

## Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di RSUD Muhammadiyah Bantul

Seylla Praba Surya Aprilianawati\*, Noor Ariani Rokhmah, Rosiana Nur Imallah

Jurusan Keperawatan, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta

\*Email: [seyllapsaw@gmail.com](mailto:seyllapsaw@gmail.com)\* [nurariyanir@gmail.com](mailto:nurariyanir@gmail.com)\* [rosiana@unisayogya.ac.id](mailto:rosiana@unisayogya.ac.id)\*

### Abstrak

Kepuasan kerja adalah suatu sikap dari rasa bahagia dan puas akan pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja yang optimal memungkinkan perawat untuk memberikan layanan berkualitas tinggi kepada pasien, terdapat beberapa faktor yang dinilai dapat memengaruhi kepuasan kerja perawat salah satunya yaitu gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan dalam proses kepemimpinan, yang dilakukan melalui perilaku kepemimpinan seseorang, hal ini diterapkan untuk mempengaruhi bawahan agar bertindak sesuai dengan yang diinginkan guna mencapai tujuan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kepuasan kerja perawat dibangsal rawat inap dewasa RSUD Muhammadiyah Bantul. Penelitian ini kuantitatif dengan desain deskriptif korelasi dan menggunakan metode cross sectional. Hasil yang didapatkan hasil gaya kepemimpinan kepala ruang dengan katagori Baik sebanyak 39 responden (86,7%), dan Sedang sebanyak 6 responden (13,3%). Untuk kepuasan kerja perawat memiliki kepuasan dengan katagori Sangat Puas sebanyak 30 responden (66,7%), dan dan Puas sebanyak 15 responden (33,3%). Terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kepuasan kerja dibangsal rawat inap dewasa RSUD Muhammadiyah Bantul dengan hasil nilai koefisien korelasi 0,428 dengan taraf signficancy p value sebesar  $0,003 < 0,05$ . Terdapat hubungan yang signifikan antara hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kepuasan kerja perawat di bangsal dewasa RSUD Muhammadiyah Bantul.

**Kata Kunci:** gaya kepemimpinan; kepala ruang; kepuasan kerja.

### *The Relationship Of Room Chief's Leadership Style And Nurses' Job Satisfaction In RSUD Muhammadiyah Bantul*

#### Abstract

Job satisfaction is an attitude or form of feeling happy and satisfied with one's current job. An optimal level of job satisfaction allows nurses to provide high quality services to patients. There are several factors that are considered to influence nurses' job satisfaction, one of which is leadership style. Leadership style is a method used in the leadership process, which is carried out through a person's leadership behaviour. This is applied to influence other people or subordinates to act as desired in order to achieve goals. The aim of this research is to determine the relationship between the leadership style of the room chief and the job satisfaction of nurses in the adult inpatient ward of RSUD (General Hospital) Muhammadiyah Bantul. Method This research is quantitative with a descriptive correlation design and uses a cross sectional method. Results The results of the leadership style of room chief were in the Good category for 39 respondents (86.7%), and Medium for 6 respondents (13.3%). For job satisfaction, 30 respondents (66.7%) had satisfaction in the Very Satisfied category, and 15 respondents (33.3%) were Satisfied. There is a relationship between the leadership style of the head of the room and job satisfaction in the adult inpatient ward of RSUD Muhammadiyah Bantul with the result of a correlation coefficient value of 0.428 with a significance level of p value of  $0.003 < 0.05$ . There is a significant relationship between the leadership style of the room chief and the job satisfaction of nurses in the adult ward of RSUD Muhammadiyah Bantul.

**Keywords:** leadership style; room chief; job satisfaction.

## 1. Pendahuluan

Rumah Sakit adalah lembaga pelayanan kesehatan yang memberikan pelayanan Kesehatan ke semua orang secara, rumah Sakit mempunyai tenaga tetap yaitu tenaga medis dan tenaga non Kesehatan (Khairunnisa P,2019). Pelayanan di rumah sakit dilakukan oleh pekerja kesehatan baik pekerja medis dan non medis salah satunya yaitu perawat, perawat memiliki tugas untuk memberikan asuhan keperawatan kepada orang lain karena perawat memiliki wewenang dan pengetahuan terhadap asuhan keperawatan (Ku.S, 2022). Apabila pelayanan yang diterima konsumen atau jasa kesehatan dinilai kurang memuaskan, hal ini akan mempengaruhi persepsi pasien terhadap pelayanan kesehatan yang diberikan. Motivasi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perawat (Hasanah & Maharani, 2022).

Kepuasan kerja saat ini menjadi perhatian global pada pelayanan kesehatan rumah sakit karena tanpa kepuasan kerja pada perawat dapat mempengaruhi proses praktik profesinya dan secara langsung maupun tidak langsung akan berdampak pada kepuasan pasien (Carina et al., 2021). Kepuasan kerja adalah sikap seseorang atau individu dalam pekerjaannya, dimana banyaknya aturan yang diterima pekerja dengan jumlah aturan yang dikerjakannya (SaputraA, 2021). Kepuasan kerja perawat merupakan hasil dari kualitas kerja yang dinilai seorang perawat dalam mengerjakan tugasnya, terdapat beberapa faktor yang dinilai dapat memengaruhi kinerja perawat salah satunya yaitu gaya kepemimpinan (Assa, 2022).

Gaya Kepemimpinan dan gaya manajemen keperawatan yang diterapkan oleh manajer departemen dalam suatu organisasi akan mempengaruhi kinerja dan kedisiplinan perawat lini yang dipimpinnya, hal ini akan menimbulkan hasil kinerja yang tidak diharapkan (Delima et al., 2020). Gaya kepemimpinan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, salah satunya seperti kerja perawat di sebuah rumah sakit yang dipimpin oleh seseorang pemimpin yaitu kepala ruang, hal ini sangat mempengaruhi kerja perawat (Mahatvavirya & Girsang, 2021). Seorang pemimpin dapat menerapkan gaya kepemimpinan secara umum ataupun salah satu dari jenis gaya kepemimpinan, gaya kepemimpinan tersebut adalah gaya kepemimpinan yang tidak hanya sebatas hubungan kerja saja, tetapi lebih mengarah pada pemberian motivasi, perhatian kepada kebutuhan individu dan lain-lain kepada anggotanya (Mursid, 2023).

Menurut penelitian (Pangestuti et al., n.d.2023) sejumlah penelitian tentang kepuasan kerja perawat di luar negeri, salah satunya yang dilakukan di Shanghai, ditemukan tingkat yang rendah yaitu 60,8%, sedangkan hasil dari 10 Negara Asia yang diteliti, angka kepuasan kerja perawat tertinggi berada di Thailand (Indriyani,2020). Di Indonesia yang menjadi perdebatan saat ini adalah kurangnya perhatian instalasi terhadap karyawannya. Dari data survei kepuasan kerja perawat menyatakan kepuasan kerja perawat sebesar 73 (73% dari 100). Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja perawat masih rendah jika dibandingkan dengan standar pelayanan minimal (SPM) sebesar 75,4 (Pramana et al., 2022). Untuk wilayah Yogyakarta bisa ditemukan ketidakpuasan kerja, salah satunya di rumah sakit RSUD Wates Kulon Progo Yogyakarta dari hasil penelitian (Ardiyani N 2021), yang memiliki kepuasan kerja perawat di rawat inap kelas III RSUD Wates Kulon Progo memiliki kepuasan sedang sebanyak 22 (63%), dalam kategori ini responden merasa tidak suka dengan dasar (patokan) yang digunakan untuk promosi dalam rumah sakit, syarat dan peluang untuk jenjang karir atau kenaikan jabatan yang dirasa sulit (Ardiyani & Jaka Sarwadhmana, n.d.2021).

## 2. Metode

Penelitian ini kuantitatif dengan desain deskriptif korelasi dan menggunakan metode *cross sectional*. Pengambilan data menggunakan kuesioner, populasi pada penelitian ini ada 78 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* dengan jumlah 48 responden. Responden yang digunakan dipilih dengan menggunakan kriteria inklusi dan eksklusi pada penelitian ini. Penelitian ini menggunakan uji statistik *spearman rank*

dengan taraf signifikansi  $< 0,05$ . Penelitian ini dilakukan di RSU PKU Muhammadiyah Bantul, pengambilan data dimulai pada bulan April 2024 – Mei 2024.

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### 3.1. Hasil

Penelitian ini dilakukan pada perawat yang ada di 4 bangsal dewasa, dengan jumlah seluruhnya ada 48 responden, untuk karakteristik responden yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, lama kerja, asal bangsal.

**Tabel 1.** Karakteristik Responden

Karakteristik	Frekuensi	Presentase (%)
<b>1. Usia</b>		
20-30	4	8,9
31-40	34	75,6
41-60	7	15,6
<b>2. Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	3	6,7
Perempuan	42	93,3
<b>3. Pendidikan</b>		
Diploma (DIII)	34	75,6
Sarjana (S1)	1	2,2
Sarjana Profesi Ners	10	22,2
<b>4. Lama Kerja</b>		
5- 10 Tahun	17	37,8
11-20 Tahun	25	55,6
21-30 Tahun	3	6,7
<b>5. Asal Bangsal</b>		
Al A'raf	16	35,6
Al Kautsar	10	22,2
Al Insan	11	24,4
Al Ashr	8	17,8

Dependen variabel: Kepuasan kerja  
 Sumber: Data primer 2024

Berdasarkan tabel 1.1 didapatkan usia sebagian besar 31-40 tahun, jenis kelamin mayoritas perempuan, pendidikan terbanyak D3, lama kerja paling banyak 11-20 tahun, untuk asal bangsal paling banyak dari al a'raf.

**Tabel 1.2** Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang

Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
<b>Sedang</b>	6	13,3
<b>Baik</b>	39	86,7
<b>Total</b>	45	100

Dependen variabel: Kepuasan kerja  
 Sumber: Data primer 2024

Berdasarkan tabel 1.2 gaya kepemimpinan kepala ruang yang dilakukan pada 4 bangsal dewasa di RS PKU Muhammadiyah Bantul menunjukkan Sebagian besar responden memberikan penilaian baik terhadap kepala ruang dengan katagori Baik sebanyak 39 orang (86,7%).

**Tabel 1.3** Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja

Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
Puas	15	33,3
Sangat Puas	30	66,7
Total	45	100

Dependen variabel: Kepuasan kerja

Sumber: Data primer 2024

Berdasarkan Tabel 1.3 hasil penelitian tentang kepuasan kerja perawat di 4 bangsal RSUD PKU Muhammadiyah Bantul menunjukkan Sebagian besar responden kepuasan kerjanya dalam katagori Sangat Puas sebanyak 30 orang (66,7%) dan Puas 15 orang (33,3%).

**Tabel 1.4** Tabulasi Silang Gaya Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja

Gaya Kepemimpinan	Kepuasan Kerja						P Value	R
	Puas		Sangat Puas		Jumlah			
	F	%	F	%	F	%		
Sedang	4	26,7	2	6,7	15	33,3	0,003	0,428
Baik	11	73,3	28	93,3	30	66,7		
Jumlah	15	100	30	100	45	100		

Dependen variabel: Kepuasan kerja

Sumber: Data primer 2024

Berdasarkan tabel 1.4 dapat diketahui dari 45 responden yang diteliti, diketahui presentase gaya kepemimpinan gaya kepemimpinan sedang dengan kepuasan kerja kreteria puas sebanyak 4 responden (26,7%), gaya kepemimpinan sedang dengan kepuasan kerja kreteria Sangat Puas 2 (6,7%). Kemudian untuk gaya kepemimpinan Baik memiliki kepuasan kerja Puas 11 (73,3%), gaya kepemimpinan Baik memiliki kepuasan kerja Sangat Puas 28 (93,3%).

**Tabel 1.5** Hasil Uji Spearman Rank

Variabel	Koefisien Korelasi	Signifcancy	Hasil
Gaya Kepemimpinanan Kepala Ruang dengan Kepuasan Kerja Perawat	0,428	0,003	Signifikan

Dependen variabel: Kepuasan kerja

Sumber: Data primer 2024

Berdasarkan tabel 1.5 menunjukkan bahwa hasil analisis data menggunakan uji *Spearman Rank* diperoleh nilai koefisien korelasi 0,428 dengan Tingkat keamatan hubungan sedang dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 karena nilai  $p\ value \leq 0,05$  maka  $H_a$  diterima  $H_o$  ditolak, yang berarti ada hubungan yang signifikan antara hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kepuasan kerja perawat di bangsal dewasa RSUD PKU Muhammadiyah Bantul.

### 3.2. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di bangsal dewasa RSU PKU Muhammadiyah Bantul, sebagian besar responden dengan nilai sebanyak 36 responden (86,7%) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan kepala ruangan di bangsal sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden dalam kuesioner, yang menunjukkan bahwa dorongan dan motivasi yang diberikan oleh kepala ruangan dapat meningkatkan prestasi perawat. Peran kepemimpinan dalam organisasi sangat penting karena dapat memotivasi anggotanya untuk mencapai tujuan dalam organisasi.

Berdasarkan hasil tabulasi silang pada Tabel 1.4 mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja di bangsal dewasa RSU PKU Muhammadiyah Bantul, mayoritas responden menilai gaya kepemimpinan kepala ruangan sebagai Baik dengan tingkat kepuasan kerja Sangat Puas, yang mencakup 30 responden (66,7%). Sedangkan gaya kepemimpinan yang dinilai Sedang berhubungan dengan kepuasan kerja Puas, dengan 15 responden (33,3%). Hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala ruangan berpotensi kuat memengaruhi kepuasan kerja perawat.

Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden dalam kuesioner, yang menunjukkan bahwa dorongan dan motivasi yang diberikan oleh kepala ruangan dapat meningkatkan prestasi perawat. Gaya kepemimpinan yang baik akan meningkatkan motivasi perawat dalam bekerja, sementara gaya kepemimpinan yang buruk dapat mengurangi motivasi mereka. Gaya kepemimpinan yang baik dapat dilihat dari jalinan hubungan yang baik dan komunikasi yang efektif, komunikasi memiliki nilai penting dalam pekerjaan kesehatan pasien, karena mempengaruhi kinerja perawat secara keseluruhan. Gaya kepemimpinan yang baik juga dipengaruhi oleh efektivitas dalam mendelegasikan tugas kepada bawahannya, pendelegasian yang berlebihan yang dapat membebani perawat, dan pendelegasian yang tidak tepat waktu yang dapat menghasilkan delegasi kepada individu yang tidak sesuai.

Setiap pemimpin memiliki kepribadian dan latar belakang yang berbeda, termasuk pengetahuan dan pengalaman, yang dipengaruhi oleh lingkungan organisasi. Perbedaan ini dapat menciptakan gaya kepemimpinan yang beragam dalam mempengaruhi anggotanya, yang menjadi salah satu faktor penting dalam kepuasan kerja perawat. Selain itu, penghargaan yang diberikan oleh kepala ruangan, seperti motivasi dan pujian terhadap hasil kerja perawat, juga mempengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka. (Ferdinandito & Haryani, 2021).

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin akan berdampak terhadap kepuasan kerja bawahannya. Hal ini bisa terjadi pada gaya kepemimpinan kepala ruang akan sangat berhubungan terhadap kepuasan kerja perawat, jika kepala ruang memiliki karakteristik yang buruk maka perawat bawahannya akan menyepelakan. Maka tugas seorang pemimpin adalah memberikan contoh yang baik, mengayomi kepada semua anggota bawahannya dan selalu memberikan kemajuan dalam organisasi tersebut, sebagai tugas dan tanggungjawab dalam upaya mewujudkan tujuannya agar tercapai.

Kepuasan kerja perawat di RSU PKU Muhammadiyah Bantul rata-rata sangat puas. Untuk mencapai hasil yang lebih baik, perlu dipertahankan kepuasan kerja ini karena dapat berdampak positif pada kinerja perawat dalam memberikan pelayanan kepada pasien di RSU PKU Muhammadiyah Bantul. Namun, seiring waktu, kepuasan kerja dapat mengalami penurunan. Jika hal ini terjadi, dapat berdampak negatif pada pelayanan yang diterima masyarakat karena kinerja perawat yang menurun. Oleh karena itu, upaya yang perlu dilakukan adalah mendorong kepala ruangan untuk memberikan motivasi dan dukungan yang memadai guna meningkatkan kinerja perawat. (Amir, 2022).

Hasil yang mendukung pendapat dari responden bahwa kepuasan kerja sangat puas yaitu dilihat dari jawaban responden, yang mempengaruhi kepuasan perawat yaitu mengenai penghargaan yang diberikan rumah sakit atau atasannya terhadap kegiatan asuhan perawat dan prestasi yang dimiliki perawat. Kepuasan kerja bisa disebabkan juga karena adanya lingkungan kerja yang nyaman bagi

mereka, kondisi lingkungan yang tidak memiliki standar keamanan, kebersihan, dan kenyamanan sangat berpengaruh terhadap kualitas dan kepuasan kerja perawat.

Berdasarkan penelitian ini, dapat dilihat bahwa terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain gaji, kondisi tempat kerja, dan rekan kerja (Rahman et al., 2020). Penelitian ini sejalan dengan penelitian Wiliana (2020) mengenai hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Kabupaten Tangerang menunjukkan hasil yang signifikan ( $p = 0,028$ ,  $\alpha < 0,05$ ). Maka dapat diketahui  $H_0$  ditolak yaitu adanya hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Kabupaten Tangerang.

Diharapkan dengan adanya hasil penelitian ini mampu dijadikan bahan acuan bagi pihak manajemen mengenai gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD PKU Muhammadiyah Bantul untuk meningkatkan mutu pelayanan di rumah sakit dan serta kepuasan para pegawai di rumah sakit.

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala ruang di RSUD PKU Muhammadiyah Bantul sebagian besar baik dengan nilai (86,7%) dengan kepuasan kerja sangat puas dengan nilai (66,7%). Dan sudah dilakukan uji analisa data menggunakan spearman rank diperoleh nilai koefisien korelasi 0,428 dengan keeratan hubungan katagori sedang, dengan signifikansi sebesar 0,003 karena nilai  $p$  value  $\leq 0,05$  maka  $H_0$  diterima  $H_0$  ditolak, yang berarti ada hubungan yang signifikan antara hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kepuasan kerja perawat di bangsal dewasa RSUD PKU Muhammadiyah Bantul.

#### 5. Ucapan terimakasih

Dalam penyusunan naskah publikasi ini penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak yang terlibat maka dari itu penulis mengucapkan terimakasih kepada dosen pembimbing dan penguji yang telah membimbing penyusunan penelitian ini, kemudian peneliti ucapkan terimakasih juga kepada rekan – rekan perawat rsu pku Muhammadiyah yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini sekaligus kepada kampus Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta sehingga penelitian ini mendapatkan hasil yang maksimal.

#### Daftar Pustaka

##### Jurnal, Bulletin, dan Majalah Ilmiah

- Pangestuti, A., Indawati, R., Indriani, D., Ranind Kirana, G., Studi, P. S., Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga Surabaya, K., & Masyarakat Fakultas Teknologi dan Manajemen Kesehatan Institut Ilmu Kesehatan Bhakti Wiyata Kediri, K. (n.d.). Studi Systematic Literature Review Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit. *Jurnal Ners*, 7, 1333–1339. <http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/ners>
- Indriyani1, Y. A., & Monika3, R. (n.d.). The Corellation Betwhen Leadership Style And Nurses Job Satisfacion In Wonosari Regional Hospital Of Yogyakarta. "Samodra Ilmu" Vol. 11 No. 02 Juli 2020.
- Pramana, I. K. K., Kusuma Putra, P. W., & Laksmi, I. A. A. (2022). Hubungan Quality Of Work Life dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Kabupaten Klungkung. *Journal Nursing Research Publication Media (NURSEPEDIA)*, 1(2), 72–80. <https://doi.org/10.55887/nrpm.v1i2.16>
- Ardiyani, N., & Jaka Sarwadhmana, R. (n.d.). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Perawat Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Wates Kulon Progo. <http://ejournal.almaata.ac.id/index.php/IJH>
- Amir. (2022). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di RSUD Leuwiliang Tahun 2021. *01, No. 09*.

- Assa, A. (2022). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan terhadap Kinerja Perawat dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Poso. In *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* (Vol. 5, Issue 5). <http://jiip.stkipyapisdmpu.ac.id>
- Carina, V., Angelique, J., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., & Tarumanagara, U. (2021). Kompensasi Kepuasan Kerja Pegawai Hotel Di Jakarta. *III*(2), 518–527.
- Ferdinandito, A., & Haryani, T. N. (2021). Gaya Kepemimpinan Servanet Leadership Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik. In *Jurnal Mahasiswa Wacana Publik* (Vol. 1, Issue 1).
- Hasanah, R., & Maharani, C. (2022). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat. *Indonesian Journal of Public Health and Nutrition*, 2(1), 75–82. <https://doi.org/10.15294/ijphn.v2i1.51411>
- Khairunnisa, P., & Nadjib, M. (2019). Effect of Leadership Style on Service Quality and Job Satisfaction among Hospital Nurses: A Systematic Review. *Strengthening Hospital Competitiveness to Improve Patient Satisfaction and Better Health Outcomes*, 461–470. <https://doi.org/10.26911/the6thicph-FP.04.32>
- Ku, S., Kaseger, H., Alfian Kiling, M., Akbar, H., Program Studi Keperawatan, M., Kesehatan dan Teknologi Graha Medika, I., Studi Keperawatan, P., Kemenkes Manado, P., & Studi Kesehatan Masyarakat, P. (n.d.). Politeknik Negeri Nusa Utara Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Instalasi Gawat Darurat RSUD Kota Kotamubagu Relationship Of Workload With Work Stress On Nurses In The Emergency Installation Of Kotamubagu City Hospital.
- Mahatvavirya, R. W., & Girsang, E. (2021). Analisis Faktor Gaya kepemimpinan Kepala Ruangan terhadap Kinerja Perawat di Ruangan Rawat Inap Kelas 3. *JUMANTIK (Jurnal Ilmiah Penelitian Kesehatan)*, 6(3), 262. <https://doi.org/10.30829/jumantik.v6i3.9718>
- Mursid, A., Irwan, M., Yunding, J., Studi Profesi Ners Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Sulawesi Barat, P., & Sudi Ilmu Keperawatan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Sulawesi Barat, P. (n.d.). Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Pada Masa Pandemi
- Rahman, M. R., Pertiwiwati, E., & Rizany, I. (2020). Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Kepuasan Kerja Perawat. *Jurnal Keperawatan Raflesia*, 2(2), 89–97. <https://doi.org/10.33088/jkr.v2i2.502>
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Wiliana, E., Vidryanggi W, R., & Ajeng, A. (2020). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di RSUD Kabupaten Tangerang. *Universitas Muhamadiyah Tangerang*, 5.

### **Proceedings**

- Delima, M., Nofriadi, N., & Idral, M. (2020). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Yang Dipersepsikan Oleh Perawat Pelaksana. In *Prosiding Seminar Kesehatan*