

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah sakit sebagai lembaga penyedia layanan kesehatan sangat bergantung pada kualitas pelayanan medis dan keperawatan yang diberikan kepada pasien. Pelayanan keperawatan memegang peranan penting dalam membentuk citra positif rumah sakit (Nursalam, 2022). Pelayanan keperawatan merupakan bentuk layanan profesional yang tak terpisahkan dari sistem pelayanan kesehatan secara keseluruhan, yang berlandaskan pada ilmu pengetahuan dan keterampilan keperawatan serta ditujukan bagi individu, keluarga, kelompok, maupun masyarakat, baik dalam kondisi sehat maupun sakit (UU Keperawatan No.38 Tahun 2014). Seorang perawat profesional bekerja secara humanistik dengan pendekatan holistik, berdasarkan ilmu dan keterampilan keperawatan, berfokus pada kebutuhan objektif pasien, serta senantiasa mengacu pada standar profesional dan etika keperawatan (Suni, 2018).

Dalam upaya menciptakan praktik keperawatan yang profesional, diperlukan pendekatan manajerial yang mencakup unsur perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pengarahan (directing), serta pengendalian (controlling). Keberlangsungan asuhan keperawatan yang optimal hanya dapat tercapai apabila proses perencanaan dan evaluasinya dilaksanakan oleh perawat profesional, dalam hal ini peran tersebut diemban oleh kepala ruangan. Kepala ruangan memiliki tanggung jawab sebagai manajer operasional yang mengatur jalannya pelayanan serta penyelenggaraan asuhan keperawatan di unit rawat inap (Suni, 2018). Menurut Marquis dan

Huston (2010), salah satu fungsi kepala ruang dalam aspek pengarahan mencakup kemampuan dalam menjalin komunikasi yang efektif, memberikan motivasi, menyelesaikan konflik, membangun kerja sama, serta menjalankan proses negosiasi (Seniwati et al., 2022).

Pelaksanaan asuhan keperawatan yang profesional memberikan peluang bagi terselenggaranya pelayanan keperawatan yang komprehensif, mendukung kelancaran penerapan proses keperawatan, memfasilitasi komunikasi yang efektif antar anggota tim sehingga potensi konflik dapat diminimalkan, serta meningkatkan kepuasan baik bagi tim internal maupun pasien sebagai penerima layanan (Nursalam, 2022).

Permasalahan terkait tingkat kepuasan kerja merupakan isu yang kerap dijumpai di negara-negara berkembang. Berdasarkan hasil studi dari *Global Employee Engagement Index* yang dilakukan di Amsterdam, Belanda, diketahui bahwa kawasan Asia mencatat skor kepuasan

kerja terendah, yakni sebesar 6,8%, jika dibandingkan dengan kawasan lain seperti Amerika Serikat dan Afrika masing-masing 7,5%, Amerika Selatan 7,3%, Eropa 7,1%, dan Australia 7,0%. Dari sepuluh negara di Asia yang menjadi objek penelitian, Thailand berada pada posisi tertinggi dalam hal kepuasan kerja, sementara Indonesia menempati posisi ke sembilan (Indriyani et al., 2020).

Kepuasan perawat merupakan perasaan yang muncul dari diri seorang perawat berupa perasaan positif terhadap pekerjaan maupun kehidupan sebagai perawat. Kepuasan perawat melingkupi seluruh aspek pekerjaan sebagai perawat, termasuk lingkungan kerja, hubungan antar rekan kerja, dukungan dari atasan dan manfaat yang diperoleh. Kepuasan perawat dapat mempengaruhi kualitas pelayanan keperawatan. Perawat yang puas cenderung

memberikan pelayanan yang optimal kepada pasien. Penelitian yang dilakukan di RSUD Al-Mulk pada 34 orang perawat pelaksana, terdapat hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja perawat dengan keeratan hubungan lemah (Budhiana et al., 2022).

Tingkat kepuasan perawat sangat dipengaruhi oleh pelaksanaan standar asuhan keperawatan yang sesuai, serta adanya dukungan dari organisasi seperti tersedianya sarana dan prasarana, sistem penggajian yang layak, peluang promosi jabatan, dan kesesuaian antara jenis pekerjaan dengan kompetensi perawat (Nursalam, 2020). Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Astuti dan Iverizkinawati (2018), serta Baihaqi (2015), menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Ketika suatu organisasi memiliki kepemimpinan yang efektif, maka hal tersebut akan berkontribusi dalam meningkatkan kepuasan kerja, karena pemimpin yang baik akan senantiasa memperhatikan kebutuhan dan kesejahteraan para karyawannya (Fatmanengsih & Mansyur, 2022).

Berdasarkan hasil survey Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) yang dilaksanakan di RS Paru Respira tahun 2024, mendapatkan nilai IKM unit layanan 84,024, unsur waktu pelayanan 3,14, unsur perilaku 3,36, unsur pengaduan 3,83. Total nilai IKM tergolong baik, namun ada beberapa laporan/aduan terkait perilaku perawat yang dapat mempengaruhi kepuasan pasien.

Penunjukan kepala ruang di RS Paru Respira dilakukan oleh Kepala Seksi Pelayanan Keperawatan berdasarkan tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kemampuan manajerial/ kepemimpinan dan pertimbangan lainnya. Kepala ruang bertanggung jawab melaksanakan kebijakan rumah sakit, melaksanakan koordinasi pelayanan keperawatan, menyusun program kerja

untuk meningkatkan pelayanan keperawatan, memberi petunjuk dan bimbingan kepada bawahan, namun dalam pelaksanaannya dipengaruhi oleh kemampuan masing-masing kepala ruang dalam menjalankan fungsinya, dalam hal ini adalah komunikasi kepala ruang.

Studi pendahuluan yang telah dilakukan peneliti pada tanggal 17 Desember 2024 kepada Kepala Seksi Pelayanan Keperawatan RS Paru Respira dan kepada 5 orang perawat. Kepala Seksi Pelayanan Keperawatan telah melakukan supervisi kepada kepala ruang, fungsi kepala ruang sudah berjalan dalam hal perencanaan, pengorganisasian, evaluasi namun masih ada yang kurang terkait komunikasi kepala ruang dengan bawahan.

Hasil wawancara dengan lima orang perawat didapatkan hasil dua orang perawat mengatakan puas karena mendapatkan gaji yang cukup layak, lingkungan kerja yang mendukung dan pimpinan yang dapat memberikan teladan kepada bawahan. Dua perawat yang lain mengatakan kurang puas terhadap kepala ruang, dan ada satu perawat yang merasa puas dengan kepala ruang, akan tetapi ada ganjalan yaitu tidak bisa maksimal dalam hal pengembangan diri. Fungsi kepala ruang yang disampaikan antara lain dalam hal komunikasi yaitu masih mengutamakan komunikasi dengan orang-orang terdekat, perawat pelaksana merasa tidak mendapat informasi terbaru dari kepala ruang, justru mendapat info dari pihak lain/ ruangan lain. Terkait penyusunan jadwal, tidak dikomunikasikan secara terbuka, apabila ada pesanan jadwal tidak semua perawat pelaksana diajak untuk berdiskusi.

Evaluasi terhadap peran kepala ruang terkait komunikasi, serta kepuasan kerja perawat belum pernah dilaksanakan di RS Paru Respira. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengkaji bagaimana hubungan fungsi komunikasi kepala ruang rawat inap terhadap kepuasan kerja perawat di RS

Paru Respira

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan, peneliti ingin mengetahui adakah hubungan fungsi komunikasi kepala ruang rawat inap dengan tingkat kepuasan kerja perawat di RS Paru Respira.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Secara umum tujuan penelitian ini yaitu mengetahui adanya hubungan fungsi kepala ruang rawat inap dengan tingkat kepuasan kerja perawat di RS Paru Respira.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengidentifikasi fungsi komunikasi kepala ruang rawat inap yang ada di RS Paru Respira.
- b. Mengidentifikasi tingkat kepuasan kerja perawat yang ada di Ruang Rawat Inap RS Paru Respira.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Memberikan masukan dalam pengembangan keilmuan manajemen keperawatan terutama terkait fungsi komunikasi kepala ruang rawat inap dan kepuasan kerja perawat.
- b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan kajian atau sumber referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya terkait fungsi komunikasi kepala ruang rawat inap maupun tingkat kepuasan kerja perawat.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi mengenai hubungan antara fungsi komunikasi kepala ruang rawat inap dan tingkat kepuasan kerja perawat, serta memberikan pengalaman berharga dalam pengembangan keterampilan dalam melaksanakan proses penelitian secara ilmiah.

b. Bagi STIKES Wira Husada Yogyakarta

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi tambahan di perpustakaan institusi guna memperkaya literatur yang berkaitan dengan komunikasi kepala ruang rawat inap dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja perawat.

c. Bagi Instansi Penelitian

Temuan dari penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai masukan bagi manajemen keperawatan rumah sakit dalam menilai efektivitas fungsi komunikasi kepala ruang rawat inap di RS Paru Respira. Selain itu, hasil ini juga dapat dijadikan pertimbangan dalam menetapkan strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat, yang pada akhirnya berdampak pada mutu pelayanan keperawatan secara keseluruhan.

E. Ruang Lingkup Penelitian

1. Materi

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah mata kuliah manajemen keperawatan.

2. Responden

Perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RS Paru Respira adalah

responden dalam penelitian ini.

3. Waktu

Penelitian ini dilakukan di bulan Desember 2024 – Juli 2025.

4. Tempat

Penelitian dilakukan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Paru Respira Yogyakarta.

F. Keaslian Penelitian

Tabel 1. 1 Keaslian Penelitian

No	Penulis dan Judul Penelitian	Jenis Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Kompetensi Komunikasi Dalam Hubungan Antara Profesionalisme Dan Kepuasan Kerja Pada Perawat Milenial Dan Generasi Z (Susilawati et al., 2024).	Penelitian deskriptif korelasi dengan metode pengumpulan data <i>cross-sectional</i> dilakukan pada 202 perawat. Pengumpulan data dengan kuesioner secara online.	Profesionalisme dikaitkan dengan kepuasan kerja, komunikasi yang baik semakin meningkatkan kepuasan kerja.	Jenis penelitian yaitu penelitian deskriptif korelasi dan metode pengumpulan data yaitu <i>cross-sectional</i>	Teknik sampling dengn G*Power, sedangkan peneliti dengan total sampling. Lokasi penelitian
2	Meningkatkan Kepuasan Kerja Melalui Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja (Martini et al., 2022)	Penelitian kuantitatif dilakukan pada 135 perawat di RSU Ganesha Gianyar dengan metode sampling jenuh. Pengumpulan data dengan kuesioner berskala <i>semantic differential</i> skala	Memiliki nilai p 0,000 ($< 0,05$) menunjukkan nilai yang signifikan adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja	Termasuk penelitian kuantitatif , instrument penelitian dengan kuesioner	Lokasi penelitian analisis data menggunakan <i>path analysis</i> , sedangkan peneliti menggunakan analisis bivariat dengan <i>uji spearman rank</i>

		sepuluh poin, pengujian hipotesis dengan taraf signifikansi 5%, metode pengolahan data dengan <i>path analysis</i> .			
3	Pelaksanaan Fungsi Manajemen Kepala Ruangan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit X Ambon (Salakory & Parinussa, 2021).	Jenis penelitian analitik kuantitatif dengan pendekatan <i>cross sectional</i> . Teknik pengambilan sampel dengan <i>teknik purposive sampling</i> dengan jumlah sampel 31 responden.	Ada hubungan antara pelaksanaan fungsi pengarahan kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Sumber Hidup Ambon dengan nilai p 0,001 (p value <0.05)	Penelitian kuantitatif dengan lokasi di ruang rawat inap	Uji statistik dengan <i>chi square</i> , sedangkan peneliti menggunakan <i>uji spearman rank</i> . Teknik <i>sampling purposive sampling</i> , sedangkan peneliti menggunakan <i>total sampling</i> .

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan tentang Hubungan Fungsi Komunikasi Kepala Ruang Rawat Inap Dengan Tingkat Kepuasan Kerja Perawat di RS Paru Respira dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Karakteristik responden, hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 18 orang (66,7%), usia 20 – 35 tahun sebanyak 9 orang (33,3%) dan 36-45 tahun sebanyak 9 orang (33,3%), pendidikan D3 Keperawatan sebanyak 19 (70,3%), Lama kerja > 10 tahun sebanyak 16 responden (59,3%).
2. Fungsi komunikasi kepala ruang rawat inap di RS Paru Respira, diketahui bahwa mayoritas fungsi komunikasi kepala ruang masuk dalam kategori baik sebesar 55,6% (15 responden),.
3. Tingkat kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RS Paru Respira adalah cukup puas sebesar 55,6% (15 responden).
4. Terdapat hubungan antara fungsi komunikasi kepala ruang rawat inap dengan tingkat kepuasan kerja perawat di RS Paru Respira, didapatkan nilai Sig. = 0,000 ($\alpha \leq 0,05$)

B. Saran

1. Bagi Manajemen Rumah Sakit

Rumah sakit diharapkan dapat meningkatkan kualitas komunikasi kepala ruang melalui pelatihan kepemimpinan dan komunikasi efektif,

agar tercipta lingkungan kerja yang mendukung dan meningkatkan kepuasan kerja perawat. Evaluasi rutin terhadap gaya komunikasi atasan juga perlu dilakukan.

2. STIKES Wira Husada Yogyakarta

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai sumber referensi di perpustakaan dalam rangka menambah informasi tentang hubungan fungsi komunikasi kepala ruang rawat inap dan kepuasan kerja perawat. Sebagai bahan pertimbangan tentang pentingnya *soft skills*, khususnya keterampilan komunikasi, manajemen konflik, dan kepemimpinan dalam kurikulum. Hal ini penting agar lulusan siap berinteraksi secara profesional dalam lingkungan kerja nyata.

3. Bagi peneliti yang selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan jumlah sampel lebih besar dan mencakup berbagai unit pelayanan rumah sakit agar hasilnya lebih representatif. Selain itu, dapat ditambahkan variabel lain seperti beban kerja, stres kerja, dan motivasi. Selain hal tersebut bisa juga dilakukan penelitian terkait supervisi kepala ruang.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, T. J., Zakaria, A., Ahsan, Anjaswarni, T., Putra, K. R., & Santoso, W. (2022). *Manajemen pelayanan keperawatan di ruang rawat inap*. Dee publish.
- Ardianti, R. D., Rahmi, A., & Zuhra, M. (2023). Koordinasi Kerja Kepala Ruangan Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum. *Jurnal Assyifa Ilmu Keperawatan Islami*, 8(1), 7–13. <https://doi.org/10.54460/jifa.v8i1.55>
- Budhiana, J., Affandi, T. N. R., & Ede, A. R. La. (2022). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Umum Daerah Al – Mulk Kota Sukabumi. *Journal of Nursing Practice and Education*, 2(02), 69–79. <https://doi.org/10.34305/jnpe.v2i2.452>
- Erlim, R., Purwadhi, & Syarifuddin, D. (2025). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kerjasama Tim Terhadap perilaku Pelaporan Insiden Keselamatan pasien di Instalasi Rawat Inap RS X. *Jurnal Kesehatan Medika Sainika*, 16.
- Fadiyah, S. K., Ahkmad, F. F., & Fadhila, Z. N. (2025). Systematic Literature Review : Peran Komunikasi Interpersonal antar Karyawan terhadap Efektivitas Kerja. *Jurnal Penelitian Multidisiplin Bangsa*, 1(11), 2063–2073.
- Fardiansyah, I. E., Jumady, E., & Djaharuddin, D. (2025). Leadership and Organizational Commitment in Improving Employee Performance : The Role of Job Satisfaction as a Mediator. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 5, 221–231.
- Fatmanengsih, C., & Mansyur, A. (2022). Employee Satisfaction: Role Of Leadership, Teamwork, And Work Environment. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(4), 2219–2228. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Hahm, S. Y., Gu, M., & Sok, S. (2024). Influences of communication ability, organizational intimacy, and trust among colleagues on job satisfaction of nurses in comprehensive nursing care service units. *Frontiers in Public Health*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1354972>

- Hidayati, Setyorini, D., Molintao, W. P., Taswidi, D., Yanti, Y., & Cahyono, I. (2022). *Buku Ajar Manajemen Keperawatan*. CV. Feniks Muda Sejahtera.
- Indriyani, Y. A., Istichomah, I., & Monika, R. (2020). The Correlation Between Leadership Style And Nurses Job Satisfaction In Wonosari Regional Hospital Of Yogyakarta. *Jurnal Kesehatan "Samodra Ilmu,"* 11(2), 143–153. <https://doi.org/10.55426/jksi.v11i2.117>
- Islamy, F. J. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun. *Jurnal Indonesia Membangun,* 12(02), 1–15. <https://jurnal.inaba.ac.id/index.php/JIM>
- Istriawan, B., Zainuri, & Utomo, J. (2021). Analisis Komunikasi , Self Esteem & Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit ‘ Aisyiyah Kudus. *Jurnal Studi Manajemen Bisnis,* 01(01), 1–13.
- Jaffar, H., Munir, A. J., & Waqas, M. M. (2024). Assessing the Impact of Herzberg’s Two-Factor Motivation Theory on Job Satisfaction: A Study of Employees in the Punjab Healthcare Commission. *Sustainable Business and Society in Emerging Economies,* 6(3). <https://doi.org/10.26710/sbsee.v6i3.3148>
- Lastari, R. F., Azeri, Y., & Sari, S. M. (2024). Hubungan Jenjang Jarier dan Kinerja Perawat dengan Kepuasan kerja Perawat. *Jurnal Keperawatan,* 16.
- Machali, I. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan dan Analisis Data Penelitian Kuantitatif*. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Martini, I. A. O., Adriati, I. G. A. W., & Sutrisni, K. E. (2022). Meningkatkan Kepuasan Kerja Melalui Motivasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja. *Jurnal Magister Manajemen Unram,* 11(2), 151–160. <https://doi.org/10.29303/jmm.v11i2.718>
- Nisa, A. (2021). *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat (Studi Pada RS Muhammadiyah Ahmad Dahlan Kota Kediri)* [IAIN Kediri]. <https://etheses.iainkediri.ac.id:80/id/eprint/4657>

- Nopita Wati, N. M., Juanamasta, I. G., & Suartini, N. L. (2020). Gambaran Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rsud Wangaya Denpasar. *Gaster*, 18(2), 163. <https://doi.org/10.30787/gaster.v18i2.418>
- Nursalam. (2020). *Metodelogi Penelitian Ilmu Keperawatan : Pendekatan Praktis Edisi 5*. Salemba Medika.
- Nursalam. (2022). *Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesioanl (6th ed.)*. Salemba Medika.
- Parinussa, N. (2021). Pelaksanaan Fungsi Manajemen Kepala Ruangan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit X Ambon. *Moluccas Health Journal*, 3(3), 10–22. <https://doi.org/10.54639/mhj.v3i3.700>
- Pujiarti, P., & Idealistiana, L. (2023). Pengaruh Lama Kerja dan Beban erja Perawat Terhadap Burnout The Influence of Long Work and Nurse Workload on Burnout. *Jurnal Ilmiah Keperawatan (Scientific Journal of Nursing)*, 9.
- Rahmadhani, N. P., & Priyanti, Y. (2022). Konsep Dasar Kepuasan Kerja : Sebuah Tinjauan Teori. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMAK)*, 1(1), 39–48.
- Rahman, T., Pertiwiwati, E., & Setiawan, H. (2020). Hubungan Fungsi Manajemen Kepala Ruang dengan Motivasi Perawat dalam Melakukan Discharge Planning. *JURNAL KEPERAWATAN RAFLESIA*, 2(2), 71–80. <https://doi.org/10.33088/jkr.v2i2.510>
- Rahmayanti, Y. N., Proborini, C. A., & Yuliana, N. (2020). Analisis Hubungan Kepemimpinan Efektif Dan Komunikasi Kepemimpinan Dengan Kepuasan Perawat Di Ruang Rawat Inap Rs. *Infokes: Jurnal Ilmiah Rekam Medis dan Informatika Kesehatan*, 10(1), 41–44. <https://doi.org/10.47701/infokes.v10i1.847>
- Ratna, Y. A., P, A. D., & Zaman, C. (2024). Analisis Kepuasan Pelayanan pada Mahasiswa Magang di RSUP Palembang Bari. *Jurnal 'Aisyisah Medika*, 9, 420–436.
- Retor, I. P. J., Taroreh, R. N., & Pandowo, M. H. C. (2024). Analisis Pengaruh

- Keadilan Organisasi Distributif Dan Keadilan Organisasi Prosedural Terhadap Komitmen Kerja Pegawai Di Sekretariat Dprd Kota Manado. *Jurnal EMBA*, 12(4), 556–567.
- Robbins, Stepen, P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku organisasi* (12 ed.). Salemba Medika.
- Rusmianingsih, N., Anggraini, D., Rayatin, L., Mayenti, F., Tarigan, Y. Z., Ulfah, A., & Ezdha, A. (2024). *Buku Ajar Kepemimpinan dan Manajemen keperawatan* (1 ed.). PT Nuansa Fajar Cemerlang Jakarta.
- Sanches, D., Pereira, S., Castro, S., Mendes, M., Santos, E., & Ribeiro, O. (2024). Generational diversity in nursing practice environments – scoping review. *Sanches et al. BMC Nursing*.
- Siregar, R. T. ... Utami, M. M. (2021). Komunikasi Organisasi. In *CV WIDINA MEDIA UTAMA*. CV WIDINA MEDIA UTAMA.
- Suni, A. (2018). *Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan:Teori dan Aplikasi dalam Praktik Klinik Manajemen Keperawatan*. Bumi Medika.
- Sutris, Asda, P., & Syarifah, N. Y. (2020). Supervisi Kepala Ruangan Berhubungan Dengan Kelengkapan Dokumentasi Asuhan Keperawatan Di Rspau dr. Suhardi Hardjolukito Yogyakarta. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 13(2), 291–302. <https://doi.org/10.47317/jkm.v13i2.284>
- Susilawati, Y., Widyarini, M., & Grahadian, K. (2024). Kompetensi Komunikasi Dalam Hubungan Antara Profesionalisme Dan Kepuasan Kerja Pada Perawat Milenial Dan Generasi Z. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 166–177.
- Ulul, A. C. (2019). *Studi Kasus Penerapan Komunikasi Efektif SBAR Saat Timbang Terima Oleh Perawat di Ruang Irna E Rs Syarifah Ambami Rato Ebuh Bangkalan*. Universitas Muhammadiyah Surabaya.