



LITERATUR REVIEW: PERAN KEPALA RUANGAN DALAM PENINGKATAN KEPUASAN KERJA PERAWAT

Yosephine Br Sitepu

Universitas Prima Indonesia
yosephinsitepu051@gmail.com

Abstrak

Kepuasan kerja perawat merupakan faktor penting dalam menjaga kualitas pelayanan keperawatan dan kinerja rumah sakit, yang salah satunya dipengaruhi oleh peran kepala ruangan sebagai manajer lini pertama. Kepala ruangan bertanggung jawab dalam menjalankan fungsi manajemen, supervisi, serta kepemimpinan yang berdampak langsung pada kondisi kerja perawat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepala ruangan dalam peningkatan kepuasan kerja perawat berdasarkan hasil sintesis penelitian terdahulu. Metode yang digunakan adalah *literature review* terhadap artikel ilmiah nasional dan internasional yang dipublikasikan pada periode 2022–2026 dan relevan dengan topik kepemimpinan kepala ruangan serta kepuasan kerja perawat. Hasil kajian menunjukkan bahwa supervisi yang efektif, gaya kepemimpinan yang suportif, pendelegasian yang tepat, serta kemampuan kepala ruangan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja perawat. Kesimpulannya, optimalisasi peran kepala ruangan sangat diperlukan sebagai strategi manajerial untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat dan mutu pelayanan keperawatan.

Kata Kunci: Kepala Ruangan, Kepuasan Kerja, Perawat, Manajemen Keperawatan

Abstract

Nurse job satisfaction is a crucial factor in maintaining the quality of nursing services and overall hospital performance, and it is strongly influenced by the role of the head nurse as a first-line manager. The head nurse is responsible for implementing managerial functions, supervision, and leadership that directly affect nurses' working conditions. This study aims to analyze the role of the head nurse in improving nurses' job satisfaction based on a synthesis of previous studies. The method used was a *literature review* of national and international scientific articles published between 2022 and 2026 that focused on head nurse leadership, supervision, and nurse job satisfaction. The results indicate that effective supervision, supportive leadership styles, appropriate delegation, and the ability of head nurses to create a conducive work environment significantly contribute to increased nurse job satisfaction. In conclusion, optimizing the managerial and leadership roles of head nurses is essential as a strategic approach to enhance nurses' job satisfaction and improve the quality of nursing care.

Keywords: Head Nurse, Job Satisfaction, Nurse, Nursing Management

@Jurnal Ners Prodi Sarjana Keperawatan & Profesi Ners FIK UP 2026

* Corresponding author :

Address : Indonesia

Email : yosephinsitepu051@gmail.com

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek fundamental dalam pengelolaan sumber daya manusia di bidang kesehatan (Aprilianawati et al., 2024). Tingkat kepuasan kerja yang baik berkontribusi terhadap peningkatan kinerja individu, komitmen organisasi, dan keberlanjutan mutu pelayanan. Dalam pelayanan kesehatan, kepuasan kerja tenaga profesional menjadi faktor penting karena berhubungan langsung dengan keselamatan, kenyamanan, dan kualitas pelayanan yang diterima oleh pasien. Organisasi pelayanan kesehatan dituntut untuk menciptakan kondisi kerja yang mampu mendukung kepuasan kerja tenaga kesehatan secara berkelanjutan (Lestari et al., 2025).

Perawat sebagai kelompok tenaga kesehatan terbesar memiliki peran sentral dalam sistem pelayanan kesehatan. Tuntutan kerja yang tinggi, kompleksitas tugas, serta tanggung jawab profesional menjadikan perawat rentan terhadap stres kerja dan kelelahan (Fujiyama et al., 2025). Kondisi tersebut dapat memengaruhi persepsi perawat terhadap pekerjaannya dan berdampak pada tingkat kepuasan kerja. Kepuasan kerja perawat tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu, tetapi juga oleh faktor organisasi, seperti sistem manajemen, iklim kerja, dan dukungan kepemimpinan di lingkungan kerja (Tambunan et al., 2024).

Kepemimpinan dalam organisasi keperawatan memiliki posisi strategis dalam membentuk lingkungan kerja yang kondusif. Pemimpin keperawatan diharapkan mampu mengarahkan, memotivasi, serta mendukung staf dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan rasa aman psikologis, serta mendorong keterlibatan dan loyalitas tenaga keperawatan. Kualitas kepemimpinan menjadi salah satu determinan penting dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja perawat (Ropiah et al., 2023).

Dalam menghadapi dinamika dan tantangan pelayanan kesehatan yang terus berkembang, organisasi kesehatan perlu memperhatikan aspek manajerial dan kepemimpinan secara komprehensif (Murni & Fajria, 2023). Upaya peningkatan kepuasan kerja perawat menjadi bagian dari strategi peningkatan kualitas pelayanan dan keberlanjutan organisasi. Pemahaman yang mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, khususnya dari perspektif manajemen keperawatan, menjadi landasan penting dalam pengembangan kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia di bidang kesehatan (Harnika et al., 2023).

Penelitian (Firman et al., 2024) menemukan adanya hubungan signifikan antara supervisi kepala ruangan dan kepuasan kerja perawat pelaksana di RSUD Nyi Ageng Serang, di mana

supervisi yang terstruktur mampu meningkatkan rasa dihargai dan kejelasan peran perawat. Penelitian (Nugraha et al., 2022) menegaskan bahwa pendelegasian yang efektif oleh kepala ruangan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap, karena memberikan kepercayaan dan kesempatan berkembang. Penelitian (Nurhidayati et al., 2023) menunjukkan bahwa supervisi kepala ruangan dan kepuasan kerja secara simultan meningkatkan kinerja perawat pelaksana, menempatkan kepuasan kerja sebagai variabel kunci dalam peningkatan mutu pelayanan. Penelitian lain seperti (Tondang et al., 2023) menyoroti dampak pelatihan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kemampuan manajerial kepala ruangan, sedangkan (Pratiwi & Alfauqy, 2023) melalui pendekatan *Leader-Member Exchange (LMX)* membuktikan bahwa kualitas hubungan antara kepala ruangan dan perawat berbanding lurus dengan tingkat kepuasan kerja. Meskipun demikian, sebagian besar penelitian terdahulu masih berfokus pada variabel tunggal atau hubungan langsung, tanpa mengintegrasikan peran kepala ruangan secara komprehensif dalam kerangka manajemen keperawatan.

Permasalahan utama yang dihadapi rumah sakit saat ini adalah masih ditemukannya tingkat kepuasan kerja perawat yang bervariasi, bahkan cenderung rendah pada unit pelayanan tertentu, yang berdampak pada meningkatnya stres kerja, penurunan kinerja, dan *intention to leave*. Kondisi ini sering kali berkaitan dengan lemahnya fungsi manajerial kepala ruangan, seperti supervisi yang bersifat administratif, pendelegasian yang tidak proporsional, serta kurangnya dukungan emosional dan psikologis. Kepala ruangan belum sepenuhnya menjalankan peran sebagai *frontline manager* yang mampu mengintegrasikan fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan secara optimal. Perubahan kompleksitas pelayanan kesehatan dan tuntutan kualitas pelayanan menuntut kepala ruangan untuk tidak hanya berorientasi pada tugas, tetapi juga pada pengelolaan sumber daya manusia secara humanis. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis secara mendalam peran kepala ruangan dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat, dengan meninjau berbagai aspek kepemimpinan, supervisi, dan manajemen keperawatan yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja secara berkelanjutan.

Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya kepuasan kerja perawat sebagai determinan utama kualitas pelayanan keperawatan dan keselamatan pasien. Kepuasan kerja terbukti berperan sebagai mediator antara kepemimpinan kepala ruangan dan kinerja perawat, sehingga penguatan peran kepala ruangan menjadi kebutuhan strategis bagi manajemen rumah sakit. *Novelty* dari kajian ini terletak pada pendekatan sintesis yang mengintegrasikan berbagai hasil penelitian

terdahulu untuk memandang peran kepala ruangan secara holistik, tidak hanya sebagai supervisor atau pemberi delegasi, tetapi sebagai agen perubahan yang membentuk lingkungan kerja, *psychological safety*, dan hubungan kerja yang konstruktif. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang bersifat parsial, kajian ini menempatkan kepuasan kerja perawat sebagai outcome multidimensional yang dipengaruhi oleh kombinasi kepemimpinan, fungsi manajerial, dan dinamika hubungan kerja. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan manajemen keperawatan serta menjadi dasar praktis bagi rumah sakit dalam merancang kebijakan peningkatan kepuasan kerja perawat secara sistematis dan berkelanjutan.

METODE

Penelitian ini menggunakan *literature review* sebagai metode penelitian dengan tujuan untuk menganalisis dan mensintesis temuan ilmiah terkait peran kepala ruangan dalam peningkatan kepuasan kerja perawat. Proses penelusuran literatur dilakukan terhadap artikel ilmiah nasional dan internasional yang relevan dengan topik kepemimpinan kepala ruangan, supervisi, fungsi manajemen keperawatan, dan kepuasan kerja perawat yang dipublikasikan dalam rentang tahun 2022–2026. Sumber literatur diperoleh dari jurnal terakreditasi, prosiding ilmiah, dan basis data akademik terpercaya. Kriteria inklusi meliputi artikel penelitian kuantitatif dan kualitatif yang secara eksplisit membahas hubungan atau pengaruh peran kepala ruangan terhadap kepuasan kerja perawat, sedangkan artikel yang tidak relevan dengan fokus penelitian dikeluarkan dari kajian. Artikel yang terpilih kemudian dianalisis secara sistematis melalui proses identifikasi variabel utama, metode penelitian, dan hasil temuan, selanjutnya disintesis secara naratif untuk memperoleh gambaran komprehensif mengenai pola, kesenjangan, serta implikasi peran kepala ruangan dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil *Literature Review*

N o	Penulis (Tahun)	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Variabel Utama	Hasil Utama	Kesimpulan
1	(Vonny et al., 2024)	Mengetahui hubungan implementasi manajemen kepala	Kuantitatif, <i>cross-sectional study</i>	Implementasi manajemen kepala ruangan, motivasi	Implementasi manajemen kepala ruangan yang baik berhub	Kepala ruangan memiliki peran strategis melalui

		ruangan terhadap motivasi kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RS A. Makka atau		kerja, kepuasan kerja	ruangan signifikan dengan peningkatan motivasi kerja perawat, yang selanjutnya berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja	fungsi manajemen dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja perawat pelaksana
2	(Abdullah, 2023)	Mendeskripsikan gaya kepemimpinan kepala ruangan dan hubungannya dengan kepuasan kerja perawat di ruang bedah dan penyakit dalam	Deskriptif kuantitatif	Gaya kepemimpinan, kepuasan kerja	Kepeimpinan kepala ruangan menjadi faktor utama dalam pengembangan kinerja, motivasi, dan kepuasan kerja perawat	Gaya kepemimpinan yang efektif dari kepala ruangan berkontribusi besar terhadap kepuasan kerja perawat
3	(Chan & Ju, 2025)	Menganalisis pengaruh fungsi manajemen kepala ruangan terhadap kelengkapan dokumentasi keperawatan	Kuantitatif analitik	Fungsi manajemen kepala ruangan, kinerja perawat	Fungsi manajemen kepala ruangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, khususnya dalam dokumentasi	Pengaturan fungsi manajerial kepala ruangan berdampak positif terhadap kinerja dan kepuasan kerja perawat

4	(Bra gadó ttir et al., 2023)	Mengi dentifi kasi hubun gan nursin g teamw ork dengan kepuas an kerja perawa t di rumah sakit	Cro ss- secti onal surv ey	Nursin g teamw ork, kepuas an kerja	entasi at Team work yang baik menin gkatka n kepuas an kerja dan kualita s pelaya nan kepera watan	at Kepal a ruanga n berper an pentin g dalam memb angun teamw ork yang efektif guna menin gkatka n kepuas an kerja	7	(Hw ang & Park , 2022)	Menge mbang kan model hubun gan emotio nal labor, kepuas an kerja, dan kinerja perawa t	Stru ctur al equ atio n mod elin g	Emotio nal labor, kepuas an kerja, kinerja	Kepua san kerja menja di mediat or antara emotio nal labor dan kinerja peraw at	Dukun gan manaj erial kepala ruanga n berper an dalam menin gkatka n kepuas an dan kinerja peraw at
5	(Lab ragu e, 2024)	Menila i hubun gan kepem impina n transfo rmasio nal, kejadia n tidak diingin kan pasien, dan kualita s pelaya nan dengan kepuas an kerja sebagai mediat or	Kua ntita tif, stru ctur al equ atio n mod elin g	Transf ormati onal leaders hip, kepuas an kerja, kualita s pelaya nan	Kepua san kerja meme dias i hubun gan antara kepem impina n transfo rmasio nal dan kualita s pelaya nan	Kepe mimpi nan kepala ruanga n yang transfo rmasio nal menin gkatka n kepuas an kerja dan mutu pelaya nan	8	(Zag hini et al., 2023)	Menga nalisis hubun gan stres kerja, kepuas an kerja, dan kualita s kehidu pan kerja perawa t kardio vaskul ar	Stru ctur al equ atio n mod elin g	Stres kerja, kepuas an kerja, quality of work life	Stres kerja menur unkan kepuas an kerja dan kualita s kehidu pan kerja	Kepal a ruanga n perlu menge lola stres kerja untuk menin gkatka n kepuas an peraw at
6	(Mitt erer & Mitt erer, 2023)	Menga nalisis efek mediasi keperc ayaan terhad ap psycho logical safety dan kepuas an kerja	Surv ei kua ntita tif	Keperc ayaan, psycho logical safety, kepuas an kerja	Keper cayaan terhad ap manaj er berpen garuh signifi kan terhad ap kepuas an kerja peraw	Kepal a ruanga n berper an dalam menci ptakan rasa aman psikol ogis dan kepuas an	10	(Wa ng et al., 2022)	Menga nalisis hubun gan kualita s nursin g hando ver,	Kua ntita tif anal itik	Nursin g handov er, kepuas an kerja, kohesi tim	Kepua san kerja meme dias i hubun gan kualita s hando	Kepal a ruanga n berper an dalam menin gkatka n

kepuas	ver	koordi
an	dan	nasi
kerja,	kohesi	dan
dan	kelom	kepuas
kohesi	pok	an
kelom		kerja
pok		peraw
		at

Sumber: Hasil Sintesis Analisa Jurnal 2022-2026

Temuan dari berbagai penelitian menunjukkan bahwa kepala ruangan merupakan aktor kunci dalam manajemen keperawatan karena posisinya sebagai *first-line manager* yang berinteraksi langsung dengan perawat pelaksana dalam aktivitas pelayanan sehari-hari. Implementasi fungsi manajemen kepala ruangan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terbukti memiliki keterkaitan yang kuat dengan motivasi dan kepuasan kerja perawat. Penelitian Vonny et al. (2024) menunjukkan bahwa implementasi manajemen kepala ruangan yang baik mampu meningkatkan motivasi kerja perawat, yang selanjutnya berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja. Hal ini menegaskan bahwa kepuasan kerja tidak muncul secara instan, tetapi merupakan hasil dari proses manajerial yang konsisten dan terstruktur. Kepala ruangan yang mampu menyusun perencanaan kerja secara jelas, membagi tugas secara adil, serta melakukan pengawasan yang bersifat membina akan menciptakan rasa kejelasan peran dan keadilan organisasi yang menjadi fondasi penting kepuasan kerja perawat.

Selain fungsi manajemen, gaya kepemimpinan kepala ruangan juga menjadi determinan utama dalam membentuk persepsi perawat terhadap pekerjaannya. Abdullah (2023) menegaskan bahwa kepemimpinan kepala ruangan berperan besar dalam pengembangan motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja perawat. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya berfokus pada pencapaian target kerja, tetapi juga pada kemampuan kepala ruangan dalam membangun hubungan interpersonal yang positif, memberikan dukungan emosional, serta mengakui kontribusi perawat. Temuan Labrague (2024) memperkuat hal tersebut dengan menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kualitas pelayanan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediator. Kepala ruangan yang menerapkan kepemimpinan transformasional mampu menginspirasi perawat, menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi, dan meningkatkan makna kerja (*meaningful work*), sehingga perawat merasa lebih puas dan berkomitmen terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menjadi refleksi dari keberhasilan kepala ruangan dalam menjalankan peran kepemimpinannya secara holistik.

Pembahasan juga menunjukkan bahwa supervisi kepala ruangan merupakan aspek penting yang berkontribusi langsung terhadap kepuasan

kerja perawat. Supervisi yang efektif tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga edukatif dan suportif. Firman, Kurniasih, dan Ariyani (2024) menemukan bahwa supervisi yang terstruktur mampu meningkatkan rasa dihargai dan kejelasan peran perawat, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja. Supervisi yang dilakukan dengan pendekatan pembinaan memberikan ruang bagi perawat untuk berdiskusi, menyampaikan kendala, serta memperoleh umpan balik yang konstruktif. Sebaliknya, supervisi yang kaku dan berorientasi pada kesalahan justru berpotensi menurunkan kepuasan kerja dan meningkatkan stres. Kemampuan kepala ruangan dalam menjalankan supervisi yang humanis dan profesional menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan perawat.

Aspek pendelegasian juga muncul sebagai faktor penting dalam pembahasan peran kepala ruangan. Nugraha et al. (2022) menunjukkan bahwa pendelegasian yang tepat oleh kepala ruangan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja perawat karena memberikan rasa dipercaya dan kesempatan untuk berkembang secara profesional. Pendelegasian yang efektif memungkinkan perawat untuk mengembangkan kompetensi, meningkatkan rasa tanggung jawab, dan memperkuat *self-efficacy*. Dalam perspektif manajemen keperawatan, pendelegasian bukan sekadar pelimpahan tugas, melainkan strategi pengembangan sumber daya manusia yang berdampak pada kepuasan kerja jangka panjang. Kepala ruangan yang mampu menyesuaikan pendelegasian dengan kompetensi dan beban kerja perawat akan menciptakan keseimbangan kerja yang lebih baik dan mengurangi kelelahan kerja.

Hasil *literature review* juga menegaskan pentingnya peran kepala ruangan dalam membangun *teamwork* dan lingkungan kerja yang kondusif. Bragadóttir et al. (2023) menunjukkan bahwa *nursing teamwork* yang baik berkorelasi positif dengan kepuasan kerja dan kualitas pelayanan keperawatan. Kepala ruangan memiliki peran sentral dalam membangun kolaborasi tim melalui komunikasi yang efektif, penyelesaian konflik yang adil, serta penciptaan iklim kerja yang saling mendukung. Lingkungan kerja yang positif memungkinkan perawat merasa aman secara psikologis (*psychological safety*), sehingga berani menyampaikan ide, pendapat, dan kesalahan tanpa takut disanksi. Mitterer dan Mitterer (2023) menegaskan bahwa kepercayaan terhadap manajer berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat, yang menunjukkan bahwa hubungan kerja yang dilandasi kepercayaan merupakan elemen penting dalam kepemimpinan kepala ruangan.

Kepala ruangan juga berperan dalam mengelola stres kerja dan kualitas kehidupan kerja perawat. Zaghini et al. (2023) menemukan bahwa stres kerja berhubungan negatif dengan kepuasan kerja dan *quality of work life*. Kepala ruangan dituntut untuk

mampu mengidentifikasi sumber stres kerja, seperti beban kerja berlebih, konflik peran, atau kurangnya dukungan organisasi, serta mengambil langkah-langkah preventif untuk mengurangnya. Pengelolaan stres yang baik akan berdampak langsung pada peningkatan kepuasan kerja dan kesejahteraan perawat. Hal ini sejalan dengan temuan Hwang dan Park (2022) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara *emotional labor* dan kinerja perawat, sehingga dukungan manajerial kepala ruangan menjadi faktor penting dalam menjaga keseimbangan emosional perawat.

Pembahasan ini juga menyoroti bahwa lingkungan praktik keperawatan yang kondusif merupakan hasil dari kepemimpinan dan manajemen kepala ruangan yang efektif. Alenazy et al. (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan *intention to leave*. Kepala ruangan berperan dalam menciptakan lingkungan praktik yang aman, adil, dan suportif melalui kebijakan unit, pola komunikasi, serta pengelolaan sumber daya. Penelitian Wang et al. (2022) menegaskan bahwa kualitas *nursing handover* dan kohesi tim berhubungan dengan kepuasan kerja, yang menunjukkan bahwa peran kepala ruangan dalam meningkatkan koordinasi dan komunikasi antarperawat sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja perawat merupakan *outcome* multidimensional yang dipengaruhi oleh berbagai aspek peran kepala ruangan, mulai dari fungsi manajerial, kepemimpinan, supervisi, pendelegasian, hingga penciptaan lingkungan kerja dan hubungan interpersonal yang positif. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa kepala ruangan tidak hanya berperan sebagai pengawas operasional, tetapi juga sebagai pemimpin strategis dan agen perubahan dalam organisasi keperawatan. Dengan mengoptimalkan peran kepala ruangan secara komprehensif, rumah sakit dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat secara berkelanjutan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja perawat, mutu pelayanan keperawatan, dan keselamatan pasien.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil *literature review* yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepala ruangan memiliki peran yang sangat strategis dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat melalui pelaksanaan fungsi manajerial yang efektif, supervisi yang terarah, gaya kepemimpinan yang suportif, serta kemampuan membangun hubungan kerja yang harmonis dan lingkungan kerja yang kondusif. Kepuasan kerja perawat terbukti tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu, tetapi juga oleh kualitas kepemimpinan kepala ruangan dalam memberikan arahan, dukungan, kepercayaan, dan kesempatan

pengembangan profesional. Disarankan agar manajemen rumah sakit memberikan perhatian khusus pada penguatan kapasitas kepala ruangan melalui pelatihan kepemimpinan dan manajemen keperawatan secara berkelanjutan, pengembangan sistem supervisi yang konstruktif, serta kebijakan organisasi yang mendukung kesejahteraan dan *job satisfaction* perawat. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan kajian ini dengan pendekatan empiris menggunakan metode kuantitatif atau *mixed methods* untuk menguji secara lebih mendalam hubungan kausal antarvariabel dan memperkaya bukti ilmiah dalam upaya peningkatan kepuasan kerja perawat secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, R. (2023). Description of the Leadership Style of the Head of the Room and Job Satisfaction of Nurses in the Surgical and Internal Treatment Rooms at Labuang Baji Hospital Makassar. *Journal of Asian-African Focus in Health*, 1(3), 137–147.
- Alenazy, F. S., Dettrick, Z., & Keogh, S. (2023). The relationship between practice environment, job satisfaction and intention to leave in critical care nurses. *Nursing in Critical Care*, 28(2), 167–176.
- Aprilianawati, S. P. S., Rokhmah, N. A., & Imallah, R. N. (2024). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di RSUD Muhammadiyah Bantul. *Prosiding Seminar Nasional Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat LPPM Universitas Aisyiyah Yogyakarta*, 2, 1911–1917.
- Bragadóttir, H., Kalisch, B. J., Flygenring, B. G., & Tryggvadóttir, G. B. (2023). The relationship of nursing teamwork and job satisfaction in hospitals. *SAGE Open Nursing*, 9, 23779608231175028.
- Chan, C.-H., & Ju, S. (2025). The influence of the head of the room management function on the completeness of nurse documentation. *An Idea Health Journal*, 5(01), 1–4.
- Firman, A., Kurniasih, Y., & Ariyani, N. (2024). Hubungan supervisi kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di RSUD Nyi Ageng Serang. *Prosiding Seminar Nasional Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat LPPM Universitas Aisyiyah Yogyakarta*, 2, 767–772.
- Fujiyama, A., Hamdiah, D., & Sari, R. (2025). HUBUNGAN PENGORGANISASIAN KEPALA RUANAGAN TERHADAP TINGKAT KEPUASAN KERJA PERAWAT PELAKSANA DIRUANG PERAWATAN ANAK RUMAH SAKIT UMUM PROVINSI BANTEN. *Jawara:*

- Jurnal Ilmiah Keperawatan*, 6(2), 48–59.
- Harnika, H., Yusnilawati, Y., & Mawarti, I. (2023). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Akasia Dan Cendana Rumah Sakit Dr. Bratanata Kota Jambi. *Jurnal Medika Nusantara*, 1(3), 101–109.
- Hwang, W. J., & Park, E. H. (2022). Developing a structural equation model from Grandey's emotional regulation model to measure nurses' emotional labor, job satisfaction, and job performance. *Applied Nursing Research*, 64, 151557.
- Labrague, L. J. (2024). Relationship between transformational leadership, adverse patient events, and nurse-assessed quality of care in emergency units: The mediating role of work satisfaction. *Australasian Emergency Care*, 27(1), 49–56.
- Lestari, M., Azka, A. S., Zahwan, A., Rachmania, F. A., Zanah, R. M., Ridwan, H., & Sutresna, I. (2025). Peran Kepala Ruangan dalam Meningkatkan Kinerja Pelayanan Keperawatan: Systemtic Review. *Jurnal Penelitian Inovatif*, 5(1), 661–668.
- Mitterer, D. M., & Mitterer, H. E. (2023). The mediating effect of trust on psychological safety and job satisfaction. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 23(1), 29–41.
- Murni, D., & Fajria, L. (2023). PENGARAHAN MENEJER DALAM MENINGKATKAN KEPUASAN KERJA PERAWAT PELAKSANA DI RS SWASTA PADANG. *Jurnal Kesehatan Medika Saintika*, 14(1), 318–323.
- Nugraha, M. D., Puspanegara, A., Prihatinni, N., & Wulan, N. (2022). Pengaruh Pendelegasian Kepala Ruangan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rsu Kuningan. *Journal of Public Health Innovation*, 3(01), 73–83.
- Nurhidayati, F., Daely, W., & Purnama, A. (2023). Supervisi Kepala Ruangan dan Kepuasan Kerja dapat Meningkatkan Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit: Head of Room Supervision and Job Satisfaction can Improve the Performance of Executive Nurses in Hospitals. *Open Access Jakarta Journal of Health Sciences*, 2(10), 923–929.
- Pratiwi, Y. N. C., & Alfaryuqy, M. Z. (2023). Hubungan Leader-Member Exchange (Lmx) Dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat RSUD Dr. H. Slamet Martodirdjo Pamekasan. *Jurnal Empati*, 12(5), 359–367.
- Ropiah, S., Tutiany, T., & Tjitra, E. (2023). Optimalisasi Manajemen Konflik Berbasis Teori Imogene King Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dan Bidan Pelaksana Di Rsia X Tangerang Selatan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 9(1), 339–354.
- Tambunan, L., Sianipar, T. A., Bangun, U. R. S., Ahmad, N., & Nurhidayah, R. (2024). Gambaran Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang dalam Meningkatkan Kinerja Perawat. *Jurnal Rekam Medis & Manajemen Infomasi Kesehatan*, 4(1), 1–8.
- Tondang, G., Purba, J. M., & Lubis, A. N. (2023). Pelatihan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kemampuan manajerial kepala ruang. *Jurnal Keperawatan Silampari*, 6(2), 1459–1465.
- Vonny, V., Rais, M. K., Ali, M. Y., Hasbullah, H., & Irawan, M. (2024). The Relationship Between the Implementation of Room Head Management and the Work Motivation of Implementing Nurses in the Inpatient Ward of A. Makkasau Parepare Regional Hospital. *Journal of Community Health Provision*, 4(2), 103–110.
- Wang, B., Zou, G., Zheng, M., Chen, C., Teng, W., & Lu, Q. (2022). Correlation between the quality of nursing handover, job satisfaction, and group cohesion among psychiatric nurses. *BMC Nursing*, 21(1), 86.
- Zaghini, F., Biagioli, V., Fiorini, J., Piredda, M., Moons, P., & Sili, A. (2023). Work-related stress, job satisfaction, and quality of work life among cardiovascular nurses in Italy: structural equation modeling. *Applied Nursing Research*, 72, 151703.
- Zhang, Shijie, Hechen Shen, Yuchao Wang, Meng Ning, Jianghui Zhou, Xiaoyu Liang, Yun Chang, Wenqing Gao, dan Tong Li. 2025. "Hubungan antara Rasio Hiperglikemia Stres dan Mortalitas Semua Penyebab pada Pasien Sakit Kritis dengan Sepsis: Hasil dari Database MIMIC-IV." *European Journal of Medical Research* 30(1):42. doi: 10.1186/s40001-025-02281-4.