment condition (62,2%). Bivariate analyse shows that there is significant between leadership, incentive, promotion and supervise to satisfaction. Multivariate analyse shows that there is a similiar influence between leadership (Exp β: 12,358), incentive (Exp β: 16,005) and supervise (10,099) to nurse's satisfaction.

A B S T R A K

Manajemen keperawatan merupakan pengelolaan aktivitas keperawatan oleh manajer keperawatan, melalui kegiatan manajerial terhadap perawat pelaksana. Kepuasan kerja yang dirasakan perawat diharapkan akan memberikan dampak terhadap kualitas kinerja. Meningkatnya beban kerja perawat disebabkan karena meningkatnya BOR, masih rendahnya pencapaian standar asuhan keperawatan 62,04%, adanya keluhan perawat terhadap manajemen keperawatan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh manajemen keperawatan terhadap tingkat kepuasan perawat di ruang rawat inap. Jenis penelitian observasional dengan metode survey dan pendekatan cross sectional . Instrumen penelitian menggunakan kuesioner terhadap 37 perawat pelaksana di ruang rawat inap mengenai kepemimpinan, insentif, kondisi lingkungan kerja, kesempatan promosi, supervisi dan kepuasan. Data penelitian diolah secara kuantitatif dengan metode univariat, bivariat dengan chi square dan analisis multivariat dengan uji regresi logistik..Hasil penelitian menunjukkan persentase tinggi tentang persepsi kepemimpinan tidak baik (56,8%), insentif tidak baik (59,6%), kesempatan Promosi tidak baik (70,3%), supervisi tidak baik (56,8%) dan kepuasan kerja kurang puas (51,4%) serta persepsi kondisi lingkungan kerja baik (62,2%). Hasil penelitian menyatakan ada hubungan antara kepemimpinan, insentif, kesempatan promosi, dan supervisi terhadap kepuasan. Hasil analisis multivariat menunjukkan ada pengaruh kepemimpinan (Exp β: 12,358),

Seroja Husada
Jurnal Kesehatan Masyarakat
(2025), 2 (2): 556-564

insentif (Exp β: 16,005), dan supervisi (Exp β:10,099) terhadap kepuasan kerja perawat.

2024 All right reserved This is an open-access article u
nder the CC-BY-SA license

PENDAHULUAN

Manajemen keperawatan merupakan pengelolaan aktivitas keperawatan oleh manajer keperawatan, melalui kegiatan manajerial terhadap perawat pelaksana. Kepuasan kerja perawat perlu mendapat perhatian serius dari pihak manajemen RS, Kepuasan kerja yang dirasakan perawat diharapkan akan memberikan dampak terhadap kualitas kinerja. Meningkatnya beban kerja perawat disebabkan karena meningkatnya BOR, masih rendahnya pencapaian standar asuhan keperawatan 62,04%, adanya keluhan perawat terhadap manajemen keperawatan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh manajemen keperawatan terhadap tingkat kepuasan perawat di ruang rawat inap.

Jenis penelitian observasional dengan metode survey dan pendekatan cross sectional . Instrumen penelitian menggunakan kuesioner terhadap 37 perawat pelaksana di ruang rawat inap mengenai kepemimpinan, insentif, kondisi lingkungan kerja, kesempatan promosi, supervisi dan kepuasan. Data penelitian diolah secara kuantitatif dengan metode univariat, bivariat dengan chi square dan analisis multivariat dengan uji regresi logistik..Saran yang dapat direkomendasikan adalah menambah tenaga perawat, melakukan perencanaan terhadap metode asuhan keperawatan, mengatur dan mengendalikan kinerja perawat, bersifat terbuka, memberikan umpan balik, sosialisasi sistem remunerasi oleh Kepala ruang, memperbaiki sistem remunerasi didasari dengan penilaian kinerja yang obyektif, serta diupayakan ketepatan dan keteraturan penerimaan insentif, adanya sistem pengawasan yang terencana, melakukan kajian SOP, mengembangkan metode pengisian dokumen dan sistem evaluasi keterampilan dan pengetahuan perawat.

Menurut sumber data RSUD memiliki Sumber daya manusia, tenaga perawat sebanyak 175 orang yang terdiri dari 110 orang PNS dan 65 tenaga kontrak, dimana berdasarkan strata pendidikan 15 orang tamat SPK, 2 orang tamat D2, 144 orang tamat D3, dan 14 orang tamat S1. Keseluruhan tenaga perawat bertugas di 13 ruang yaitu 8 ruang rawat inap, 1 ruang ICU, 1 ruang IBS, 1 ruang IRj, 1 ruang hemodialisa dan 1 ruang IGD, RSUD tersebut memberikan pelayanan kuratif, rehabilitatif, preventif, dan promotif serta menjadi pusat rujukan dan penelitian dalam pengembangan ilmu dan teknologi Kesehatan.

METODE

1. Pendekatan Kuantitatif :
   Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh (hubungan kausal) antara variabel persepsi faktor manajemen keperawatan (variabel independen) dan tingkat kepuasan kerja perawat (variabel dependen). Data dikumpulkan dalam bentuk angka melalui kuesioner skala Likert.
2. Desain Penelitian :
   Cross-sectional: Data dikumpulkan pada satu titik waktu tertentu untuk menggambarkan hubungan antar variabel pada saat itu. Desain ini memungkinkan pengumpulan data pada satu waktu tertentu untuk mengetahui hubungan antara variabel persepsi faktor manajemen keperawatan dan tingkat kepuasan kerja. Peneliti tidak memanipulasi variabel, tetapi hanya mengobservasi dan menganalisis hubungan atau pengaruh di antara variabel
3. Populasi dan Sampel :

- Populasi: Semua perawat yang bekerja di ruang rawat inap di suatu rumah sakit tertentu.
- Kriteria Inklusi:
  1) Perawat aktif yang bekerja di ruang rawat inap selama lebih dari 6 bulan.
  2) Perawat yang bersedia berpartisipasi dalam penelitian (dibuktikan dengan informed consent).
- Kriteria Eksklusi:
  1) Perawat yang sedang cuti atau dalam masa percobaan kerja.
  2) Perawat yang tidak melengkapi kuesioner dengan benar.
- Teknik Sampling: Menggunakan purposive sampling, yaitu pemilihan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan penelitian.
- Ukuran Sampel: Dapat dihitung menggunakan rumus Slovin atau berdasarkan tabel sampel dari populasi tertentu.

4. Instrumen Penelitian:

a. **Kuesioner untuk Persepsi Faktor Manajemen Keperawatan**
Dikembangkan berdasarkan dimensi manajemen keperawatan, seperti:

1) Kepemimpinan Kepala Ruangan:
- Kemampuan memotivasi staf.
- Gaya kepemimpinan (partisipatif, otoriter, delegatif).

2) Komunikasi:
- Frekuensi dan kejelasan komunikasi.
- Kemampuan mendengar dan memberi umpan balik.

3) Pengelolaan Sumber Daya:
Ketersediaan alat kesehatan. Dan dukungan terhadap kesejahteraan perawat.

b. **Kuesioner untuk Tingkat Kepuasan Kerja Perawat**
Dikembangkan berdasarkan indikator kepuasan kerja, seperti:
1) Kondisi kerja (kenyamanan lingkungan, fasilitas).
2) Hubungan dengan kolega (kerjasama tim, dukungan sosial).
3) Sistem penghargaan (insentif, apresiasi kerja).
4) Peluang pengembangan karier (pelatihan, promosi).

5. **Teknik Analisis Data**

a) Analisis Deskriptif
Untuk menggambarkan karakteristik responden (usia, jenis kelamin, lama kerja, pendidikan) dan Menganalisis persepsi perawat terhadap faktor manajemen keperawatan dan tingkat kepuasan kerja.

b) Uji Validitas dan Reliabilitas
Validitas menggunakan **Product Moment Pearson**., Reliabilitas menggunakan **Cronbach's Alpha** (nilai > 0,7 dianggap reliabel).

c) **Uji Inferensial**
- **Uji Korelasi Pearson**: Untuk mengetahui hubungan antara variabel persepsi faktor manajemen keperawatan dan kepuasan kerja.
- **Uji Regresi Linear**: Regresi **sederhana** jika hanya ingin mengetahui pengaruh secara umum. Dan Regresi **berganda** jika ingin mengetahui pengaruh masing-masing dimensi (kepemimpinan, komunikasi, pengelolaan sumber daya) terhadap kepuasan kerja.

Data penelitian adalah jurnal dengan fokus Pengaruh Manajemen Keperawatan Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Perawat peneliti melakukan analisis sebanyak 10 jurnal terindex

dari berbagai publisher atau penerbit dengan searching internet dari google schoolar dan pubmed.

HASIL

No	Tahun	Judul	Metode dan sempel	Hasil Penelitian	Database
1	2024	ANALISIS PENERAPAN SASARAN KESELAMATAN PASIEN, KUALITAS PELAYANAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN PASIEN	Penelitian ini menggunakan desain penelitian Deskriptif Analitik.Teknik pengambilan sampel menggunakan Non Probability sampling dengan teknik Purposive Sampling. Sampel yang diperoleh sebanyak 75 orang dengan menggunakan kuisioner	Hasil uji chi-square menunjukkan nilai p-value 0,169 untuk kepuasan pasien dengan penerapan sasaran keselamatan pasien, nilai p-value 0,115 untuk kepuasan pasien dengan kualitas pelayanan, dan nilai p-value 0,2 untuk kepuasan pasien dengan lingkungan kerja. Rumah sakit harus terus meningkatkan kepatuhan karyawan untuk mencapai sasaran keselamatan pasien	scholar
2	2022	HUBUNGAN PENERAPAN METODE PENUGASAN TIM DAN KOMUNIKASI EFEKTIF DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DI INSTASI RAWAT INAP DI RS	Metode analitik kuantitatif dengan rancangan jenis penelitian korelasional dan pendekatan cross sectional. Populasi sebanyak 153 perawat , berdasarkan purposive sampling sebanyak 110 perawat. Instrumen menggunakan kuesioner.	Penerapan metode penugasan tim dalam kategori baik memiliki persentase 61,8% dengan komukasi efektif dalam kategori baik dengan persentase 90%. Hal berarti bahwa diterapkan metode tim dalam pelayanan keperawatan dengan komunikasi efektif berjalan secara baik dengan tingkat kepuasan perawat baik	scholar
3	2015	HUBUNGAN ANTARA SELF EFFICACY DAN STRES KERJA DENGAN BURNOUT PADA PERAWAT	Penelitian kuantitatif dengan metode analitik korelasional dan rancangan cross sectional yang	Dari 55% responden memiliki self efficacy tinggi, 64,9% responden mengalami stres kerja sedang,	scholar

		DALAM MELAKUKAN ASUHAN KEPERAWATAN	menggunakan 70 orang sampel perawat dan yang termasuk ke kriteria inklusi sebanyak 58 orang sampel dengan teknik Total Sampling. Pengumpulan data menggunakan kuesioner Maslach Burnout Inventory, Self Efficacy dan stres kerja	89,2% responden mengalami burnout rendah	
4	2014	HUBUNGAN KEPEMIMPINAN DAN SUPERVISI DENGAN KINERJA PERAWAT PELAKSANA DALAM PENDOKUMENTASIAN ASUHAN KEPERAWATAN	Penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel kepemimpinan dan supervisi dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan. Penelitian dengan jumlah sampel sebanyak 70 perawat pelaksan	Menunjukkan ada hubungan yang bermakna antara kepemimpinan dan supervisi dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan (p value < 0,05	scholar
5	2014	PENGARUH LOYALITAS DAN KEPUASAN TERHADAP KINERJA PERAWAT DALAM ASUHAN KEPERAWATAN PASIEN RAWAT INAP RUMAH SAKIT	Metode Survey, cross sectional, populasi perawat pelaksana DIII Keperawatan, sampel 73 orang, pengumpulan data dengan Angket, dokumentasi dan observasi, analisa data dengan regressi logistic	uji regresi Kepuasan koefisien wald 5,203 signifikansi 0,023 Variabel loyalitas tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan.	scholar
6	2020	HUBUNGAN PENJADWALAN DINAS PERAWAT DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DI INSTANSI RAWAT INAP	Metode penelitian ini menggunakan non-eksperimen dengan pendekatan cross-sectional. Subjek penelitian ini adalah 91 pelaksana perawat di instalasi layanan rawat inap dengan cara random sampling	Hubungan positif antara penjadwalan layanan keperawatan dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Idaman Banjarbaru (p-value = 0,008; r = 0,274)	scholar

7	2014	PENINGKATAN SOFTSKILL PERAWAT MELALUI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA RUANG	Penelitian ini dilakukan pada 18orang perawat sebagai kepala ruang, dan 80 orang perawat pelaksana. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah diskriptif korelasi dengan pendekatan crossectiona	didapatkan 4 orang (22%) kepala ruang yang telah memiliki kemampuan kepemimpinan transformasional baik , sedangkan 14 orang (78%) belum baik, didapatkan 20 orang (25%) perawat pelaksana yang telah memiliki softskill yang baik, sedangkan 60 orang (75%) memiliki softskill yang kurang baik	scholar
8	2020	BEBAN KERJA DENGAN KUALITAS PENDOKUMENTASIAN ASUAN KEPERAWATAN SESUAI SNARS	Metode penelitian mengggunakan crossssectional melibatkan 22 perawat penanggung jawab dengan teknik total sampling dan 84 perawat pelaksana dengan teknik stratified random sampling dan uji Chi Square (Continuity Corretion) untuk perawat pelaksana	hubungan antara beban kerja PPJA dengan kualitas pendokumentasian asuhan keperawatan PPJA sesuai SNARS (p-value = 0,02), dan tidak ada hubungan antara beban kerja perawat pelaksana dengan kualitas pendokumentasian asuhan keperawatan perawat pelaksana sesuai SNARS (p-value = 1,00)	scholar
9	2019	HUBUNGAN LAMA KERJA PERAWAT DENGAN KEPATUHAN PENGISIAN SURGIKAL SAFETY CHEKLISH DI INSTASI DI INSTANSI BEDAH SENTRAL	Design of this study uses cross-sectional approach. Sampling technique uses total sampling technique, samples taken for study as many as 23 respondents who met the inclusion and exclusion criteria	data p value yaitu 0,586 (> 0,05) maka Ho diterima Ha ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan lama kerja perawat dengan kepatuhan pengisian surgical safety checklist	scholar
10	2020	PENINGKATAN PENGETAHUAN TENTANG RONDE KASUS KEPERAWATAN PADA	Penelitian ini dengan menggunakan Sampel pada perawat sebanyak 68 dan ketua tim dengan kriteria	Nilai probabilitas -7.255 dengan signifilansi 0.001. Penelitian ini menujukan adanya	scholar

		KETUA TIM MELALUI METODE ROLE PLAY DI RUMAH SAKIT JIWA	minimal berlatar belakang sarjana keperawatan, lama kerja minimal satu tahun. Teknik samplingnya adalah proporsional non-random sampling.	perbedaan tingkat pengetahuan antara sebelum dan sesudah diberi pelatihan ronde kasus keperawatan melalui role play.	

DISKUSI

1. Definisi

Manajemen keperawatan menurut Gillies, management is the process of getting work done others. Nursing management is the process of working through nursing personnel to provide care, cure, anf comfort to groups of patients. The nurse manager's task is to plan, organize, direct and control available financial, material and human resources in order to provide effective, economic care to patients

Dalam pelaksanaannya manajer keperawatan harus memiliki beberapa faktor yaitu: 1)kemampuan menjalankan peran sebagai pemimpin 2) kemampuan melaksanakan fungsi-fungsi manajemen (pengorganisasian dan pengawasan), dan 3) kemampuan menerapkan pengetahuan

2. Hasil Analisis

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

a) Berdasarkan karakteristik perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Kota semarang didapatkan persentase tinggi pada umur muda (59,4%), jenis kelamin perempuan (89,2%), pendidikan rendah (86,5%), masa kerja rendah (51,4%).

b) Berdasarkan hasil penelitian gambaran persepsi perawat pelaksana terhadap manajemen keperawatan adalah sebagai berikut:

1) Persentase tinggi persepsi tentang kepemimpinan tidak baik (56,8%), insentif tidak baik (59,6%), kesempatan promosi tidak baik (70,3%), supervisi tidak baik (56,8%) dan tentang kondisi lingkungan kerja baik (62,2%).

2) Persentase tinggi kurang puas terhadap manajemen keperawatan (51,4%).

c) Dari analisis hubungan antara karakteristik perawat pelaksana dengan kepuasan sebagai berikut:

1) Tidak ada hubungan antara umur dengan kepuasan (χ 2 : 0,000 p: 1,000(p>0,05)).

2) Tidak ada hubungan antara jenis kelamin dengan kepuasan (χ 2 : 0,000 p: 1,000(p>0,05)).

3) Tidak ada hubungan antara pendidikan dengan kepuasan (χ 2 : 1,055 p: 0,304(p>0,05)).

4) Tidak ada hubungan antara masa kerja dengan kepuasan perawat pelaksana (χ 2 : 0,000 p: 1,000(p>0,05)).

d) Dari analisis uji hubungan antara persepsi faktor manajemen keperawatan dengan kepuasan sebagai berikut :

1) Ada hubungan antara persepsi kepemimpinan dengan kepuasan (χ 2 : 9,805 P: 0,002 (p < 0,05))

2) Ada hubungan antara persepsi insentif dengan kepuasan (χ 2 : 7,927 p: 0,005 (p< 0,05))

3) Ada hubungan antara persepsi kesempatan promosi dengan kepuasan (χ2 : 5,134 p: 0,023 (p 0,05))

4) Dari hasil analisis regresi logistik multivariat antara variabel bebas dan variabel terikat didapatkan bahwa ada pengaruh bersama-sama antara persepsi kepemimpinan, insentif dan supervisi terhadap kepuasan perawat pelaksana di ruang rawat inap, untuk persepsi kepemimpinan dihasilkan p: 0,052 dan Exp β: 12,358, persepsi insentif dihasilkan p: 0,030 dan Exp β: 16,005 dan untuk persepsi supervisi dihasilkan p: 0,041 dan Exp β: 10,099.

3. Keterbatasan penelitian ini meliputi:

a. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, yaitu dengan menggunakan kuesioner yang disebar, sehingga tidak dapat mengkaji lebih dalam materi penelitian, dibandingkan dengan wawancara terpimpin. Kuesioner yang digunakan sebagai alat penelitian oleh peneliti, belum ada standarisasinya namun demikian kuesioner tersebut sudah dilakukan uji validitas dan reliabilitas terlebih dahulu. Jumlah sampel merupakaan total populasi yang memenuhi kriteria inklusi dan eklusi, sehingga hasilnya hanya dapat digunakan untuk kasus di rumah sakit umum daerah Kota Semarang dan tidak dapat digeneralisasi untuk rumah sakit pada umumnya.

b. Penelitian tidak mengunakan analisis kualitatif sehingga data kualitatif sebagai bahan analisis lebih dalam untuk mengetahui penyebab permasalah yang sebenarnya tidak diketahui.

c. Penelitian ini tidak meneliti satu persatu manajer keperawatan dimana manajer keperawatan adalah bertingkat dari manajer tertinggi sampai terendah yaitu Kepala ruang (Karu) sehingga memungkinkan terjadi stagnasi informasi yang tidak disosialisasikan oleh Karu mengingat keterbatasan tenaga perawat pelaksana sehingga Karu lebih banyak mengerjakan tugas perawat pelaksana dari pada manajer keperawatan.

d. Penelitian ini hanya mengenai kepemimpinan, insentif, kondisi lingkungan kerja, kesempatan promosi dan supervisi dimana pengorganisasian dalam manajemen keperawatan secara khusus belum disertakan sebagai salah satu variabel yang diteliti.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam mengelola kepuasan perawat pelaksana hendaknya memperhatikan faktor kepemimpinan, insentif dan supervisi. Melakukan upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat pelaksana terhadap kepemimpinan dengan Perencanaan yang jelas terhadap metode asuhan keperawatan. Mengatur dan mengendalikan kinerja perawat Terbuka dandalam setiap kebijakan dengan menekankan sosialisasi yang telah dilakukan lewat Kepala ruang (Karu) untuk disampaikan kepada seluruh perawat pelaksana.

DAFTAR PUSTAKA

Dewi, M., & Zestin, R. (2014). Hubungan Kepemimpinan Dan Supervisi Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan. *Jurnal Manajemen Keperawatan, 2*(1), 13-21.

Faridah, I., Pranatha, A., & Puspanegara, A. (2020, February). HUBUNGAN ANTARA SELF EFFICACY DAN STRES KERJA DENGAN BURNOUT PADA PERAWAT DALAM MELAKUKAN ASUHAN KEPERAWATAN DI RUMAH SAKIT UMUM

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH CIREBON. In *National Nursing Conference* (Vol. 1, No. 1, pp. 4-4).

Hartiti, T. (2014). Peningkatan Softskill Perawat Melalui Kepemimpinan Transformasional Kepala Ruang Di Rsi Sultan Agung Semarang. *Jurnal Manajemen Keperawatan*, *2*(1), 47-54.

Nadila, N., Setiawan, H., & Rizany, I. (2020). Beban kerja dengan kualitas pendokumentasian asuhan keperawatan sesuai SNARS. *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*, *3*(2), 62-71.

Pratiwi, A., Pujianto, J. S., Setyadi, N. A., Muhlisin, A., & Tamelia, Y. (2022). Peningkatan pengetahuan tentang ronde kasus keperawatan pada ketua tim melalui metode role play di Rumah Sakit Jiwa. *Jurnal Keperawatan Jiwa*, *10*(4), 821-828.

Rahmaniah, L., Rizany, I., & Setiawan, H. (2020). Hubungan Penjadwalan Dinas Perawat dengan Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap. *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*, *3*(1), 29-36.

Rusmianingsih, N., Wulan, N., & Muslihah, L. (2022). Hubungan penerapan metode penugasan tim dan komunikasi efektif dengan kepuasan kerja perawat di instalasi rawat inap rumah sakit umum daerah 45 kuningan tahun 2022. *Journal of Nursing Practice and Education*, *3*(01), 89-100.

Seran, A. N., Prasetyo, J., & Ambarika, R. (2024). Analisis Analisis Penerapan Sasaran Keselamatan Pasien, Kualitas Pelayanan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Pasien. Jurnal Keperawatan, 17(1), 185-192.

Sudarta, I. W., Dharmana, E., & Santoso, A. (2014). Pengaruh Loyalitas dan Kepuasan Terhadap Kinerja Perawat Dalam Asuhan Keperawatan Pasien Rawat Inap Rumah Sakit Swasta Di Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Keperawatan*, *2*(1), 22-29.