

## Hubungan Supervisi Kepala Ruangan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Rsud Nyi Ageng Serang

Arjun Firman, Yuni Kurniasih, Noor ariyani

Sarjana Keperawatan Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta

\*Email: [arjunfirman263@gmail.com](mailto:arjunfirman263@gmail.com)

### Abstrak

Kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan oleh rumah sakit sangat tergantung pada kinerja para pemberi pelayanan kesehatan, khususnya perawat pelaksana. Kinerja perawat dapat dipengaruhi oleh supervisi yang diberikan oleh kepala ruangan. Supervisi yang terencana dan berkelanjutan dapat berkontribusi positif terhadap kinerja individu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara supervisi kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di RSUD Nyi Ageng Serang. Jenis penelitian kuantitatif, dengan desain penelitian observasional analitik dengan pendekatan *cross sectional* (potong lintang), populasi dalam penelitian ini adalah 86 perawat pelaksana. Analisis menggunakan uji statistik *Kendall Tahu*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa supervisi kepala ruangan dengan kategori kurang sebanyak 2 orang (2,3%), cukup sebanyak 40 orang (46,5%) dan baik sebanyak 44 orang (51,2%). Kepuasan kerja perawat pelaksana kategori cukup sebanyak 56 orang (65,1%) dan kategori baik sebanyak 30 orang (34,9%). Ada hubungan antara supervisi kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di RSUD Nyi Ageng Serang dengan nilai  $p = 0,025$ . Kesimpulannya terdapat hubungan antara supervisi kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di RSUD Nyi Ageng Serang. Disarankan meningkatkan supervisi kepala ruangan untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat pelaksana.

**Kata Kunci:** Supervisi kepala ruangan, Kepuasan kerja perawat pelaksana

## The Relationship Between The Headward Supervision And Caregiver Job Satisfaction At Rsud Nyi Ageng Serang

### Abstract

The quality of health services provided by hospitals is very dependent on the performance of health workers, especially caregivers. Their performance can be influenced by the supervision provided by the head of the ward. Planned and ongoing supervision can contribute positively to individual performance. The study aims to determine the relationship between the headward supervision and caregiver job satisfaction at *RSUD* (regional public hospital) Nyi Ageng Serang. The study was quantitative with an observation research design and a cross-sectional approach. The population of the study was 86 caregivers. The data analysis was done using the Kendall Tau statistical test. The research results showed that the headroom supervision was in the poor category with 2.3% (2 respondents), the sufficient category with 46.5% (40 respondents), and the good category with 51.2% (44 respondents). The job satisfaction of caregivers was in the sufficient category with 65.1% (56 respondents) and the good category with 34.9% (30 respondents). It showed that there was a relationship between the headroom supervision and the job satisfaction of caregivers at *RSUD* Nyi Ageng Serang with a p-value of 0.025. Conclusion and Suggestions: There is a relationship between the headroom supervision and the job satisfaction of caregivers at *RSUD* Nyi Ageng Serang. The head room supervision needs to be improved to increase the job satisfaction of caregivers.

**Keywords:** Headroom supervision, *Caregiver job satisfaction*.

### 1. Pendahuluan

Rumah sakit adalah lembaga pelayanan kesehatan yang menyediakan layanan perorangan secara menyeluruh, melibatkan perawatan inap, perawatan jalan, dan gawat darurat, sesuai dengan (Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 3 Tahun 2020). Dalam perspektif Organisasi Kesehatan Dunia (WHO 1957), rumah sakit dianggap sebagai bagian yang mendasar dari struktur kesehatan dan sosial yang berfungsi menyediakan layanan kesehatan yang menyeluruh, baik itu upaya penyembuhan maupun

pengecanaan, untuk pasien yang menerima perawatan baik di tingkat rawat jalan maupun rawat inap melalui layanan medis dan perawatan.

Pentingnya pelayanan kesehatan yang bermutu dan terintegrasi dengan masyarakat menjadi suatu aspek yang sangat penting dalam konteks dunia kesehatan saat ini. Kesehatan memiliki peran yang krusial dalam pembangunan nasional, dengan fokus utama pada upaya menciptakan kesadaran, pemahaman, dan respons masyarakat terhadap berbagai isu kesehatan di sekitarnya. Oleh karena itu, perlu dilakukan peningkatan baik dari segi kualitas maupun jumlah pelayanan kesehatan yang disediakan oleh lembaga kesehatan, sebagai bagian integral dari upaya membangun pola hidup masyarakat yang responsif terhadap isu-isu kesehatan (Purwanti et al., 2017).

Berdasarkan undang-undang nomor 38 tahun 2014 pelayanan keperawatan adalah suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian pokok dari pelayanan kesehatan yang didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan diberikan kepada seseorang, keluarga, kelompok, atau masyarakat, baik keadaan sehat maupun sakit. Pelaksanaan pelayanan keperawatan akan maksimal apabila perawat diberi kesempatan untuk mengembangkan keterampilan perawat dan merefleksikan praktik keperawatan yang sudah dilaksanakan sebagai bentuk upaya evaluasi untuk memperbaiki (Samgryce Siagian, Pahala Gultom, and P.H.Munthe 2020). Peran perawat sangat penting sebagai kelompok sumber daya manusia (SDM) terbesar di rumah sakit, menyumbang sekitar 60%-70% dari jumlah keseluruhan. Mereka adalah tenaga kesehatan yang memiliki interaksi langsung paling lama dengan pasien. Oleh karena itu, kinerja dan mutu pelayanan keperawatan yang diberikan oleh perawat memiliki dampak besar terhadap kualitas layanan kesehatan secara keseluruhan di rumah sakit tersebut (Asnawati & Simbala, 2021). Menjalankan praktik keperawatan di rumah sakit perawat memiliki beberapa peran, yaitu memberikan asuhan keperawatan, menjadi pembimbing dan konselor bagi klien, mengelola pelayanan keperawatan, melakukan penelitian keperawatan, melaksanakan tugas berdasarkan wewenang yang diberikan dan melaksanakan tugas dengan mempertimbangkan keterbatasan tertentu (Menteri Kesehatan No. 26 Tahun 2019).

Salah satu penelitian di Amerika Serikat, Kanada, Inggris dan Jerman menunjukkan bahwa 41% perawat di rumah sakit mengalami ketidakpuasan dengan pekerjaan yang dilakukannya dan 22% diantaranya merencanakan meninggalkan pekerjaannya dalam satu tahun melaporkan bahwa perawat memperoleh kepuasan kerja tingkat rendah hingga sedang. Masalah ini menunjukkan bahwa masih terdapat banyak perawat di luar negeri yang tidak puas dengan pekerjaannya. Sedangkan di Indonesia terdapat prosentase 55,8% perawat di rumah sakit pemerintah mengalami kepuasan kerja rendah dan dapat di artikan bahwa hampir setengah dari jumlah perawat tidak puas dalam melakukan pelayanan keperawatan (Yusmahendra & Yusnilawati, 2023).

Kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan oleh rumah sakit sangat tergantung pada kinerja para pemberi pelayanan kesehatan, khususnya perawat pelaksana. Kinerja perawat dapat dipengaruhi oleh supervisi yang diberikan oleh kepala ruangan. Supervisi yang terencana dan berkelanjutan dapat berkontribusi positif terhadap kinerja individu Ilyas (1996 dalam, Suherni dan Aurlana, 2018).

## 2. Metode

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif non eksperimental karena peneliti tidak memberikan tindakan kepada responden. Dalam penelitian ini menggunakan desain *cross-sectional* (potong lintang) yaitu peneliti mempelajari hubungan antara supervisi kepala ruang sebagai variabel bebas dengan kepuasan kerja perawat pelaksana sebagai variabel terikat, dengan melakukan pengukuran sekali dan sekaligus pada waktu yang sama (Nurhaedah dan Irmawati 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah 97 orang sesuai dengan jumlah perawat pelaksana yang tercatat sebagai perawat di RSUD Nyi Ageng Serang. Sedangkan sampel penelitian adalah perawat pelaksana yang dipilih dengan metode *purposive sampling* sebanyak 86 orang.

## 3. Hasil dan Pembahasan

### 3.1 Hasil

**Tabel 1**  
Distribusi Frekuensi Supervisi Kepala Ruangan di RSUD Nyi Ageng Serang

No.	Supervisi kepala ruangan	Jumlah	persentase
1.	Kurang	2	2,3%
2.	Cukup	40	46,5%
3.	Baik	44	51,2%
<b>Total</b>		<b>86</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer (2024)

Dari tabel diatas dapat di ketahui bahwa supervisi kepala ruangan pada kategori kurang sebanyak 2 responden (2,3%), cukup sebanyak 40 responden (46,5%) dan baik sebanyak 44 responden (51,2%).

**Tabel 2**  
Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di RSUD Nyi Ageng Serang

No.	Kepuasan kerja perawat pelaksana	Jumlah	Persentase
1.	Cukup	56	65,1%
2.	Baik	30	34,9%
<b>Total</b>		<b>86</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer (2024)

Dari tabel diatas dapat di ketahui bahwa kepuasan kerja perawat pelaksana pada kategori cukup sebanyak 56 responden (65,1%) dan baik sebanyak 30 responden (34,9%).

**Tabel 3**  
Hubungan Supervisi Kepala Ruangan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di RSUD Nyi Ageng Serang

Variabel	Koefisien korelasi	P value
Supervisi kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana	0,185*	0,025

Sumber : Data Primer (2024)

Hasil analisis dengan menggunakan uji *Kendall's Tau* yang dilakukan mengenai hubungan supervisi kepala ruangan terhadap kepuasan kerja perawat pelaksana di RSUD Nyi Ageng Serang diperoleh nilai *p value* (0,025) < (0,05) dengan taraf signifikan 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti ada hubungan antara supervisi kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di RSUD Nyi Ageng Serang. Hasil koefisien korelasi yaitu sebesar 0,185, yang berarti kekuatan korelasi antara dua variabel supervisi kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana adalah lemah.

## 3.2 Pembahasan

### 3.2.1. Supervisi Kepala Ruangan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa supervisi kepala ruangan dalam kategori kurang yaitu sebanyak 2 responden (2,3%), supervisi kategori cukup sebanyak 40 responden (46,5%) dan supervisi kategori baik sebanyak 44 responden (51,2%). Dari hasil analisis kuesioner supervisi kepala ruangan baik, peneliti menemukan sebanyak sebanyak 44 responden (51,2%) menunjukkan bahwa supervisi yang dilakukan oleh kepala ruangan berjalan dengan baik sesuai dengan peraturan yang ditetapkan bersama, namun masih ada ruang untuk perbaikan mengingat hampir setengah dari responden merasa supervisi yang di terima hanya cukup.

Berbanding terbalik dengan hasil analisis pada kategori cukup pada kuesioner supervisi kepala ruangan, peneliti menemukan bahwa sebanyak 40 responden (46,5%) melaporkan bahwa kepala ruangan hanya sesekali melakukan beberapa hal penting. Kepala ruangan kadang-kadang mensosialisasikan rencana program pelatihan yang dibutuhkan oleh perawat di ruangan, melibatkan perawat dalam pembuatan pedoman/SOP, membagi tugas secara adil, menanyakan permasalahan yang dihadapi perawat saat bertugas, menegur perawat jika melakukan kesalahan, menyediakan waktu bersama untuk berbagi pengalaman, mengajarkan tindakan keperawatan, dan menjelaskan prosedur asuhan keperawatan kepada perawat. Dari hasil analisis tersebut diindikasikan bahwa kepala ruangan kurang konsisten dalam melakukan supervisi. Sebaliknya, hasil analisis pada kategori sebanyak 2 responden (2,3%) menunjukkan bahwa kepala ruangan tidak melakukan koordinasi dengan perawat ruangan dan tidak melakukan pengamatan langsung saat perawat melakukan tindakan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Samgryce Siagian et al., 2020b) didapatkan hasil bahwa pelaksanaan supervisi klinis yang dinilai oleh perawat pelaksana di Rumah Sakit Imelda Medan mayoritas cukup sebanyak 32 orang (56,14%), kategori kurang sebanyak 5 orang (8,77%) dan kategori baik sebanyak 20 orang (35,09%).

Penelitian lain yang dilakukan oleh (Suherni & Aurlana, 2018) didapatkan hasil bahwa supervisi yang dilakukan kepala ruangan di RSUD Dr. Pirngadi Medan kategori baik yaitu sebanyak 30 orang (90,9%) dan kategori cukup sebanyak 3 orang (9,1%), hal ini menunjukkan kepala ruangan melakukan fungsi *controlling* dengan baik.

Untuk memastikan pelayanan keperawatan berjalan lancar, diperlukan kerja sama yang teratur dengan bantuan fungsi manajemen yang efektif. Seorang manajer, seperti kepala ruangan yang bertanggung jawab atas supervisi di ruangan, harus memimpin dengan memandu, membimbing, dan memotivasi, serta menjaga komunikasi yang baik. Mereka juga bertugas mengorganisasi, mengawasi, dan mengarahkan organisasi menuju tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen keperawatan melibatkan manajemen operasional yang merencanakan, mengatur, dan menggerakkan perawat untuk memberikan pelayanan keperawatan yang sebaik-baiknya kepada pasien melalui manajemen asuhan keperawatan. Agar manajemen ini efektif dan efisien, perlu dipahami melalui fungsi-fungsi manajemen, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengimplementasian, serta pengendalian dan pengawasan yang dilakukan oleh kepala ruangan (Dewi Arwini Bugis and Harianti Bugis 2022).

Menurut teori (Suarli & Bahtiar 2010) pengendalian (*controlling*) merupakan suatu proses yang bertujuan untuk memastikan bahwa pelaksanaan kegiatan atau pekerjaan sesuai dengan rencana, pedoman, ketentuan, kebijakan, tujuan, dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Supervisi yang dilakukan oleh kepala ruang menjadi sangat penting untuk mencegah atau memperbaiki kesalahan, penyimpangan, dan ketidaksesuaian yang dapat menghambat pencapaian tujuan atau sasaran dengan baik. Supervisi ini diperlukan karena pelaksanaan pekerjaan atau kegiatan yang tidak efektif dan efisien dapat mengakibatkan ketidakmampuan mencapai tujuan yang diinginkan.

### 3.2.2. Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana

Berdasarkan data hasil penelitian terhadap kepuasan kerja perawat pelaksana di RSUD Nyi Ageng Serang didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja perawat pelaksana kategori cukup sebanyak 56 responden (65,1%) dan kategori baik sebanyak 30 responden (34,9%), dari hasil penelitian tersebut peneliti dapat memberikan asumsi. Pertama kondisi lingkungan kerja dan kebijakan manajemen mungkin telah memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja perawat pelaksana. Kedua, adanya perbedaan dalam persepsi dan harapan individu terhadap pekerjaan mungkin menjadi faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Ketiga, faktor-faktor seperti kesempatan pengembangan karir, pengakuan atas kinerja, dan hubungan kerja yang baik mungkin juga berkontribusi pada tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh perawat pelaksana.

Hasil dari analisis kuesioner kepuasan kerja perawat pelaksana yang dilakukan oleh peneliti pada kategori cukup sebanyak 56 responden (65,1%) karena sebagian besar perawat merasa tidak puas dengan program pelatihan dan seminar yang diberikan, perawat tidak puas dengan kesempatan untuk memperoleh promosi kenaikan jabatan, perawat tidak puas kesempatan karir yang diberikan rumah sakit, perawat tidak puas dengan pemberian kesempatan yang sama sebagai peserta pelatihan dan pendidikan dan perawat tidak puas dengan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan dan pelatihan.

Hal ini menunjukkan bahwa kepala ruangan tidak memberikan cukup kesempatan bagi perawat untuk mendapatkan promosi ke posisi yang lebih tinggi atau untuk mengembangkan karir mereka melalui pelatihan, pendidikan lanjutan, dan kegiatan pengembangan profesional lainnya. Kurangnya dukungan ini dapat mengakibatkan perawat merasa tidak berkembang dalam pekerjaan mereka, tidak termotivasi, dan kurang puas dengan karir mereka, yang pada akhirnya dapat berdampak negatif pada kinerja mereka serta kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien.

Kepala ruangan itu harus proaktif dalam menyediakan dan mendorong peluang bagi perawat untuk berkembang dan maju dalam karir mereka, baik melalui penilaian kinerja yang konstruktif, rekomendasi untuk pelatihan, maupun menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan profesional. Sedangkan hasil analisis kuesioner kepuasan kerja perawat pelaksana pada kategori baik sebanyak 30 responden (34,9%) di sebabkan bahwa perawat sangat puas dengan kondisi kerja di ruangan, perawat sangat puas dengan tanggung jawab dalam pekerjaannya, perawat sangat puas dengan waktu yang dimiliki untuk dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan perawat sangat puas dengan rutinitas/ADL dalam asuhan keperawatan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Suherni & Aurlana, 2018) didapatkan hasil bahwa kepuasan perawat pelaksana terhadap supervisi kepala ruangan yaitu kategori puas sebanyak 30 orang (90,9%) dan kategori kurang puas sebanyak 3 orang (9,1%). Kepuasan dan sikap karyawan merupakan faktor penting dalam menentukan tingkah laku dan respon mereka terhadap pekerjaan dan melalui tingkah laku serta respon inilah dapat dicapai efektifitas organisasional. Teori Barry & Huston kepuasan *discrepancy dan lawler facet*, semakin kecil perbedaan antara keinginan dan hasil yang diperoleh karyawan berhubungan kuat dengan kepuasan seseorang (Frederikus Tuegryce Siagian dan Mariyana Ritonga, 2017).

### 3.2.3. Hubungan Supervisi Kepala Ruangan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana

Berdasarkan data hasil penelitian menggunakan uji *Kendall's Tau* yang dilakukan mengenai hubungan supervisi kepala ruangan terhadap kepuasan kerja perawat pelaksana di RSUD Nyi Ageng Serang diperoleh nilai  $p\text{ value } (0,025) < (0,05)$  dengan taraf signifikan 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti ada hubungan antara supervisi kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di RSUD Nyi Ageng Serang. Hasil koefisien korelasi yaitu sebesar 0,185 yang berarti kekuatan korelasi antara dua variabel supervisi kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana adalah sangat lemah. Nilai koefisien bernilai lemah positif, artinya semakin baik supervisi kepala ruangan yang diberikan maka kepuasan kerja perawat pelaksana akan semakin tinggi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Basri (2018) dengan Hasil uji korelasi diperoleh bahwa ada hubungan yang positif antara supervisi kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruangan rawat inap Rumah sakit Imelda Medan dengan kategori kekuatan hubungan lemah dengan nilai  $p = 0,01$  signifikan dengan nilai  $r = 0,38$ .

Penelitian lain yang dilakukan oleh Suherni *and* Aurlana (2018) dengan hasil penelitian dapat dilihat nilai koefisien korelasi antara pelaksanaan supervisi kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Dr. Pirngadi Medan adalah sebesar 0,910. Yaitu  $p\text{ Value } < \alpha (0,000 < 0,01)$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Artinya terdapat hubungan signifikan antara pelaksanaan supervisi kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat inap RSUD Dr. Pirngadi Medan.

Berdasarkan temuan tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa kesuksesan pelayanan keperawatan dalam meningkatkan mutu pelayanan sangat bergantung pada peran kepala ruangan dalam melakukan tugasnya, termasuk melakukan supervisi. Hal ini penting agar kinerja perawat pelaksana dapat mencapai standar yang telah ditetapkan, terutama dalam kepuasan kerja perawat pelaksana. Asumsi peneliti ini didukung oleh teori yang diuraikan Ghisseli dan Brown dalam buku *Industrial and Organizational Psychology* Gilmer & Haler (1971), kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui supervisi dan bimbingan yang baik dari atasan. Ketidakpuasan kerja dapat menunjukkan kurangnya perhatian dan supervisi yang dilakukan oleh atasan terhadap tenaga perawat. Pendapat ini didukung oleh Boulding dalam Gilmer & Haler, yang menyatakan bahwa untuk tenaga perawat dapat bertahan dan berkembang sesuai dengan perkembangan teknologi keperawatan yang cepat, pengelola

keperawatan harus mampu memberikan supervisi dan bimbingan yang efektif (Frederikus Tuegryce Siagian dan Mariyana Ritonga, 2017).

#### 4. Kesimpulan

Dari hasil analisis penelitian, di ketahui bahwa Supervisi kepala ruangan sebagian besar baik yaitu sebanyak 44 orang (51,2%), cukup sebanyak 40 orang (46,5%) dan kurang sebanyak 2 orang (2,3%). Kepuasan kerja perawat pelaksana sebagian besar kategori cukup sebanyak 56 orang (65,1%) dan baik sebanyak 30 orang (34,9%). Hasil uji korelasi menunjukkan bahwa ada hubungan antara hubungan supervisi kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di RSUD Nyi Ageng Serang.

#### 5. Ucapan Terimakasih

Penulis mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada responden yang telah bersedia untuk menjadi sample dalam penelitian ini. Ucapan terimakasih juga kami sampaikan kepada Direktur RSUD Nyi Ageng Serang yang sudah memberikan izin dan kesempatan bagi penulis untuk mengambil data di RSUD tersebut, serta saya ucapkan terimakasih juga kepada semua pihak terutama orang tua berkat doa dan dukungannya penelitian ini jadi dan yang telah membantu dalam pelaksanaan penelitian ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

#### Daftar Pustaka

- Asnawati, R., & Simbala, I. (2021). Supervisi Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Dalam Pelaksanaan Asuhan Keperawatan. *Zaitun (Jurnal Ilmu Kesehatan)*, 9(1), 925. <https://doi.org/10.31314/zijk.v9i1.1116>
- Bahtiar, S. &. (2010). *Manajemen keperawatan dengan pendekatan praktis*. Erlangga.
- Basri. (2018). Hubungan Supervisi Kepala Ruangan terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Imelda Medan. *Jurnal Maternitas Kebidanan*, 3(2), 91–106. <http://jurnal.unprimdn.ac.id/index.php/Jumkep/article/view/279>
- Bugis, D. A., & Harianti Bugis. (2022). Analisis Supervisi Keperawatan Dengan Pelaksanaan Budaya Safety di Rumah Sakit Umum Daerah dr. H. Ishak Umarella. *Pasapua Health Journal*, 4(1), 16–21.
- Frederikus Tuegryce Siagian dan Mariyana Ritonga. (2017). *Hubungan Supervisi Kepala Ruangan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Kelas III RSUD Dr. H. Soewondo Kendal*. Stikes Widya Husada Semarang.
- Nurhaedah, irmawati dan. (2017). *Metodologi Penelitian : Pusat Pendidikan Sumber Daya Manusia Kesehatan : Badan Pengembanagan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia*.
- Purwanti, S., Prastiwi, S., & Rosdiana, Y. (2017). Hubungan Pelayanan Perawat Dengan Kepuasan Pasien Rawat Jalan Di Puskesmas Wisata Dau Malang. *Nursing News*, 2(2), 688–699.
- Samgryce Siagian, H., Pahala Gultom, R., & P.H.Munthe, P. (2020a). Hubungan Supervisi Kepala Ruangan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Imelda Pekerja Indonesia. *JIFI (Jurnal Ilmiah Farmasi Imelda)*, 3(2), 39–41. <https://doi.org/10.52943/jifarmasi.v3i2.211>
- Samgryce Siagian, H., Pahala Gultom, R., & P.H.Munthe, P. (2020b). Hubungan Supervisi Kepala Ruangan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Imelda Pekerja Indonesia. *JIFI (Jurnal Ilmiah Farmasi Imelda)*, 3(2), 39–41. <https://doi.org/10.52943/jifarmasi.v3i2.211>
- Suherni, & Aurlana, S. (2018). Hubungan Supervisi Kepala Ruangan dengan Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Dr. Pirngadi Medan. *Jurnal Keperawatan Priority*, 1(1), 99–112. <http://jurnal.unprimdn.ac.id/index.php/jukep/article/view/52>
- Yusmahendra, D., & Yusnilawati, Y. (2023). Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit. *JIKES (Jurnal Ilmu Ilmu Kesehatan)*, 9(1), 18–26. <http://dx.doi.org/10.52741/jiikes.v9i1.64>