

Supervisi Keperawatan sebagai Determinan Motivasi dan Kepuasan Kerja Perawat pada Instalasi Rawat Inap RSUD Lamaddukelleng Kabupaten Wajo

Nurmianti¹, Ruslang^{2*}, Khaeriah B², Ikdafile³, Nirmawati Darwis³

¹Mahasiswa Program Studi Keperawatan, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Puangrimaggalatung

²Program Studi Administrasi Kesehatan, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Puangrimaggalatung

³Program Studi Keperawatan, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Puangrimaggalatung

*e-mail korespondensi: ruslangners@gmail.com

Keywords:

Nursing Supervision;
Work Motivation;
Job Satisfaction;
Staff Nurses.

ABSTRACT

Nursing supervision is one of the essential managerial functions that plays a crucial role in enhancing nurses' work motivation and job satisfaction, thereby contributing to the quality of nursing care. This study aimed to analyse the relationship between nursing supervision and nurses' work motivation and job satisfaction in the Inpatient Department of Lamaddukelleng Regional General Hospital, Wajo Regency. This research employed a quantitative approach using a cross-sectional study design. The study population consisted of all staff nurses working in the inpatient wards, with a total sample of 83 respondents selected using the total sampling technique. Data were collected using a structured Likert-scale questionnaire and analysed through univariate and bivariate analyses using the Chi-square test with a 95% confidence level. The univariate analysis showed that most respondents perceived nursing supervision as being at a high level (90.4%). However, the majority of nurses demonstrated low work motivation (53.0%), while all respondents reported high job satisfaction (100%). The bivariate analysis revealed a significant relationship between nursing supervision and nurses' work motivation ($p = 0.002$), as well as between nursing supervision and nurses' job satisfaction ($p = 0.006$). These findings indicate that effective nursing supervision contributes to improving nurses' work motivation and job satisfaction. Therefore, hospital management is encouraged to strengthen the implementation of clinical supervision through continuous coaching, mentoring, and structured evaluation to enhance nurses' motivation, job satisfaction, and the quality of nursing services, particularly among contract nurses.

Kata Kunci:

Supervisi Keperawatan;
Motivasi Kerja;
Kepuasan Kerja;
Perawat Pelaksana

ABSTRAK

Supervisi keperawatan merupakan salah satu fungsi manajerial yang berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja perawat sehingga berdampak pada mutu pelayanan keperawatan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan supervisi

keperawatan dengan motivasi dan kepuasan kerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Lamaddukelleng Kabupaten Wajo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *cross-sectional study*. Populasi penelitian adalah seluruh perawat pelaksana yang bertugas di ruang rawat inap, dengan jumlah sampel sebanyak 83 responden yang dipilih menggunakan teknik *total sampling*. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup dengan skala Likert dan dianalisis secara univariat serta bivariat menggunakan uji Chi-Square dengan tingkat kepercayaan 95%. Hasil analisis univariat menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai supervisi keperawatan berada pada kategori tinggi (90,4%). Namun, motivasi kerja perawat mayoritas berada pada kategori rendah (53,0%), sedangkan seluruh responden memiliki kepuasan kerja pada kategori tinggi (100%). Hasil analisis bivariat menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara supervisi keperawatan dengan motivasi kerja perawat ($p=0,002$) serta antara supervisi keperawatan dengan kepuasan kerja perawat ($p=0,006$). Temuan ini menunjukkan bahwa pelaksanaan supervisi keperawatan yang efektif berkontribusi terhadap peningkatan motivasi dan kepuasan kerja perawat. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit disarankan untuk mengoptimalkan pelaksanaan supervisi klinis secara berkelanjutan melalui pembinaan, pendampingan, dan evaluasi yang terstruktur guna meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, serta kualitas pelayanan keperawatan, khususnya bagi perawat berstatus kontrak.

Submitted: 30-05-2026;

Accepted: 29-06-2026;

Published: 30-06-2026



This is an open access article under the
CC-BY-SA license

PENDAHULUAN

Mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia, khususnya perawat sebagai tenaga profesional yang berperan langsung dalam pemberian asuhan keperawatan kepada pasien. Karena perawat merupakan tenaga kesehatan dengan proporsi terbesar di fasilitas kesehatan, tanggung jawab mereka bersifat kompleks, terutama di instalasi rawat inap yang menuntut pelayanan sepanjang 24 jam. Beban kerja yang tinggi, tuntutan administratif, variasi kondisi pasien, serta dinamika klinis dapat memengaruhi motivasi dan kepuasan kerja perawat jika tidak didukung oleh sistem manajemen yang efektif (Mita & Maulana, 2020; Na, 2017). Upaya menjaga mutu keperawatan memerlukan perhatian pada bagaimana fungsi manajemen keperawatan, terutama supervisi, dapat memengaruhi

kinerja serta persepsi kerja perawat melalui motivasi dan kepuasan kerja ((Jariah et al., 2022; Mita & Maulana, 2020; Supriadi, 2017).

Motivasi kerja dan kepuasan kerja merupakan dua faktor utama yang menentukan kinerja perawat dan mutu pelayanan keperawatan. Perawat dengan tingkat motivasi yang tinggi cenderung menunjukkan komitmen, produktivitas, dan tanggung jawab yang lebih dalam pemberian layanan keperawatan. Sebaliknya, motivasi dan kepuasan kerja yang rendah dapat terkait dengan kelelahan kerja (burnout), absensi, serta keinginan berpindah kerja, yang pada gilirannya berimplikasi pada kualitas pelayanan (Mita & Maulana, 2020). Oleh karena itu, diperlukan strategi manajerial yang mampu mempertahankan dan meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja perawat secara berkelanjutan, termasuk melalui desain supervisi keperawatan yang efektif (Erawati et al., 2022; Sembiring, 2020).

Secara global, WHO menekankan pentingnya penguatan sistem supervisi sebagai bagian dari manajemen SDM kesehatan, karena supervisi yang efektif berperan dalam mempertahankan motivasi tenaga kesehatan, meningkatkan kinerja, dan menjamin kualitas pelayanan, terutama di negara dengan keterbatasan sumber daya kesehatan (Mita & Maulana, 2020; Nurfadillah et al., 2023). Dalam konteks Indonesia, penguatan fungsi supervisi menjadi salah satu upaya penting untuk meningkatkan kinerja tenaga kesehatan, termasuk perawat, terutama di rumah sakit daerah yang memiliki karakteristik organisasi dan beban kerja berbeda dibanding rumah sakit rujukan besar (Mita & Maulana, 2020; Nurfadillah et al., 2023).

Beragam penelitian mengenai hubungan antara supervisi keperawatan dengan motivasi maupun kepuasan kerja telah dilaporkan. Jariah et al menemukan bahwa supervisi keperawatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Kota Baubau, meskipun sebagian responden menilai supervisi masih berorientasi pada kesalahan sehingga berdampak negatif terhadap persepsi pelaksanaan supervisi (Jariah et al., 2022). Penelitian lain juga menunjukkan adanya hubungan antara supervisi keperawatan dan kepuasan kerja perawat, meskipun pelaksanaan supervisi belum optimal menurut wawancara dengan perawat pelaksana (Wardanengsih et al., 2022). Secara global, beberapa kajian juga menekankan bahwa supervisi yang dilaksanakan secara efektif dapat meningkatkan lingkungan kerja yang kondusif, memperbaiki komunikasi atasan-bawahan, serta mendukung pengembangan kompetensi perawat (Mita & Maulana, 2020; Sembiring, 2020). Namun, adanya pola supervisi yang fokus pada kesalahan atau hukuman dapat menurunkan motivasi dan kepuasan kerja (Mita & Maulana, 2020; Sembiring, 2020).

Konteks lokal RSUD Lamaddukelleng Kabupaten Wajo memberi landasan penting untuk memeriksa hubungan antara supervisi keperawatan dengan motivasi kerja dan kepuasan kerja perawat di instalasi rawat inap. RSUD ini memiliki enam ruang pelayanan dan total 83 perawat pelaksana, dengan pelaksanaan supervisi berjenjang dari kepala bidang keperawatan hingga kepala ruangan serta perawat pelaksana. Meskipun sistem supervisi telah diterapkan secara rutin (penilaian kinerja tahunan, supervisi triwulanan acak, dan supervisi harian oleh kepala ruangan), efektivitasnya dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja belum dievaluasi secara ilmiah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara supervisi keperawatan dengan

motivasi kerja dan kepuasan kerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Lamaddukelleng Kabupaten Wajo, dengan harapan hasilnya dapat menjadi dasar bagi manajemen rumah sakit untuk mengembangkan sistem supervisi keperawatan yang lebih efektif guna meningkatkan mutu pelayanan keperawatan.

Keseluruhan kajian ini menekankan bahwa supervisi keperawatan tidak hanya berfungsi sebagai pengawasan, tetapi sebagai proses pembinaan, pendampingan, pemberian umpan balik, serta pengembangan kompetensi perawat. Supervisi yang dilakukan secara efektif diyakini dapat meningkatkan kualitas lingkungan kerja, memperbaiki komunikasi, dan memberikan dukungan profesional yang dibutuhkan perawat di praktik keperawatan. Sementara itu, supervisi yang berorientasi pada pencarian kesalahan atau pendekatan *hakazob* dapat menurunkan motivasi kerja dan kepuasan kerja perawat. Oleh karena itu, penelitian ini akan menguji secara sistematis bagaimana hubungan antara variabel tersebut terbentuk dalam konteks rumah sakit daerah, dengan menimbang faktor organisasional, budaya kerja, kepemimpinan, dan beban kerja yang mungkin memberi pengaruh berbeda pada pelaksanaan supervisi maupun respons perawat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif analitik melalui cross-sectional study, yaitu pengukuran variabel independen dan dependen dilakukan secara bersamaan pada satu waktu untuk menganalisis hubungan antara supervisi keperawatan dengan motivasi kerja dan kepuasan kerja perawat. Penelitian dilaksanakan di Instalasi Rawat Inap RSUD Lamaddukelleng Kabupaten Wajo pada tanggal 20 April–20 Mei 2026. Populasi penelitian adalah seluruh perawat pelaksana yang bekerja di ruang rawat inap sebanyak 83 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling, sehingga seluruh populasi yang memenuhi kriteria inklusi dijadikan responden. Kriteria inklusi meliputi perawat pelaksana yang bekerja di instalasi rawat inap, memiliki masa kerja minimal 1 tahun, berstatus pegawai tetap, kontrak, atau PNS, serta bersedia menjadi responden. Kriteria eksklusi adalah perawat yang sedang cuti atau tidak bertugas selama penelitian serta mengisi kuesioner secara tidak lengkap. Data primer dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup berbasis skala Likert yang mengukur tiga variabel, yaitu supervisi keperawatan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja perawat. Data sekunder diperoleh dari dokumen rumah sakit dan literatur yang relevan dengan penelitian.

Analisis data dilakukan secara univariat untuk menggambarkan distribusi karakteristik responden dan masing-masing variabel penelitian, serta analisis bivariat menggunakan uji Chi-square dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) untuk menguji hubungan antara supervisi keperawatan dengan motivasi kerja dan kepuasan kerja perawat. Penelitian ini dilaksanakan dengan mengacu pada prinsip-prinsip etika penelitian kesehatan sesuai pedoman Komisi Etik Penelitian dan Pengembangan Kesehatan Nasional (KEPPKN, 2021), yang meliputi informed consent, anonymity, confidentiality, dan justice. Seluruh responden diberikan penjelasan mengenai tujuan, manfaat, prosedur, serta hak untuk menolak atau menghentikan keikutsertaan dalam penelitian sebelum menandatangani lembar persetujuan (*informed consent*).

HASIL

Analisis Univariat

Tabel 1. Karakteristik Umum Responden

No	Karakteristik	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Umur		
	25-28 Tahun	13	15,7
	29-32 Tahun	13	15,7
	33-36 Tahun	10	12,0
	37-40 Tahun	25	30,1
	41-44 Tahun	13	15,7
	45-48 Tahun	7	8,4
	49-52 Tahun	2	2,4
2	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	3	3,6
	Perempuan	80	96,4
3	Status Perkawinan		
	Belum Menikah	9	10,8
	Menikah	74	89,2
4	Pendidikan Terakhir		
	D3 Keperawatan	18	21,7
	S1 Keperawatan	3	3,6
	Profesi Ners	60	72,3
	S2 Keperawatan	2	2,4
5	Masa Kerja		
	1-3 Tahun	12	14,5
	4-6 Tahun	13	15,7
	7-9 Tahun	7	8,4
	10-12 Tahun	11	13,3
	13-15 Tahun	19	22,9
	16-18 Tahun	12	14,5
	19-22 Tahun	9	10,8
6	Status Kepegawaian		
	Kontrak	41	49,4
	Tetap	5	6,0
	PNS	37	44,6

Berdasarkan Tabel 1, karakteristik responden menunjukkan bahwa sebagian besar perawat berusia 37–40 tahun sebanyak 25 orang (30,1%), sedangkan kelompok usia paling sedikit adalah 49–52 tahun sebanyak 2 orang (2,4%). Mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 80 orang (96,4%), berstatus menikah sebanyak 74 orang (89,2%), dan memiliki pendidikan terakhir Profesi Ners sebanyak 60 orang (72,3%). Berdasarkan

masa kerja, sebagian besar responden telah bekerja selama 13–15 tahun yaitu 19 orang (22,9%), sedangkan masa kerja 7–9 tahun merupakan kelompok paling sedikit sebanyak 7 orang (8,4%). Ditinjau dari status kepegawaian, hampir setengah responden merupakan pegawai kontrak sebanyak 41 orang (49,4%), diikuti Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 37 orang (44,6%), dan pegawai tetap sebanyak 5 orang (6,0%). Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden merupakan perawat perempuan, telah menikah, berpendidikan profesi Ners, memiliki pengalaman kerja yang cukup lama, serta didominasi oleh tenaga kontrak dan PNS.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Supervisi Keperawatan

Supervisi Keperawatan	Frekuensi (f)	Presentase (%)
Rendah	8	9,6
Tinggi	75	90,4
Total	83	100,0

Berdasarkan Tabel 2, sebagian besar responden memiliki supervisi keperawatan kategori tinggi sebanyak 75 orang (90,4%), sedangkan kategori rendah sebanyak 8 orang (9,6%). Hal ini menunjukkan bahwa supervisi keperawatan di Instalasi Rawat Inap RSUD Lamadukelleng Kabupaten Wajo umumnya telah dilaksanakan dengan baik.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Perawat

Motivasi Kerja Perawat	Frekuensi (f)	Presentase (%)
Rendah	44	53,0
Tinggi	39	47,0
Total	83	100,0

Berdasarkan Tabel 3, sebagian besar responden memiliki motivasi kerja kategori rendah sebanyak 44 orang (53,0%), sedangkan 39 orang (47,0%) memiliki motivasi kerja kategori tinggi.

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Perawat

Kepuasan Kerja Perawat	Frekuensi (f)	Presentase (%)
Tinggi	83	100,0
Total	83	100,0

Berdasarkan Tabel 4, seluruh responden memiliki kepuasan kerja kategori tinggi sebanyak 83 orang (100,0%).

Analisis Bivariat

 Tabel 5. Hubungan Supervisi Keperawatan dengan Motivasi Kerja Perawat
 RSUD Sakit Umum Daerah Lamaddukelleng Tahun 2026

Motivasi Kerja	Supervisi Keperawatan				Total		Nilai P
	Rendah		Tinggi				
	n	%	n	%	n	%	
Rendah	36	83,7	7	16,3	43	100,0	0,002
Tinggi	21	52,5	19	47,5	40	100,0	
Total	57	68,7	26	31,3	83	100,0	

Berdasarkan Tabel 5, responden dengan motivasi kerja rendah lebih banyak mengalami stres akademik rendah (83,7%), sedangkan responden dengan motivasi kerja tinggi memiliki proporsi stres akademik tinggi yang lebih besar (47,5%). Hasil uji Chi-square menunjukkan nilai $p = 0,002$ ($p < 0,05$), sehingga terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan stres akademik.

 Tabel 6. Hubungan Supervisi Keperawatan dengan Kepuasan Kerja Perawat
 RSUD Sakit Umum Daerah Lamaddukelleng Tahun 2026

Kepuasan Kerja	Supervisi Keperawatan				Total		Nilai P
	Rendah		Tinggi				
	n	%	n	%	n	%	
Rendah	32	74,4	11	25,6	43	100,0	0,006
Tinggi	18	45,0	22	55,0	40	100,0	
Total	50	660,2	33	39,8	83	100,0	

Berdasarkan Tabel 6, responden dengan kepuasan kerja rendah lebih banyak berada pada kategori stres akademik rendah (74,4%), sedangkan responden dengan kepuasan kerja tinggi lebih banyak berada pada kategori stres akademik tinggi (55,0%). Hasil uji Chi-square menunjukkan nilai $p = 0,006$ ($p < 0,05$), sehingga terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan stres akademik.

PEMBAHASAN

Supervisi Keperawatan dengan Motivasi Kerja Perawat

Hasil studi di RSUD Lamaddukelleng, Kabupaten Wajo, menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara supervisi keperawatan dengan motivasi kerja perawat ($p = 0,002$). Sebuah temuan yang sejalan dengan sejumlah riset sebelumnya yang menegaskan bahwa kualitas supervisi kepala ruangan atau manajer keperawatan berkontribusi terhadap peningkatan motivasi kerja perawat melalui pembinaan, arahan, umpan balik, dukungan, dan evaluasi yang konstruktif (Jarrah et al., 2022; Mandagi et al., 2015; Nuraeny, 2023; Susiana et al., 2019). Secara konseptual, supervisi merupakan fungsi manajemen keperawatan yang bertujuan membimbing

serta mengembangkan kemampuan staf agar bekerja secara efektif dan efisien, sehingga pembinaan dan penghargaan atas kinerja dapat meningkatkan rasa diperhatikan organisasi dan pada akhirnya meningkatkan motivasi kerja (Maimun & Yelina, 2016; Maulani, 2016; Susiana et al., 2019). Perawat yang menerima pembinaan terarah, umpan balik objektif, serta evaluasi yang adil cenderung menunjukkan semangat kerja, rasa tanggung jawab, dan komitmen yang lebih kuat dalam memberikan pelayanan keperawatan (Susiana et al., 2019).

Sikap teoretis yang menekankan hubungan positif antara Supervisi dan Motivasi Kerja juga didukung oleh studi lintas institusi yang menemukan bahwa supervisi keperawatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja, dengan mekanisme yang melibatkan persepsi dukungan, kejelasan peran, serta umpan balik yang membangun bagi perawat (Jariah et al., 2022; Nuraeny, 2023). Penelitian di RSUD Ba'a menunjukkan adanya pengaruh positif antara penghargaan, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja, yang secara implisit menegaskan bahwa supervisi yang terorganisir dan penghargaan atas kinerja dapat mendorong motivasi kerja (Handayani et al., 2022). Begitu pula penelitian di RSUD Dr Soetomo Surabaya menemukan adanya hubungan antara motivasi, supervisi, dan beban kerja dengan mutu pendokumentasian asuhan keperawatan, dimana motivasi muncul sebagai faktor yang paling berhubungan dengan mutu dokumentasi dan supervisi berperan dalam meningkatkan kepatuhan pendokumentasian melalui pengarahan dan evaluasi. Integrasi temuan-temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kualitas supervisi tidak hanya meningkatkan motivasi kerja secara langsung tetapi juga meningkatkan kualitas layanan secara keseluruhan melalui peningkatan kinerja dan dokumentasi keperawatan yang lebih akurat (Sitorus, 2020; Susiana et al., 2019; Tamba, 2020).

Dari perspektif mekanisme dampak, supervisi yang terencana dan berkelanjutan menciptakan lingkungan kerja yang komunikatif dan responsif. Komunikasi yang efektif, pembinaan yang berkelanjutan, dan umpan balik yang objektif menjadi pendorong utama motivasi kerja karena perawat merasa didukung, dihargai, dan memiliki arah yang jelas dalam menjalankan tugasnya (Susiana et al., 2019). Hasil-hasil dari berbagai studi menunjukkan bahwa ketika kepala ruangan secara konsisten memberikan pengarahan, dukungan, dan evaluasi yang konstruktif, maka perawat cenderung meningkatkan rasa tanggung jawab, komitmen, serta kepuasan kerja yang pada akhirnya meningkatkan kinerja keperawatan (termasuk kepatuhan terhadap standar dokumentasi) (Nuraeny, 2023; Susiana et al., 2019). Namun, beberapa penelitian menyebut adanya nuansa konteks lokal yang dapat memoderasi besar kecilnya dampak supervisi terhadap motivasi, misalnya perbedaan budaya organisasi rumah sakit, jenjang karier keperawatan, dan beban kerja yang tinggi yang dapat membatasi efektivitas supervisi jika tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai (Nuraeny, 2023).

Temuan ini juga konsisten dengan literatur yang menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi kerja dan kinerja perawat dapat dipengaruhi oleh variabel mediasi seperti kepuasan kerja. Misalnya, analisis yang melibatkan motivasi, beban kerja, dan kepuasan kerja menunjukkan bahwa motivasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja melalui jalur kepuasan kerja sebagai mediator, sehingga supervisi yang efektif dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja secara bersamaan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja perawat

(Handayani et al., 2022; Maimun & Yelina, 2016; Padang, 2020). Namun, beberapa studi menjelaskan bahwa faktor-faktor lain seperti pelatihan, penghargaan, dan iklim kerja juga berperan sebagai faktor penguat/penyangga terhadap efek positif supervisi terhadap motivasi, sehingga penting bagi manajemen rumah sakit untuk merancang intervensi yang holistik dan kontekstual (Handayani et al., 2022; Nuraeny, 2023; Sitorus, 2020).

Implikasi praktisnya bagi RSUD Lamadukelleng adalah agar pelaksanaan supervisi keperawatan diperkaya melalui: (1) perencanaan supervisi yang terstruktur dan terjadwal, (2) arahan yang jelas terkait standar asuhan keperawatan, (3) umpan balik yang obyektif dan berbasis kinerja, (4) dukungan dan penghargaan atas kinerja positif, serta (5) evaluasi berkala terhadap efektivitas supervisi dan dampaknya terhadap motivasi kerja serta mutu pendokumentasian. Upaya berkelanjutan ini diharapkan tidak hanya meningkatkan motivasi kerja perawat, tetapi juga meningkatkan mutu layanan keperawatan secara keseluruhan, termasuk kualitas dokumentasi, yang secara langsung menyangkut akuntabilitas dan keamanan pasien.

Perbedaan antara referensi menunjukkan bahwa meskipun mayoritas sumber mendukung hubungan positif antara supervisi dan motivasi, ada variasi konteks yang mempengaruhi intensitas efeknya. Beberapa studi menunjukkan bahwa faktor eksternal seperti insentif, iklim kerja, dan beban kerja dapat memoderasi hubungan ini, sehingga diperlukan kebijakan manajemen yang komprehensif untuk mengoptimalkan manfaat supervisi bagi motivasi kerja perawat (Jarlah et al., 2022; Nuraeny, 2023; Sitorus, 2020). Walaupun demikian, secara umum bukti empiris yang relevan menegaskan bahwa supervisi keperawatan yang terencana dan bermutu adalah konstraining faktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja perawat dan, secara bersamaan, mutu pelayanan keperawatan.

Supervisi Keperawatan dengan Kepuasan Kerja Perawat

Berdasarkan temuan-temuan yang relevan dengan topik ini, terdapat hubungan yang konsisten antara kualitas supervisi keperawatan dengan tingkat kepuasan kerja perawat. Berbagai studi menunjukkan bahwa supervisi yang efektif berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja perawat melalui beberapa mekanisme kunci. Pertama, supervisi yang dikelola secara adil, komunikatif, dan responsif terhadap kebutuhan bawahan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga perawat merasa didukung dalam pekerjaan sehari-hari. Hasil-hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kualitas supervisi klinis dan manajerial berkorelasi positif dengan kepuasan kerja perawat (McGilton et al., 2016). Bahkan, beberapa kajian menunjukkan bahwa intervensi klinis supervisi yang terstruktur dapat meningkatkan persepsi dukungan, pemecahan masalah, dan pembinaan profesional, yang pada gilirannya memperkuat kepuasan kerja perawat (McGilton et al., 2016).

Kepuasan kerja perawat didefinisikan sebagai respons emosional terhadap pekerjaan yang dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti hubungan dengan atasan dan lingkungan kerja. Dalam kerangka ini, kepala ruangan yang mampu melaksanakan supervisi secara adil, komunikatif, dan memberi apresiasi atas kinerja bawahan secara konsisten berperan sebagai pendorong utama terciptanya iklim kerja yang mantap, yang meningkatkan kepuasan kerja perawat (González-Siles

et al., 2022; Halcomb et al., 2020). Hubungan ini dipertegas oleh temuan yang melibatkan supervisor sebagai faktor prediktor penting dalam kepuasan kerja, sebagaimana ditunjukkan oleh beragam studi lintas konteks dan negara yang menyoroti peran supervisi dalam meningkatkan kepuasan kerja serta menurunkan stres kerja (Akinwale & George, 2020; Eklund & Hallberg, 2000; Greiner et al., 2020).

Kaitan antara supervisi dan kualitas pelayanan juga menjadi alasan penting mengapa peningkatan kompetensi kepala ruangan dalam supervision klinik maupun manajerial perlu diarahkan sebagai prioritas rumah sakit. Supervisi yang efektif tidak hanya menempatkan fungsi pengawasan, tetapi juga menjadi sarana pemberian dukungan, pengembangan kompetensi profesional, dan penyelesaian masalah klinik yang dihadapi perawat. Hal ini sejalan dengan temuan yang menunjukkan bahwa ketika kepala ruangan memiliki kemampuan supervisi yang baik, kualitas layanan keperawatan meningkat melalui peningkatan kepuasan kerja, loyalitas, dan produktivitas perawat (Akinmoladun et al., 2020; Kol et al., 2017; McGilton et al., 2016). Selain itu, beberapa kajian menyoroti bahwa dukungan supervisor secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan retensi perawat di lingkungan perawatan jangka panjang maupun dunia praktik klinis umum (McGilton et al., 2016).

Berbagai studi juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan respons terhadap kombinasi faktor, termasuk hubungan dengan atasan, kesempatan pengembangan, serta penghargaan atas kinerja. Jadi, supervisi yang efektif perlu mencakup aspek keadilan, umpan balik yang konstruktif, penghargaan yang relevan, serta peluang pengembangan profesional. Ketiga unsur ini saling melengkapi dalam membentuk persepsi kepuasan kerja perawat dan pada akhirnya berdampak pada kualitas pelayanan kepada pasien serta loyalitas dan produktivitas tenaga keperawatan (Akinwale & George, 2020; González-Siles et al., 2022; Greiner et al., 2020; Simanjuntak et al., 2021). Dalam konteks praktis, peningkatan kompetensi kepala ruangan dalam melakukan supervisi klinik dan manajerial dapat dijadikan fokus kebijakan rumah sakit sebagai bagian dari upaya meningkatkan kepuasan kerja sekaligus mutu pelayanan keperawatan (McGilton et al., 2016; Milecka et al., 2023; Wu, 2025).

Faktor-faktor kontekstual seperti lingkungan kerja, imbalan, serta dukungan supervisi juga perlu diperhatikan. Penelitian-penelitian sistematis menunjukkan bahwa dukungan supervisi berperan sebagai bagian dari jaringan faktor yang menjaga kesejahteraan kerja perawat, meskipun dampak langsung terhadap kepuasan kerja kadang-kadang bervariasi tergantung pada konteks dan intervensi yang diterapkan. Namun, secara kumulatif, indikasi menunjukkan bahwa supervisi yang terstruktur dan berkelanjutan berpotensi meningkatkan kepuasan kerja melalui peningkatan rasa aman, kompetensi, dan apresiasi profesional (Gu & Itoh, 2015; Wu, 2025).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara supervisi keperawatan dengan motivasi kerja perawat ($p = 0,002$) dan kepuasan kerja perawat ($p = 0,006$) di RSUD Lamaddukelleng Kabupaten Wajo. Hasil ini menunjukkan bahwa supervisi keperawatan yang baik berperan dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan

kerja perawat, sehingga pelaksanaan supervisi yang efektif perlu terus dioptimalkan sebagai upaya meningkatkan kinerja perawat dan mutu pelayanan keperawatan di rumah sakit.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Direktur RSUD Lamaddukelleng Kabupaten Wajo beserta seluruh perawat yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini. Apresiasi juga disampaikan kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Akinmoladun, A. C., Obadaye, T. S., Olaleye, M. T., & Akindahunsi, A. A. (2020). Prophylaxis With a Multicomponent Nutraceutical Abates Transient Cerebral Ischemia/Reperfusion Injury. *Journal of Food Biochemistry*, 45(3). <https://doi.org/10.1111/jfbc.13351>
- Akinwale, O. E., & George, O. J. (2020). Work Environment and Job Satisfaction Among Nurses in Government Tertiary Hospitals in Nigeria. *Rajagiri Management Journal*, 14(1), 71–92. <https://doi.org/10.1108/ramj-01-2020-0002>
- Eklund, M., & Hallberg, I. R. (2000). Factors Influencing Job Satisfaction Among Swedish Occupational Therapists in Psychiatric Care. *Land Contamination & Reclamation*, 14(3), 162–171. <https://doi.org/10.1080/028393100750018788>
- Erawati, L. S., Sarwili, I., & Stella, S. (2022). Peran Kepala Ruang Dan Motivasi Perawat Dalam Pelaksanaan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan. *Open Access Jakarta Journal of Health Sciences*, 1(6), 203–212. <https://doi.org/10.53801/oajjhs.v1i6.44>
- González-Siles, P., Vilar, M. M., González-Sala, F., Merino-Soto, C., & Toledano-Toledano, F. (2022). Sense of Coherence and Work Stress or Well-Being in Care Professionals: A Systematic Review. *Healthcare*, 10(7), 1347. <https://doi.org/10.3390/healthcare10071347>
- Greiner, S., Bolch, G., & Herold, H. (2020). The Relationship Between Work-life Balance, the Need for Achievement, and Intention to Leave: Mixed-method Study. *Journal of Advanced Nursing*, 77(3), 1478–1489. <https://doi.org/10.1111/jan.14724>
- Gu, X., & Itoh, K. (2015). Construct of Dialysis Employee Satisfaction: Acquiring Satisfaction Factors and Their Contributions. *Therapeutic Apheresis and Dialysis*, 19(5), 503–512. <https://doi.org/10.1111/1744-9987.12297>
- Halcomb, E., Bird, S., McInnes, S., Ashley, C., & Huckel, K. (2020). Exploring Job Satisfaction and Turnover Intentions Among General Practice Nurses in an Australian Primary Health Network. *Journal of Nursing Management*, 29(5), 943–952. <https://doi.org/10.1111/jonm.13230>
- Handayani, D. S., Lelik, M. D. C., Roga, A. U., Muntasir, M., & Manafe, Y. D. (2022). Analisis Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Perawat Di RSUD Ba'A. *Jurnal Ilmiah Keperawatan Imelda*, 8(2), 94–101. <https://doi.org/10.52943/jikeperawatan.v8i2.1026>

- Jariah, A., Samsualam, & Agustini, T. (2022). Pengaruh Supervisi Keperawatan, Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perawat. *Window of Nursing Journal*, 49–56. <https://doi.org/10.33096/won.v3i1.41>
- Kol, E., İlaslan, E., & Türkay, M. (2017). The Effectiveness of Strategies Similar to the Magnet Model to Create Positive Work Environments on Nurse Satisfaction. *International Journal of Nursing Practice*, 23(4). <https://doi.org/10.1111/ijn.12557>
- Maimun, N., & Yelina, A. (2016). Kinerja Keperawatan Di Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru. *Jurnal Kesehatan Komunitas (Journal of Community Health)*, 3(2), 65–68. <https://doi.org/10.25311/jkk.vol3.iss2.104>
- Mandagi, F. M., Umboh, J. M. L., & Rattu, J. A. M. (2015). Analisis Faktor – Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Dalam Menerapkan Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Umum Bethesda Gmim. *Jurnal E-Biomedik*, 3(3). <https://doi.org/10.35790/ebm.3.3.2015.10479>
- Maulani, M. (2016). Hubungan Pendidikan, Motivasi Kerja, Supervisi Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat. *Jurnal Wacana Kesehatan*, 1(2). <https://doi.org/10.52822/jwk.v1i2.10>
- McGilton, K. S., Chu, C. H., Shaw, A. C., Wong, R., & Ploeg, J. (2016). Outcomes Related to Effective Nurse Supervision in Long-Term Care Homes: An Integrative Review. *Journal of Nursing Management*, 24(8), 1007–1026. <https://doi.org/10.1111/jonm.12419>
- Milecka, D., Homętowska, H., & Manulik, S. (2023). The Rationing of Nursing Care Phenomenon in the Light of Scientific Reports – Professional and Personal Satisfaction, Life Orientation of Nursing Staff – PART III. *Journal of Education Health and Sport*, 17(1), 121–133. <https://doi.org/10.12775/jehs.2023.17.01.012>
- Mita, M., & Maulana, M. A. (2020). Pelaksanaan Fungsi Manajemen Dan Kondisi Kerja Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Perawat. *Window of Health Jurnal Kesehatan*, 326–335. <https://doi.org/10.33368/woh.v0i0.334>
- Na, I. (2017). Analisis Pengaruh Pengetahuan, Sikap Dan Motivasi Perawat Terhadap Kinerja Pelaksanaan Asuhan Keperawatan Di Rsud Kabupaten Bekasi Tahun 2015. *Afiat*, 3(2), 345–356. <https://doi.org/10.34005/afiat.v3i2.681>
- Nuraeny, A. (2023). Pengaruh Iklim Kerja Dan Supervisi Terhadap Motivasi Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Perawat Instalasi Rawat Inap. *Journal of Social Science (Joss)*, 2(5), 1295–1306. <https://doi.org/10.59188/jcs.v2i5.348>
- Nurfadillah, N., Haeruddin, H., & Nurgahayu. (2023). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD Daya Makassar. *Window of Public Health Journal*, 511–524. <https://doi.org/10.33096/woph.v4i3.833>
- Padang, A. (2020). Pengaruh Pelatihan Supervisi Klinik Kepala Ruangan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana. <https://doi.org/10.31219/osf.io/2t7cj>

- Sembiring, N. G. C. (2020). *Relasi Antara Supervisi Dengan Kualitas Pendokumentasian Dalam Asuhan Keperawatan*. <https://doi.org/10.31219/osf.io/3gnqv>
- Simanjuntak, P. O. H. L., Simanjorang, A., & Amirah, A. (2021). The Influence of Individual Characteristics, Organizational Factors and Job Satisfaction on Nurse Performance. *Journal of Asian Multicultural Research for Medical and Health Science Study*, 2(3), 27–38. <https://doi.org/10.47616/jamrmhss.v2i3.158>
- Sitorus, S. C. (2020). *Hubungan Karakteristik Perawat, Motivasi, Dan Supervisi Dengan Kualitas Dokumentasi Proses Asuhan Keperawatan*. <https://doi.org/10.31219/osf.io/5ez48>
- Supriadi, S. (2017). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Islam PDHI Yogyakarta. *Health Sciences and Pharmacy Journal*, 1(1), 30. <https://doi.org/10.32504/hspj.v1i1.4>
- Susiana, E., Wahyuni, E. D., & Asmoro, C. P. (2019). Factors Related to the Quality of Nursing Care Documentation. *Fundamental and Management Nursing Journal*, 2(1), 16. <https://doi.org/10.20473/fmnj.v2i1.12340>
- Tamba, T. O. (2020). *Hubungan Antara Motivasi Perawat Dan Supervisi Dengan Kualitas Pendokumentasian Proses Keperawatan*. <https://doi.org/10.31219/osf.io/fyr4b>
- Wardanengsih, E., Fatmawati, F., Ikdafile, I., & Yammar, Y. (2022). Pengaruh Metode Pelaksanaan MPKP Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Lamadukelleng Sengkang Kabupaten Wajo. *Jurnal Ilmiah Mappadising*, 4(1), 271–279. <https://doi.org/10.54339/mappadising.v4i1.325>
- Wu, Y. (2025). A Bibliometric Analysis of Nurses' Job Satisfaction From 2004 to 2023. *Journal of Nursing Management*, 2025(1). <https://doi.org/10.1155/jonm/4285361>