



PERAN STANDAR PROSEDUR OPERASIONAL DALAM MENJAGA STABILITAS INSTITUSI YANG SERING BERGANTI PIMPINAN

Andreas Andrianto, Gabriella S Poana, Yani Restiani Widjaya, Purwadhi

Program Magister Manajemen Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, Bandung

Abstrak

Pergantian pimpinan yang sering terjadi dalam organisasi, khususnya di institusi Kesehatan TNI AD seperti RS Baladhika Husada Jember, menimbulkan tantangan besar dalam menjaga konsistensi dan stabilitas operasional. Setiap pergantian biasanya membawa perubahan visi, kebijakan, dan gaya kepemimpinan yang dapat menimbulkan ketidakpastian dan gangguan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran Standar Prosedur Operasional (SPO) sebagai instrumen strategis dalam menjaga kesinambungan dan stabilitas institusi di tengah dinamika pergantian pimpinan. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan studi kasus, melibatkan observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi terkait implementasi SPO di RS Baladhika Husada Jember. Hasil penelitian menunjukkan bahwa SPO berfungsi sebagai pedoman baku yang mengatur proses kerja secara sistematis dan konsisten, sehingga mengurangi ketergantungan pada individu tertentu dan meminimalisir risiko kesalahan. Implementasi SPO memudahkan adaptasi pimpinan baru, menjaga kelancaran operasional, serta meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Kesimpulannya, SPO memiliki peran krusial dalam menjaga kualitas pelayanan dan stabilitas budaya organisasi, sekaligus menjadi alat kontrol yang efektif dalam menghadapi perubahan kepemimpinan secara berkala. Penelitian ini memberikan rekomendasi pengembangan model manajemen perubahan yang mengintegrasikan SPO dengan kepemimpinan adaptif dan teknologi informasi untuk masa depan.

Kata Kunci: pergantian pimpinan, SPO, stabilitas.

PENDAHULUAN

Dalam dinamika organisasi modern, pergantian pimpinan merupakan hal yang tidak dapat dihindari dan sering kali terjadi secara berkala. Pergantian ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor, mulai dari masa jabatan yang habis, perubahan kebijakan pemerintah, restrukturisasi organisasi, hingga faktor internal seperti pensiun atau pengunduran diri. Meskipun pergantian pimpinan adalah bagian dari siklus alami organisasi, fenomena ini sering menimbulkan tantangan besar dalam menjaga kelangsungan operasional dan stabilitas institusi (Husin, 2022). Setiap pimpinan baru biasanya membawa visi, gaya kepemimpinan, dan kebijakan yang berbeda, yang dapat memicu perubahan signifikan dalam tata kelola dan budaya organisasi. Perubahan tersebut, jika tidak dikelola dengan baik, berpotensi menimbulkan ketidakpastian, kebingungan, dan bahkan konflik internal yang dapat mengganggu produktivitas dan efektivitas kerja (Santoni et al., 2021).

Dampak pergantian pimpinan terhadap organisasi sangat kompleks. Di satu sisi, pergantian dapat membawa pembaruan dan inovasi yang positif, namun di sisi lain, perubahan yang terlalu cepat dan tidak terstruktur dapat menyebabkan disrupsi dalam proses kerja yang sudah berjalan (Sudibjo & Prameswari, 2021). Ketidakpastian ini dapat menimbulkan resistensi dari anggota organisasi, menurunkan motivasi kerja, dan menghambat pencapaian tujuan strategis. Oleh karena itu, menjaga konsistensi dan stabilitas institusi di tengah pergantian pimpinan menjadi sebuah kebutuhan yang sangat penting agar organisasi tetap mampu beroperasi secara efektif dan efisien (Saputra, 2021).

Salah satu solusi yang terbukti efektif dalam menghadapi tantangan ini adalah penerapan Standar Prosedur

Operasional (SPO) yang merupakan dokumen tertulis berisi panduan baku mengenai tata cara pelaksanaan tugas dan proses kerja dalam organisasi. Dengan adanya SPO, setiap aktivitas operasional dapat dilakukan secara konsisten dan terstandarisasi, tanpa bergantung pada individu tertentu, termasuk pimpinan. SPO berfungsi sebagai alat pengendali yang menjaga agar proses kerja tetap berjalan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, sehingga risiko kesalahan dan ketidaksesuaian dapat diminimalkan. Dalam konteks pergantian pimpinan, SPO menjadi instrumen penting yang membantu menjaga kesinambungan operasional dan budaya organisasi, sekaligus memperlancar proses adaptasi pimpinan baru tanpa mengorbankan stabilitas institusi (Islam et al., 2021).

Rumah sakit Baladhika Husada Jember sebagai salah satu rumah sakit milik TNI AD yang juga melayani masyarakat disekitarnya, juga mengalami pergantian pimpinan (kepala rumah sakit) secara rutin dalam kurun waktu tertentu. Kondisi ini berpotensi menimbulkan perubahan kebijakan yang tidak konsisten dan mengganggu kelancaran pelayanan. Dalam konteks tersebut, SPO menjadi sangat penting sebagai alat untuk menjaga kesinambungan dan stabilitas institusi. SPO merupakan pedoman tertulis yang mengatur langkah-langkah kerja secara sistematis dan konsisten, sehingga dapat menjadi alat kontrol yang efektif dalam menjaga kualitas dan konsistensi hasil kerja (Munthe et al., 2022). Dengan adanya SPO, diharapkan proses adaptasi pimpinan baru dapat berjalan lebih lancar dan karyawan memiliki pedoman yang jelas dalam menjalankan tugasnya.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran SPO dalam menjaga konsistensi dan stabilitas institusi yang sering mengalami pergantian pimpinan, dengan studi kasus di RS Baladhika Husada Jember. Fokus kajian diarahkan

pada bagaimana dapat menjadi fondasi yang kokoh dalam mempertahankan standar kerja, meminimalisir risiko gangguan operasional, dan menjaga budaya organisasi tetap stabil meskipun terjadi perubahan kepemimpinan. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan memberikan rekomendasi praktis terkait implementasi SPO yang efektif, khususnya bagi institusi yang menghadapi tantangan pergantian pimpinan secara berkala. Dengan demikian, diharapkan hasil kajian ini dapat menjadi referensi bagi para praktisi manajemen, akademisi, dan pengambil kebijakan dalam mengelola organisasi agar tetap adaptif dan stabil di tengah dinamika kepemimpinan.

KAJIAN TEORI

Standar Prosedur Operasional memiliki peran yang sangat strategis dalam organisasi modern. SPO berfungsi sebagai panduan baku yang mengatur bagaimana setiap aktivitas dan proses kerja harus dilakukan secara sistematis dan konsisten. Dengan adanya SPO, organisasi dapat memastikan bahwa seluruh anggota, baik yang lama maupun yang baru, menjalankan tugasnya sesuai dengan standar yang telah disepakati bersama. Hal ini sangat penting untuk menjaga kualitas hasil kerja dan menghindari kesalahan yang dapat merugikan organisasi (Biantara & Mulyanti, 2023).

Selain itu, SPO juga berperan dalam meminimalisir risiko kesalahan dan ketidaksesuaian yang mungkin terjadi akibat perbedaan interpretasi atau perubahan kebijakan yang tidak terstruktur. Dalam situasi pergantian pimpinan, SPO menjadi alat yang menjaga agar perubahan yang dilakukan tidak mengganggu proses kerja yang sudah berjalan dengan baik (Adiputra & Surya Wanasida, 2024; Devi Mandasari et al., 2023). SPO membantu mengurangi ketergantungan pada individu tertentu,

sehingga organisasi tidak kehilangan arah ketika terjadi pergantian pimpinan. Dengan demikian, SPO tidak hanya menjaga konsistensi operasional, tetapi juga berkontribusi dalam mempertahankan budaya organisasi yang stabil dan berkelanjutan.

Sebagai contoh, sebuah institusi rumah sakit yang sering berganti kepala dapat menggunakan SPO untuk mengatur proses administrasi, pelayanan, dan evaluasi secara terstandarisasi (Stella et al., 2022). Meskipun kepala rumah sakit berganti, proses-proses tersebut tetap berjalan lancar dan sesuai standar, sehingga kualitas pelayanan tidak menurun. Contoh lain adalah perusahaan manufaktur yang memiliki SPO ketat dalam proses produksi. Ketika terjadi pergantian manajer produksi, SPO memastikan bahwa standar kualitas produk tetap terjaga dan proses produksi tidak terganggu, sehingga perusahaan dapat mempertahankan reputasi dan kepercayaan pelanggan. Dengan demikian, pentingnya SPO dalam organisasi tidak dapat diabaikan, terutama dalam konteks menjaga konsistensi dan stabilitas institusi yang sering mengalami pergantian pimpinan (Adiputra & Surya Wanasida, 2024). SPO menjadi fondasi yang memungkinkan organisasi untuk tetap berjalan dengan efektif, efisien, dan adaptif terhadap perubahan kepemimpinan yang tak terelakkan.

Standar Prosedur Operasional (SPO) merupakan dokumen tertulis yang berisi panduan rinci mengenai langkah-langkah dan tata cara pelaksanaan suatu proses atau aktivitas dalam organisasi. Secara umum, SPO dirancang untuk memastikan bahwa setiap tugas dilakukan secara konsisten, efisien, dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, SPO berfungsi sebagai pedoman baku yang mengatur bagaimana pekerjaan harus

dilakukan agar hasilnya dapat dipertanggungjawabkan dan seragam, terlepas dari siapa yang melaksanakannya (Wildan Azizi, 2023). Dalam konteks organisasi yang sering mengalami pergantian pimpinan, SPO menjadi instrumen vital untuk menjaga kesinambungan operasional dan stabilitas institusi.

Fungsi utama SPO dalam organisasi sangat beragam dan strategis. Pertama, SPO berperan sebagai media dokumentasi yang menyimpan pengetahuan dan keahlian organisasi secara sistematis. Hal ini memungkinkan organisasi untuk mempertahankan standar kerja meskipun terjadi pergantian personel, termasuk pimpinan. Kedua, SPO meminimalisir risiko kesalahan dan inkonsistensi dalam pelaksanaan tugas dengan memberikan panduan yang jelas dan terstruktur. Ketiga, SPO memudahkan proses pelatihan dan adaptasi anggota baru, sehingga mereka dapat cepat memahami dan menjalankan tugas sesuai standar organisasi. Keempat, SPO membantu memperlancar proses pengawasan dan evaluasi, karena setiap langkah kerja sudah terdokumentasi dan dapat diukur keberhasilannya. Dengan demikian, SPO tidak hanya menjaga kualitas dan konsistensi hasil kerja, tetapi juga mendukung efisiensi dan efektivitas operasional organisasi secara keseluruhan.

Dalam penyusunan SPO, ada elemen utama yang harus diperhatikan agar dokumen tersebut efektif dan dapat diimplementasikan dengan baik yaitu dokumentasi prosedur kerja. Dokumentasi tersebut berisi uraian langkah demi langkah proses kerja secara rinci dan sistematis. Setiap langkah harus dijelaskan dengan jelas, mencakup siapa yang bertanggung jawab, alat atau bahan yang digunakan, serta standar hasil yang diharapkan. Dokumentasi ini harus mudah dipahami oleh semua pihak yang terlibat, sehingga

dapat mengurangi kesalahan interpretasi dan pelaksanaan. Elemen penting dalam sebuah SPO adalah mekanisme pengawasan dan evaluasi SPO. Pengawasan dan Evaluasi tersebut harus mencakup mekanisme pengawasan dan evaluasi untuk memastikan bahwa prosedur yang telah ditetapkan dijalankan dengan benar. Mekanisme ini dapat berupa checklist, audit rutin, pelaporan hasil kerja, dan sistem feedback. Pengawasan yang efektif memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi penyimpangan dan melakukan perbaikan secara berkelanjutan, sehingga SOP tetap relevan dan adaptif terhadap perubahan kebutuhan organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus untuk mendapatkan pemahaman mendalam mengenai peran SPO dalam menjaga konsistensi dan stabilitas institusi. Lokasi penelitian adalah RS Baladhika Husada Jember, sebuah rumah sakit yang secara rutin mengalami rotasi kepemimpinan karena statusnya sebagai rumah sakit milik TNI AD.

Data dikumpulkan melalui beberapa teknik, yaitu: 1) Observasi: Mengamati langsung pelaksanaan SPO dan dinamika organisasi di RS DKT Jember. 2) Wawancara: Melakukan wawancara mendalam dengan pimpinan lama dan baru, serta karyawan yang terlibat dalam pelaksanaan SPO. 3) Dokumentasi: Mengumpulkan dokumen terkait SPO, laporan operasional, dan catatan pergantian pimpinan. Data yang terkumpul dianalisis secara deskriptif dan menggunakan analisis konten untuk mengidentifikasi pola, tema, dan hubungan antara penerapan SPO dengan konsistensi dan stabilitas organisasi. Validitas data dijaga melalui triangulasi

sumber data dan teknik pengumpulan data yang beragam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

RS Baladhika Husada Jember secara rutin pergantian pimpinan. Pergantian tersebut menimbulkan tantangan signifikan dalam menjaga kesinambungan kebijakan dan operasional rumah sakit. Setiap pergantian pimpinan berpotensi membawa perubahan visi, misi, dan strategi yang dapat mempengaruhi stabilitas organisasi secara keseluruhan. Dampak langsung dari pergantian pimpinan yang sering terjadi adalah munculnya ketidakpastian di kalangan staf dan manajemen menengah, yang berpotensi menimbulkan disorientasi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Ketidakpastian ini juga dapat menimbulkan resistensi terhadap perubahan dan menurunkan motivasi kerja, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat. Oleh karena itu, diperlukan mekanisme yang mampu menjaga konsistensi dan stabilitas organisasi meskipun terjadi pergantian pimpinan secara berkala.

Sebagai respons terhadap tantangan tersebut, RS Baladhika Husada Jember telah mengembangkan dan menerapkan SPO yang komprehensif dan terstruktur. SPO ini dirancang untuk menjadi pedoman baku yang mengatur seluruh proses kerja di berbagai unit layanan rumah sakit, mulai dari administrasi pasien, pelayanan medis, hingga manajemen sumber daya manusia dan logistik. Penerapan SPO di RS DKT Jember melibatkan partisipasi aktif dari berbagai unit kerja dan level manajemen, sehingga prosedur yang disusun tidak hanya bersifat teoritis tetapi juga praktis dan sesuai dengan kondisi lapangan. Misalnya, dalam proses administrasi pasien, SPO

mengatur langkah-langkah pendaftaran, verifikasi data, dan penanganan keluhan pasien secara rinci, sehingga setiap petugas memiliki panduan yang jelas dan seragam dalam menjalankan tugasnya. Hal ini mengurangi variasi pelaksanaan yang dapat terjadi akibat perbedaan interpretasi antar staf.

Dalam aspek pelayanan medis, SPO mengatur protokol penanganan pasien mulai dari triase, diagnosa, tindakan medis, hingga dokumentasi hasil pelayanan. Prosedur ini tidak hanya memastikan standar kualitas pelayanan yang konsisten, tetapi juga memudahkan audit internal dan eksternal untuk memastikan kepatuhan terhadap standar yang berlaku. Contoh konkret adalah penerapan SPO dalam penanganan pasien gawat darurat, di mana setiap langkah tindakan medis telah diatur secara sistematis sehingga meminimalisir kesalahan dan mempercepat respons tim medis.

Di bidang manajemen sumber daya manusia, SPO mengatur proses rekrutmen, pelatihan, evaluasi kinerja, dan pengembangan karir karyawan. Dengan adanya prosedur yang jelas, proses adaptasi karyawan baru maupun pimpinan baru menjadi lebih terstruktur dan terarah. Hal ini sangat penting mengingat pergantian pimpinan yang sering terjadi dapat menyebabkan perubahan kebijakan sumber daya manusia yang tidak konsisten jika tidak diatur dengan baik (Paramarta et al., 2023; Wijoyo et al., 2023).

Penerapan SPO di RS Baladhika Husada Jember telah terbukti menjadi alat kontrol yang efektif dalam menjaga konsistensi dan stabilitas operasional rumah sakit. SPO berfungsi sebagai "jembatan" yang menghubungkan kebijakan lama dan baru, sehingga transisi kepemimpinan dapat berjalan lebih mulus tanpa mengganggu kelancaran pelayanan. Salah satu contoh nyata adalah ketika terjadi pergantian

pimpinan pada tahun 2024, di mana pimpinan baru dapat dengan cepat memahami dan melanjutkan kebijakan yang sudah berjalan berkat dokumentasi SPO yang lengkap dan mudah diakses. Hal ini menghindarkan terjadinya perubahan kebijakan yang drastis dan inkonsistensi dalam pelaksanaan tugas yang sering kali menjadi masalah utama dalam pergantian pimpinan.

Selain itu, SPO juga memudahkan adaptasi pimpinan baru terhadap proses kerja yang sudah berjalan. Dengan adanya pedoman yang jelas, pimpinan baru dapat melakukan evaluasi dan perbaikan secara bertahap tanpa harus melakukan perubahan besar yang dapat mengganggu stabilitas organisasi. Hal ini juga memberikan rasa aman dan kejelasan bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya, sehingga meningkatkan motivasi dan kinerja mereka (Rudianti et al., 2013).

Karyawan di RS Baladhika Husada Jember melaporkan bahwa keberadaan SPO memberikan pedoman yang jelas dan terstandarisasi dalam menjalankan tugas sehari-hari. Hal ini mengurangi kebingungan dan ketidakpastian yang sering muncul akibat pergantian pimpinan. Dengan adanya standar yang baku, karyawan merasa lebih terarah dan percaya diri dalam melaksanakan pekerjaan mereka (Pridolin et al., 2021).

Motivasi kerja karyawan juga meningkat karena mereka memiliki acuan yang jelas untuk mencapai target dan standar kualitas pelayanan. Selain itu, SPO berperan sebagai instrumen strategis dalam manajemen perubahan, membantu organisasi beradaptasi dengan dinamika kepemimpinan tanpa kehilangan arah dan tujuan. Karyawan dapat fokus pada peningkatan kualitas pelayanan tanpa harus khawatir terhadap perubahan kebijakan yang tidak terduga (Rochani Mulyani et al., 2021). Dari sisi organisasi, penerapan SPO membantu menjaga reputasi dan

kepercayaan masyarakat terhadap RS Baladhika Husada Jember sebagai institusi layanan kesehatan yang profesional dan konsisten. Hal ini sangat penting dalam konteks persaingan dan tuntutan kualitas pelayanan yang semakin tinggi di sektor kesehatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori organisasi yang menyatakan bahwa mekanisme pengendalian seperti SPO sangat penting dalam menjaga stabilitas organisasi di tengah perubahan. Studi kasus di RS Baladhika Husada Jember RS DKT Jember menunjukkan bahwa SPO bukan hanya alat administratif, tetapi juga instrumen strategis yang dapat meningkatkan efektivitas manajemen perubahan dan menjaga kesinambungan operasional rumah sakit (Dewi et al., 2021).

SIMPULAN

Penelitian ini menegaskan bahwa Standar Prosedur Operasional (SPO) memiliki peran yang sangat krusial dalam menjaga konsistensi dan stabilitas institusi layanan kesehatan yang sering mengalami pergantian pimpinan, seperti yang terjadi di RS Baladhika Husada Jember. Penerapan SPO secara sistematis dan konsisten tidak hanya menjadi alat kontrol yang efektif dalam menjaga kualitas pelayanan dan kesinambungan proses kerja, tetapi juga sebagai instrumen strategis yang memfasilitasi adaptasi pimpinan baru tanpa mengganggu stabilitas organisasi.

Saran untuk penelitian selanjutnya adalah melakukan studi komparatif yang lebih luas di berbagai jenis institusi layanan kesehatan dan sektor lainnya, guna memperdalam pemahaman mengenai peran SPO dalam konteks yang berbeda. Selain itu, pengembangan model manajemen perubahan yang mengintegrasikan SPO dengan pendekatan kepemimpinan adaptif dan teknologi informasi juga dapat menjadi fokus penelitian untuk

meningkatkan efektivitas manajemen perubahan di masa depan

DAFTAR PUSTAKA

- Adiputra, S., & Surya Wanasida, A. (2024). Analisis Pengaruh Pengembangan Karyawan Dan Kepemimpinan Transaksional Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Darma Agung*, 5, 88–97. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v32i5.4589>
- Biantara, I., & Mulyanti, D. (2023). Strategi Manajemen Informasi Layanan Kesehatan di Rumah Sakit. *Media Eletronik*, 2(1), 10–18. <https://doi.org/10.54259/manabis>
- Devi Mandasari, S., Rahayu Ramadhani, S., Rusli, R., & Parepare, I. (2023). Analisis Perubahan Kepemimpinan dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* (Vol. 1, Issue 1).
- Dewi, N. L., Gunawan, Y., Mangunsong, S., & Meiliana, Y. (2021). Pengaruh sistem pengendalian internal dan budaya organisasi terhadap kualitas pelayanan publik berkelanjutan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 20(2), 99–106. <https://doi.org/10.28932/jmm.v20i2.3024>
- Husin, I. (2022). Teori Organisasi. In *Science, and Technologies Journal* (Vol. 12, Issue 2).
- Islam, M. N., Furuoka, F., & Idris, A. (2021). Mapping the relationship between transformational leadership, trust in leadership and employee championing behavior during organizational change. *Asia Pacific Management Review*, 26(2), 95–102. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2020.09.002>
- Munthe, R. N., DPanjaitan, P., Prodi Manajemen, M., Ekonomi Universitas Simalungun, F., Fakultas Ekonomi, D., & Simalungun, U. (2022). Pengaruh kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Rumah Sakit Tentara Pematang Siantar. (Vol. 4, Issue 1).
- Pridolin, E., Pakpahan, V., & Karlina Aprilia, R. (2021). Analisis Faktor Operasional Terhadap Kinerja Rumah Sakit. *DIPONEGORO JOURNAL OF ACCOUNTING*, 10(2), 1–9. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/accounting>
- Rochani Mulyani, S., Utomo, W., Paramarta, V., Manajemen, M., Sangga Buana, U., & Sakit Guntur, R. (2021). Analisis Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi Pada Turn Over Intention Karyawan (Studi Kasus di Rumah Sakit Bedah Mitra Sehat Lamongan). *Jurnal Inspirasi Ilmu Manajemen*, 1(2).
- Rudianti, Y., Handiyani, H., Sabri, L., Katolik St Vincentius Paulo, S. A., Studi Magister, P., & Ilmu Keperawatan, F. (2013). Peningkatan Kinerja Perawat Pelaksana Melalui Komunikasi Organisasi. In *Jurnal Keperawatan Indonesia* (Vol. 16, Issue 1).
- Santoni, A., Heryono, G., Sudirman, S., & Endri, E. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*. <https://doi.org/10.17358/jabm.7.3.796>
- Saputra, F. (2021). *Leadership, Communication, and Work Motivation in Determining the Success of Professional Organizations*. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>
- Stella, S., Rizal, A., Gunardi, S., Suryadi, B., Lenteng Agung Program Studi Ilmu Keperawatan, G., Tinggi Ilmu Kesehatan, S., & Kunci, K. (n.d.). *Analisis Standar Operasional Prosedur Pelaksanaan Ronde Keperawatan*.
- Sudibjo, N., & Prameswari, R. K. (2021). The effects of knowledge sharing and person-organization fit on the relationship between transformational leadership on innovative work behavior. *Heliyon*, 7(6). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e07334>
- Paramarta V, Wicaksono ST, Risnawaty N. (2023). Implementasi Balance Scorecard Dalam Analisis Kinerja Rumah Sakit Di Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 1(3), 88–100. <https://doi.org/10.59024/jumek.v1i3.117>
- Wijoyo, A., Yusuf, M., Putra, D., Bendanu, E., Febrian, M. A., Dafit Apriansyah, M., & Ilham, M. (2023). Peran Sistem Informasi Manajemen Dalam Pengambilan Keputusan berbasis Komputer di Rumah Sakit. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 1(1).
- Wildan Azizi, A. (2021.). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA)*

Surabaya. Jurnal Ilmu Riset Dan Manajemen (1-12).