



PENGARUH PENDELEGASIAN KEPALA RUANGAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT PELAKSANA DI RUANG RAWAT INAP RSU KUNINGAN

Moch. Didik Nugraha, Aditiya Puspanegara, Nur Prihatinni, Nur Wulan

Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Kuningan

mochdidiknugraha@gmail.com

Abstrak

Pendelegasian kepala ruangan diartikan sebagai unsur penting untuk menentukan kelancaran suatu pelayanan di Rumah Sakit. Kepuasan kerja berkaitan dengan sikap perawat dalam menilai kemampuan yang tercapai. Tujuan penelitian ini yaitu mengetahui tentang pengaruh pendelegasian kepala ruangan terhadap kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RS Kuningan. Jenis penelitian ini menggunakan analitik korelasi dengan rancangan *cross sectional*. Populasinya sebanyak 38 orang perawat pelaksana. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode Teknik *total sampling* dengan besar sampel 38 instrumen yang digunakan adalah kuisioner dengan cara pengisian kuisioner secara mandiri. pengumpulan data menggunakan pengukuran dan kuisioner. Analisis data pada penelitian ini menggunakan uji *rank spearman* dengan derajat kemaknaan $\alpha = 0,05$. Hasil analisis univariat menunjukkan bahwa pendelegasian kepala ruangan dengan kategori baik sebanyak 25 (65,8%) dan kepuasan kerja dengan kategori kepuasan tinggi sebanyak 19 (50,0%). Hasil analisis bivariat dengan korelasi *rank spearman* didapatkan nilai $p = 0.002$ ($p < 0,05$) juga didapatkan hasil korelasi dengan nilai 0.484 yang memiliki kekuatan sedang. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pendelegasian kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RS Kuningan. Saran: Jika terdapat permasalahan yang dialami oleh perawat maka sebaiknya langsung dikomunikasikan dengan baik, baik dengan dengan kepala ruangan atau dengan pihak yang berkaitan, sehingga kepuasan kerja perawat pelaksana dapat dirasakan dan dapat tercapai dengan mempertahankan lingkungan kerja yang harmonis.

Kata Kunci: *Pendelegasian, kepuasan, perawat, kepala ruangan, rawat inap*



Pendahuluan

Rumah sakit diartikan sebagai salah satu sarana pelayanan kesehatan yang dapat dirasakan oleh individu maupun oleh masyarakat sebagai pasien atau klien sehingga diharapkan dapat menyediakan pelayanan yang terbaik bagi perseorangan dan masyarakat tersebut, untuk menyesuaikan dan meningkatkan visi dan misi di rumah sakit itu sendiri. Sistem kesehatan di rumah sakit didalamnya terdiri dari pelayanan medis, rehabilitasi medis serta pelayanan keperawatan. Hal ini dapat diartikan bahwa pelayanan pada klien atau pasien di rumah sakit tidak dapat dilepaskan dari suatu pelayanan keperawatan. Perawat bisa menjadi salah satu garda terdepan dalam memberikan pelayanan kesehatan di rumah sakit khususnya dalam memberikan pelayanan asuhan keperawatan.

Pelayanan keperawatan sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja perawat itu sendiri. Kepuasan kerja adalah reaksi emosional yang positif atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan (Pramana et al., 2021). Kepuasan kerja dirasakan oleh pekerja setelah membandingkan apa yang telah dicapai dengan hasil dan imbalan yang diterima pekerja. Jika pekerja puas secara emosional, berarti kepuasan telah tercapai,

sebaliknya bila tidak maka berarti pekerja tidak puas (Sopiah & Paul, 2017 dalam Novita Dwiyana, Andi Sastria, 2021).

Kepuasan kerja tidak dapat dipisahkan dari suatu sikap (*attitude*) yang dimiliki oleh perawat. Sikap tersebut berkaitan dengan dengan masalah, baik dalam pekerjaan serta faktor-faktor spesifik seperti gaji, pengawasan atau supervisi, pangkat untuk kemajuan kondisi kerja, promosi, pengalaman terhadap kecakapan, penilaian kerja yang adil dan setara tanpa merusak hubungan sosial yang baik. Sedangkan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan berdampak pada menurunnya motivasi kerja karyawan dan berdampak terhadap menurunnya loyalitas kerja (Tahsinia, 2013 dalam Barahama et al., 2019). Terdapat kesulitan tersendiri dalam hal pengukuran kepuasan kerja secara objektif karena setiap orang memiliki kebutuhan yang berbeda-beda, ketika suatu kebutuhan tersebut terpenuhi maka biasanya akan muncul kebutuhan-kebutuhan lain yang mempengaruhi kepuasan kerja pada pelaksanaan sistem asuhan keperawatan di rumah sakit (Maqbali, 2015 dalam Pramana et al., 2021).

Pendelegasian keperawatan merupakan upaya mutlak yang harus dilakukan pemimpin tim ketika pemimpin



tim terpaksa meninggalkan ruangan karena sibuk dengan tugas lain. Pendelegasian ini memungkinkan petugas kesehatan bekerja secara efektif dan efisien. Sistem rumah sakit memberi wewenang kepada salah satu dari perawat untuk mengelola departemen, dan perawat yang berwenang disebut kepala perawat (Pohan et al., 2020).

Pemberian suatu wewenang dan tanggung jawab, dalam hal ini delegasi. Perlu dilakukan secara efektif, ketika pemberian delegasi dilakukan dengan cara yang lebu efektif maka para pimpinan akan memperoleh lebih banyak waktu untuk memikirkan, membuat perencanaan, serta melaksanakan supervisi dari pada tugas mereka. Pemberian delegasi juga akan berdampak pada pengembangan keterampilan dan meningkatkan potensi dari karyawan dan ini merupakan suatu tahapan dari pada proses trial atau latihan. Selain itu, dengan adanya pendelegasian maka staf akan merasa lebih terikat dan lebih merasa di percaya untuk melaksanakan perkerjaan tersebut, hal ini akan seiring sejalan dengan pemanfaatan ketrampilan khusus yang dimiliki oleh karyawan atau staf (Hermawan, 2019).

Kemampuan dalam mendelegasikan secara teratur dan efektif akan menjadi suatu hal yang penting untuk diketahui oleh

manajer ruangan, karena delegasi akan membantu untuk pembangunan tim, meningkatkan efisiensi di tempat kerja dan membantu dengan retensi staf jika dilakukan dengan baik dan benar. Pendelegasian yang efektif akan meningkatkan kepuasan kerja, rasa tanggung jawab, produktivitas dan pengembangan tim. Pendelegasian tugas yang efektif menempatkan perawat untuk bertindak asertif, bersifat memimpin, serta mampu beradaptasi dengan perubahan. Ketidak tepatan pendelegasian dapat berujung kepada ketidak optimalan hasil keperawatan dan berdampak negatif pada keamanan klien. Delegasi memiliki arti yang berbeda dengan proses alokasi dimana proses pendelegasian melibatkan seseorang untuk bertanggung jawab terhadap proses perawatan yang dilakukan kepada klien. Pendelegasian yang baik membutuhkan keterampilan komunikasi yang baik dari pemimpin (Hidayat et al., 2019).

Pendelegasian merupakan individu yang memperoleh kepercayaan diri untuk mewakili suatu organisasi atau kelompok dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab. Mendelegasikan tanggung jawab dan wewenang ini adalah salah satu kegiatan dasar dalam perusahaan. Pendelegasian dimaksudkan untuk menjamin kelancaran operasional dan pengambilan kebijakan



dapat berjalan dengan efisien dan cepat. Pendelegasian dilakukan dari pihak yang memiliki kedudukan atau tingkat yang lebih tinggi kepada pihak yang kedudukan atau tingkatnya lebih rendah. Dalam pemerintahan dan bisnis pendelegasian merupakan salah satu kegiatan penting. Hal ini disebabkan karena pendelegasian mencakup kegiatan pelatihan yang dilakukan oleh bawahan sebagai perwakilan dari suatu lembaga atau organisasi. Selain itu pendelegasian juga merupakan salah satu bentuk dasar kerja sama antara pimpinan dan anggota untuk menciptakan sinergi dalam menjalankan fungsi di pemerintahan dan bisnis. Hal ini tercermin dari aktivitas pemimpin dalam menentukan kewajiban dan haknya. Tanggung jawab wewenang dan tugas terhadap anggota bawahan agar seluruh fungsi organisasi berfungsi sebagaimana dimaksud. Hanya dengan demikian bawahan dapat menjalankan program kerja dengan baik dan akurat. Pendelegasian juga dimaksudkan untuk memastikan pelaksanaan fungsi organisasi secara tepat bahkan ketika pemimpin atau atasan tidak hadir secara langsung (Simarmata, 2021).

Menurut (Selpi, Narmi, 2020) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa responden dengan pendelegasian yang baik sebanyak

23 responden (47,9%), hal ini disebabkan karena atasan memberikan tugas sesuai dengan keahlian bawahannya. Dan responden yang mendapatkan pendelegasian yang kurang sebanyak 25 responden (52,1%) disebabkan oleh responden yang belum melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya dan setiap kejadian di rumah sakit responden harus memberikan laporan kepada atasan dan hal tersebut tidak efektif dilakukan.

Sedangkan menurut (Basri, 2018) didapatkan hasil untuk kepuasan kerja perawat pelaksana di rumah sakit Imelda Medan yaitu berada pada katagori puas sebanyak 31 orang dengan presentase 73,8%. Analisis selanjutnya disimpulkan bahwa persepsi perawat yang cukup puas terhadap pelaksanaan supervisi kepala ruangan mempunyai peluang lebih besar menyebabkan perasaan tidak puas dengan pekerjaannya dibandingkan dengan perawat yang mempersepsikan baik. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik persepsi dari seorang perawat pelaksana terhadap pelaksanaan fungsi supervisi kepala ruangan maka akan semakin besar kemungkinan perawat pelaksana memiliki perasaan puas terhadap pekerjaannya.

Hasil study pendahuluan yang didapatkan pada 22 Desember 2021 di RS



Kuningan terdapat 5 ruangan rawat inap yang berjumlah sebanyak 38 perawat pelaksana, yang terbagi menjadi RPU 1 terdapat 5 perawat, RPU 2 terdapat 12 perawat, RPU 3 terdapat 8 perawat, RPU 4 terdapat 5 orang dan RPU 5 terdapat 8 perawat. Hasil wawancara yang di lakukan pada 10 anggota perawat di ruang RPU 2 mengatakan sangat puas karena kepala ruangan selalu membantu anggotanya apabila mengalami kesulitan, tunjangan yang diberikan sesuai dengan pekerjaan, dan rekan kerja menunjang pelaksanaan tugas tenaga kesehatan. Dari 10 anggota perawat yang diberikan delegasi mengatakan kepala ruangan memberikan tugas kepada anggotanya sesuai dengan kemampuan yang di miliki anggotanya, anggota perawat mengatakan tugas yang di berikan kepala ruangan tidak merasa terbebani, anggota perawat mengatakan dapat mempertanggung jawabkan hasil pekerjaannya.

Berdasarkan masalah di atas maka peneliti merasa tertarik untuk meneliti tentang “Pengaruh Pendelegasian Kepala

Ruangan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di RS Kuningan”.

Metode

Jenis penelitian ini adalah penelitian analitik korelasi dengan rancangan *crosssectional*. Menurut (Badriah, 2019), penelitian korelasi adalah penelitian yang mendeteksi sejauh mana variasi-variasi pada suatu atau lebih faktor lain tanpa melakukan intervensi tertentu terhadap variasi variabel-variabel yang bersangkutan.

Populasi dalam penelitian adalah semua Karyawan tetap yang ada di ruang rawat inap RS Kuningan sebanyak 38 orang. Teknik pengambilan sampel dengan cara Total Sampling.

Dalam penelitian ini menggunakan uji statistik *Rank Spearman* di dapatkan hasil arah korelasi positif dengan nilai korelasi sebesar 0,484 atau memiliki korelasi dalam kategori sedang. Kemudian didapatkan *P value* sebesar $0,002 < 0,05$ (nilai $p < 0,05$) maka H_1 diterima artinya “Ada Pengaruh antara Pendelegasian Kepala Ruangan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di ruang Rawat Inap RS Kuningan Tahun 2022”



Hasil

Analisis Univariat

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Pendelegasian Kepala Ruangan dan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di RS Kuningan Tahun 2022

No	Pendelegasian	Frekuensi (f)	Presentase (%)
1.	Baik	25	65,8
2.	Cukup baik	10	26,3
3.	Kurang baik	3	7,9
	Total	38	100

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di RS Kuningan Tahun 2022

No	Kepuasan Kerja	Frekuensi (f)	Presentase (%)
1.	Kepuasan Tinggi	19	50
2.	Kepuasan Sedang	17	44,7
3.	Kepuasan Rendah	2	5,3
	Total	38	100

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 38 responden, Sebagian besar 25 responden (65,8%) memiliki pendelegasian yang baik dan dari

1. Analisis Bivariat

Analisis bivariat bertujuan untuk mengetahui kemaknaan pengaruh (membuktikan hipotesis) antara variabel

38 responden, Setengahnya memperoleh kepuasan kerja dengan nilai kepuasan tinggi sebanyak 19 (50,0%).

independen dan variabel independen, analisis bivariat pada penelitian ini menggunakan *Rank Spearman*.

Tabel 2 Pengaruh Pendelegasian Kepala Ruangan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RS Kuningan Tahun 2022

Pendelegasian	Kepuasan Kerja								P Value
	Kepuasan Tinggi		Kepuasan Sedang		Kepuasan Rendah		Total		
	f	%	f	%	f	%	n	%	
Baik	17	68.0	7	28.0	1	4.0	25	100.0	0.002
Cukup Baik	2	20.0	7	70.0	1	10.0	10	100.0	r 0,484
Kurang Baik	0	0.0	3	100.0	0	0.0	3	100.0	(sedang)
Jumlah	19	50.0	17	44.7	2	5.3	38	100.0	



Berdasarkan tabel 2 hasil analisis Pengaruh Pendelegasian Kepala Ruangan Terhadap Kepuasan Kerja Yang Dialami Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RS Kuningan Tahun 2022 diperoleh bahwa 25 responden dengan pendelegasian baik sedangkan sebagian memilih kepuasan tinggi sebanyak 17 responden (68,0%), 10 responden dengan pendelegasian cukup baik sedangkan 7 responden (28,0%) memilih kepuasan sedang, 3 responden dengan pendelegasian kurang baik sedangkan 1

Pembahasan

1. Gambaran Pendelegasian Kepala Ruangan Di Ruang Rawat Inap RS Kuningan Tahun 2022

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan hasil bahwa dari 38 responden, 25 responden (65,8%) memiliki pendelegasian yang baik diruang rawat inap RS Kuningan. Pendelegasian wewenang yang dilakukan kepala ruangan yaitu baik, dengan pendelegasian wewenang yang baik dan bijak akan meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja seorang pegawai serta memberikan dampak positif dalam pencapaian tujuan sebuah organisasi sehingga mampu mewujudkan kepuasan kerja yang diinginkan.

Menurut peneliti berdasarkan hasil

responden (10%) memilih kepuasan rendah.

Hasil uji statistik *Rank Spearman* di dapatkan hasil arah korelasi positif dengan nilai korelasi sebesar 0,484 atau memiliki korelasi dalam kategori sedang. Kemudian didapatkan *P value* sebesar $0,002 < 0,05$ (nilai $p < 0,05$) maka H_1 diterima artinya “Ada Pengaruh antara Pendelegasian Kepala Ruangan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di ruang Rawat Inap RS Kuningan Tahun 2022”.

penelitian bahwa pendelegasian yang dilakukan kepala ruangan dalam kategori baik karena kepala ruangan dalam memberikan tugas menggunakan komunikasi yang baik sehingga dapat dipahami oleh anggotanya, apabila anggota perawat ada masalah yang tidak dipahami kepala ruangan mampu berdiskusi dengan baik dalam memecahkan suatu masalah serta kepala ruangan juga selalu mendorong anggota-anggotanya untuk meningkatkan kreatifitasnya supaya lebih maju lagi.

Berdasarkan hasil penelitian dan teori diatas dapat disimpulkan bahwa gambaran pendelegasian kepala ruangan yang dialami perawat pelaksana dalam pelaksanaan asuhan diruang rawat inap RS Kuningan dengan nilai baik.



2. Gambaran Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RS Kuningan Tahun 2022

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RS Kuningan menunjukkan bahwa sebagian besar memperoleh kepuasan kerja dengan kategori kepuasan tinggi sebanyak 19 (50,0%). Kepuasan kerja perawat pada pelaksanaan ini merupakan sikap seorang perawat terhadap pekerjaannya yang meliputi interaksi dengan teman sekerja dan atasannya, aturan dan kebijakan atasan serta gaji yang diterima apakah sesuai atau tidak dengan apa yang sudah di kerjakan.

Menurut peneliti kepuasan kerja merupakan sikap yang wajar terjadi disemua lingkup kerja dan dapat menghambat pekerjaan apabila terjadi ketidakpuasan. Kepuasan kerja tidak hanya meliputi gaji tetapi bisa meliputi teman sekerja, tempat kerja dan fasilitas pekerjaan. Dalam penelitian ini kepuasan kerja yang ada pada ruang rawat inap RS Kuningan dalam kategori kepuasan tinggi. Perasaan puas perawat pelaksana terjadi karena gaji yang diterima sudah sesuai, teman sekerja yang harmonis, tempat kerja yang nyaman dan fasilitas yang sesuai dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Menurut (Rivai dan Mulyadi, 2011) Kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja juga adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja (Rivai & Mulyadi, 2012).

Menurut (M. Hasibuan, 2012), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Dalam hal ini tanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerjaan seperti, kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan, perhatian yang penuh terhadap tugas, semangat dalam bekerja akan terlihat. Demikian juga dengan kehadiran dan kemangkiran pegawai, seperti: waktu datang dan pulang dari pekerjaan, efesiensi dalam melaksanakan tugas dan kepatuhan terhadap segala aturan yang telah ditetapkan. Selain itu kreatifitas dan prakarsa dari pegawai, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka disiplin pegawai baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka disiplin pegawai rendah (M. S. P. Hasibuan, 2014).



Hasil penelitian (Akhmal et al., 2018) yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bahwa pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh positif sebesar 29,4% sedangkan sisanya 71% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini (Akhmal et al., 2018).

Hasil penelitian (Nurul, 2020) yang berjudul “Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasional Perawat di Rumah Sakit Prikasih Jakarta” menunjukkan prevelensi komitmen organisasional tinggi sebanyak 58 perawat (55,8%) dan kepuasan kerja tinggi sebanyak 52 perawat (50%), dengan kepuasan kerja tinggi memiliki komitmen organisasional tinggi sebanyak 36 perawat (69,2%), dan ada hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional (Nurul, 2020).

Berdasarkan hasil penelitian dan teori diatas dapat disimpulkan bahwa gambaran kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RS Kuningan dengan nilai kepuasan tinggi.

3. Pengaruh Pendelegasian Kepala Ruang Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RS Kuningan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh pendelegasian kepala ruangan terhadap kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RS Kuningan menunjukkan hasil uji statistik *Rank Spearman* di dapatkan hasil arah korelasi yang positif dengan nilai korelasi sebesar 0,484 atau memiliki kekuatan korelasi dalam kategori sedang. Kemudian didapatkan *P value* sebesar $0,002 < 0,05$ maka H_1 diterima artinya “Ada pengaruh yang signifikan antara pendelegasian kepala ruangan terhadap kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang Rawat Inap RS Kuningan Tahun 2022”.

Hasil ini sejalan dengan penelitian (Mahiri, 2016) dengan judul “Pengaruh Pendelegasian Wewenang dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Majalengka” bahwa variabel pendelegasian wewenang berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara pendelegasian wewenang terhadap prestasi kerja pegawai dapat dibuktikan kebenarannya.



Hasil penelitian (Heriyono, 2021) yang berjudul “Pengaruh Pendelegasian Wewenang dan Birokrasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai RSUD (Survey Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Cirebon, Kota Cirebon, Kabupaten Indramayu dan Kabupaten Kuningan)” Berdasarkan hasil pengolahan data, terlihat bahwa Pendelegasian Wewenang mempunyai pengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja adalah sebesar 20,33% sedangkan pengaruh tidak langsungnya melalui Birokrasi adalah sebesar 19,24%.

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pendelegasian kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RS Kuningan.

Kesimpulan

Ada pengaruh pendelegasian kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RS Kuningan tahun 2022 dengan *p value* 0,002.

Saran

Diharapkan kepada perawat pelaksana jika ada permasalahan yang dirasakan sebaiknya langsung dibicarakan dengan kepala ruangan untuk dicari solusi

yang saling menguntungkan untuk semua pihak, sehingga pelayanan yang diberikan kepada pasien semakin baik karena kepuasan kerja perawat pelaksana bisa tercapai dengan lingkungan kerja yang harmonis.

Daftar Pustaka

- Akhmal, A., Laila, F., & Sari, R. A. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Administras*, 07, 20–24. <https://core.ac.uk/download/pdf/235003922.pdf>
- Badriah, L. D. (2019). *Metodologi Penelitian*. Multazam.
- Barahama, K. F., Katuuk, M., & Oroh, W. M. (2019). Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Perawatan Dewasa RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado. *Jurnal Keperawatan*, 7(1).
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Heriyono. (2021). Pengaruh Pendelegasian Wewenang dan Birokrasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai RSUD (Survey Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Cirebon, Kota Cirebon, Kabupaten Indramayu dan Kabupaten Kuningan). *Exchall: Economic Challenge*.



- Hermawan, E. (2019). Pengaruh Kompetensi, Pendelegasian Wewenang dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 148–159. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.2235>
- Hidayat, aris teguh, Hariyati, tutik sri, & Muhaerwati, T. (2019). Analisis Fungsi Manajemen Kepala Ruangan dalam Pendelegasian kepada Ketua Tim di Unit Rawat Jalan Rumah Sakit Militer Jakarta: Fishbone Diagram. *Forikes-Ejournal.Com*, 10(April), 99–104.
- Mahiri, E. A. (2016). Pengaruh Pendelegasian wewenang dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan kabupaten Majalengka. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi*.
- Mulyadi, R. &. (2011). *kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Press.
- Novita Dwiyana, Andi Sastria, K. (2021). *View of Hubungan Stres Kerja Dan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar*.
- Nurul, Z. (2020). *Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasional Perawat di Rumah Sakit Prikasih Jakarta*. Jurnal Kedokteran Dan Kesehatan.
- Pohan, V. Y., Gayatri, D., Hidayati, E., & Risma, H. (2020). A Study On The Implementation Of ‘Relactor’ Nursing Delegation Model By Delegated Nurse At Semarang. *The Malaysian Journal of Nursing*, 11(03), 26–30. <https://doi.org/10.31674/mjn.2020.v11i03.004>
- Pramana, Y., Studi Keperawatan, P., & Kedokteran, F. (2021). Peningkatan Kepuasan Kerja Perawat Pada Pelaksanaan Makp Metode Tim Di Rumah Sakit: Literature Review. *Jurnal ProNers*, 6(1).
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Raja Grafindo Persada.
- Selpi, Narmi, N. (2020). *View of Hubungan Pendelegasian dan Supervisi dengan Semangat Kerja Perawat*.
- Simarmata, N. I. P. (2021). *Kepemimpinan dan Pengambilan Keputusan - Google Books*.
- Staf, B., Stikes, P., & Utara, S. (n.d.). *Hubungan Supervisi Kepala Ruangan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Imelda Medan*.