Analisis dampak rangkap tugas terhadap produktivitas kerja karyawan di rumah sakit ortopedi

Soviana Diva Putri*, Lilik Sriwiyati, Warsini, Risa Setia Ismandani

Program Studi S-1 Administrasi Rumah Sakit Stikes Panti Kosala
Korespondensi penulis : Soviana Diva Putri. *Email: sovianadiva15104@gmail.com

Abstract

Background: Multiple-role assignments refer to a condition in which an employee performs two or more responsibilities simultaneously within an organization. One of the main challenges arising from this condition is the inability to complete work programs according to expected quality standards and timelines, which may reduce employee work productivity.
Purpose: To analyze the impact of multiple-role assignments on employee work productivity.
Methods: This study employed a qualitative method with a descriptive approach. Data were analyzed using thematic analysis. The study involved eight informants who served as members of the Nursing Committee while simultaneously performing duties in patient care units. Data were collected through in-depth interviews.
Results: The informants performed multiple roles as staff nurses in inpatient care units while also serving as Nursing Committee administrators. The findings showed that multiple-role assignments had both positive and negative impacts on employee work productivity. The positive impacts included increased work experience, enhanced skills, and a broader understanding of the hospital work system. However, the negative impacts included excessive workload, limited time, fatigue, and delays in completing certain tasks, which may reduce work productivity.
Conclusion: Multiple-role assignments have both positive and negative impacts on employee work productivity. Therefore, effective workload management and time management are required to maintain optimal work productivity.

Keywords: Hospital; Multiple Roles; Work Productivity; Workload.

Pendahuluan: Rangkap tugas merupakan kondisi ketika seorang karyawan menjalankan dua atau lebih tanggung jawab secara bersamaan dalam suatu organisasi. Salah satu masalah utama yang muncul adalah ketidaktepatan dalam penyelesaian tugas seperti tidak tercapainya beberapa program kerja, baik dari segi kualitas maupun ketepatan waktu, hal ini berisiko menurunkan produktivitas kerja.
Tujuan Penelitian: Untuk menganalisis dampak rangkap tugas terhadap produktivitas kerja karyawan.
Metode: Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif dan pada analisis data menggunakan analisis tematik. Penelitian ini melibatkan informan yang merupakan pengurus Komite Keperawatan yang secara bersamaan juga menjalankan tugas di unit pelayanan/ruang perawatan yang berjumlah 8 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam.
Hasil: Informan menjalankan rangkap tugas sebagai perawat di ruang perawatan sekaligus pengurus Komite Keperawatan**.** Hasil penelitian menunjukkan bahwa rangkap tugas memberikan dampak positif dan negatif terhadap produktivitas kerja karyawan. Dampak positif meliputi peningkatan pengalaman kerja, pengembangan keterampilan, serta pemahaman yang lebih luas terhadap sistem kerja rumah sakit. Namun demikian, dampak negatif yang muncul meliputi beban kerja berlebih, keterbatasan waktu, kelelahan, serta keterlambatan dalam penyelesaian tugas tertentu yang berpotensi menurunkan produktivitas kerja.
Simpulan: Rangkap tugas memberikan dampak positif maupun negatif terhadap produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan beban kerja dan manajemen waktu yang efektif untuk mempertahankan produktivitas kerja secara optimal.

Kata Kunci: Beban Kerja; Produktivitas Kerja; Rumah Sakit; Rangkap Tugas.

PENDAHULUAN

Rangkap tugas merupakan fenomena yang umum terjadi di lingkungan kerja, termasuk di rumah sakit, sebagai konsekuensi dari tuntutan organisasi terhadap efisiensi dan produktivitas kerja karyawan. Kondisi ini menuntut tenaga kerja untuk mampu menjalankan lebih dari satu tanggung jawab dalam waktu yang bersamaan (Habibi, 2022). Dalam konteks organisasi yang berkembang, peningkatan

DOI: https://doi.org/10.56922/nmi.v3i2.3173

produktivitas menjadi salah satu indikator utama keberhasilan, dengan peran sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor kunci dalam pencapaiannya (Fauzi,Akbar, Cahyaningtyas, Saputra, & Ningrum, 2023).

Manajemen rumah sakit memiliki peran penting dalam mengoptimalkan produktivitas melalui pengelolaan SDM yang efektif. Pengelolaan yang baik dapat meningkatkan kualitas pelayanan, efisiensi operasional, serta kompetensi tenaga kesehatan seperti perawat, bidan, dan tenaga medis lainnya (Sudirman, Risnawati, Herlina Yusuf, & Sei Rahayu, 2024). Produktivitas sendiri diartikan sebagai perbandingan antara hasil kerja dengan sumber daya yang digunakan dalam periode waktu tertentu, yang mencerminkan efektivitas dan efisiensi tenaga kerja (Candana & Ali, 2024).

Namun demikian, produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah efisiensi tenaga kerja yang berkaitan dengan beban kerja, termasuk rangkap tugas (Ningsih, & Efkelin, 2022). Rangkap tugas dapat berdampak negatif, seperti penurunan kualitas dan kuantitas kerja, menurunnya fokus, hingga meningkatnya kelelahan kerja (Irawan, 2024). Beberapa penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa rangkap tugas berpotensi menimbulkan stres kerja, kelelahan, serta penurunan disiplin yang pada akhirnya memengaruhi produktivitas karyawan (Rahmansyah & Cahyadi, 2024; Herdianti, Maryana, & Supriatna, 2019; Siahaya, 2019).

Berdasarkan studi pendahuluan di Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso, ditemukan bahwa sebagian tenaga kesehatan menjalankan rangkap tugas, khususnya pada unit komite keperawatan. Kondisi ini menyebabkan pembagian waktu kerja menjadi kurang optimal, sehingga berdampak pada keterlambatan penyelesaian tugas serta tidak tercapainya beberapa program kerja. Hingga saat ini, belum terdapat penelitian yang secara khusus mengkaji dampak rangkap tugas terhadap produktivitas kerja karyawan di rumah sakit tersebut.Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis dampak rangkap tugas terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya karena secara khusus menempatkan produktivitas kerja sebagai variabel utama yang dipengaruhi oleh rangkap tugas.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta selama periode 19–29 November 2025. Subjek penelitian adalah delapan informan yang merupakan pengurus Komite Keperawatan, terdiri atas ketua, sekretaris, serta anggota subkomite mutu, etik, dan kredensial, yang sekaligus bertugas sebagai perawat aktif di berbagai unit pelayanan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan kriteria inklusi, yaitu karyawan tetap, menjalankan rangkap tugas, memiliki masa kerja minimal dua tahun, dan bersedia menjadi informan.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam (*in-depth interview*) secara semi terstruktur menggunakan pedoman wawancara, alat perekam suara, dan catatan lapangan sebagai instrumen penelitian. Variabel yang dikaji dalam penelitian ini adalah rangkap tugas dan produktivitas kerja. Aspek yang digali dalam wawancara meliputi rutinitas kerja, peran dan tanggung jawab dalam tim, pembagian tugas, pengelolaan waktu, koordinasi dan komunikasi, kendala dalam pelaksanaan tugas ganda, kedisiplinan, serta persepsi informan mengenai produktivitas kerja. Peneliti juga menyediakan pertanyaan tambahan secara fleksibel untuk menggali informasi lain yang relevan dengan tujuan penelitian.

Analisis data menggunakan analisis tematik melalui tahapan transkrip verbatim, identifikasi kata kunci, kategorisasi, dan penentuan tema. Uji keabsahan data dilakukan dengan triangulasi sumber, peningkatan ketekunan, serta member check untuk memastikan validitas data.

Penelitian ini telah memperoleh persetujuan etik (*ethical clearance*) dari Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta, serta persetujuan informan melalui informed consent sebelum proses pengambilan data dilakukan

Soviana Diva Putri*, Lilik Sriwiyati, Warsini, Risa Setia Ismandani

Program Studi S-1 Administrasi Rumah Sakit Stikes Panti Kosala.
Korespondensi penulis: Soviana Diva Putri. *Email: sovianadiva15104@gmail.com

DOI: https://doi.org/10.56922/nmi.v3i2.3173

HASIL

Tabel Distribusi Karakteristik Demografi Informan (N=8)

Variabel	Hasil
Umur (n/%)	
26-35	2/25.0
36-45	3/37.5
46-65	3/37.5
Pendidikan (n/%)	
S1 Kep Ners	7/87.5
S2 Kesehatan Masyarakat	1/12.5
Unit Bertugas (n/%)	
Ketua Komite Keperawatan	1/12.5
Sub Komite Mutu	2/25.0
Sub Komite Etik	2/25.0
Sub Komite Kredensial	2/25.0
Sekretarist Komite Keperawatan	1/12.5
Agama (n/%)	
Islam	8/100.0

Berdasarkan Tabel di atas, karakteristik demografi informan menunjukkan bahwa sebagian besar informan berada pada kelompok usia 36–45 tahun dan 46–65 tahun, masing-masing sebanyak 3 informan (37.5%) dengann rentang usia 26–65 tahun. Berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas informan memiliki pendidikan S1 Keperawatan sebanyak 7 informan (87.5%), sedangkan 1 informan (12.5%) memiliki pendidikan S2 Kesehatan Masyarakat. Berdasarkan unit bertugas, informan paling banyak berasal dari Sub Komite Mutu, Sub Komite Etik, dan Sub Komite Kredensial, masing-masing sebanyak 2 informan (25.0%), diikuti oleh Ketua Komite Keperawatan dan Sekretaris Komite Keperawatan masing-masing sebanyak 1 informan (12.5%). Seluruh informan beragama Islam sebanyak 8 informan (100%).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh informan memiliki peran sebagai perawat pelaksana yang memberikan pelayanan langsung kepada pasien sekaligus menjalankan tugas tambahan sebagai pengurus komite keperawatan. Tugas dalam komite keperawatan meliputi kegiatan pengelolaan mutu pelayanan, kredensial, etik, serta peningkatan kompetensi melalui kegiatan sharing knowledge.

Dalam pelaksanaan tugas ganda tersebut, informan mengatur pembagian waktu antara pelayanan keperawatan dan kegiatan komite secara fleksibel sesuai dengan sistem kerja masing-masing. Informan dengan sistem kerja non-shift cenderung melaksanakan tugas komite setelah menyelesaikan pelayanan, sedangkan informan dengan sistem shift mengerjakan tugas komite pada waktu yang memungkinkan selama maupun di luar jam dinas.

Pelaksanaan tugas komite tetap berjalan meskipun terdapat beberapa kendala, seperti keterbatasan waktu, perbedaan jadwal shift, dan koordinasi antaranggota. Beberapa kegiatan komite dapat terlaksana sesuai program yang direncanakan, termasuk inovasi e-kredensial yang telah memperoleh pengakuan HaKI. Namun, informan juga menyampaikan adanya peningkatan beban kerja akibat pelaksanaan tugas tambahan di luar tanggung jawab pelayanan utama.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perawat di Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta menjalankan peran ganda sebagai perawat fungsional sekaligus pengurus komite keperawatan. Kondisi tersebut menunjukkan adanya tanggung jawab tambahan yang memerlukan kemampuan

Soviana Diva Putri*, Lilik Sriwiyati, Warsini, Risa Setia Ismandani

Program Studi S-1 Administrasi Rumah Sakit Stikes Panti Kosala.
Korespondensi penulis: Soviana Diva Putri. *Email: sovianadiva15104@gmail.com

DOI: https://doi.org/10.56922/nmi.v3i2.3173

dalam mengatur waktu, melakukan koordinasi, serta membangun kerja sama tim agar kedua peran dapat berjalan secara optimal.

Pelaksanaan rangkap tugas pada perawat dapat meningkatkan beban kerja, namun juga berkontribusi terhadap penguatan sistem mutu dan profesionalisme tenaga kesehatan. Temuan ini menunjukkan bahwa perawat tetap memprioritaskan pelayanan langsung kepada pasien, sementara tugas dalam komite keperawatan yang mencakup subkomite mutu, etik, dan kredensial menjadi bagian dari upaya mendukung peningkatan kualitas pelayanan keperawatan (Sihombing, Lala, & Kamaruddin, 2023; Irawan, 2024; Saadi, Sulaiman, Sjahrial, Fauziah, Wulandari, & Kurniawan, 2025).

Pelaksanaan tugas ganda dipengaruhi oleh karakteristik sistem kerja, terutama perbedaan antara sistem shift dan non-shift. Perawat dengan sistem kerja shift menghadapi tantangan lebih besar karena perlu menyesuaikan tugas komite dengan jadwal pelayanan yang berubah-ubah. Kondisi tersebut dapat meningkatkan beban psikologis dan risiko stres apabila tidak diimbangi dengan pengaturan waktu yang baik (Aisyah, & Kumalaningrum, 2025). Oleh karena itu, kemampuan manajemen waktu serta pemanfaatan teknologi digital menjadi strategi yang dapat mendukung efektivitas pelaksanaan tugas tambahan (Nurjannah, Muchtar, & Prianti, 2023).

Selain kemampuan manajemen waktu, kedisiplinan menjadi salah satu aspek yang berperan dalam mempertahankan produktivitas perawat yang menjalankan tanggung jawab ganda. Disiplin kerja tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan terhadap waktu kerja, tetapi juga mencerminkan tanggung jawab profesional dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dalam pelaksanaan rangkap tugas, komitmen individu dan dukungan organisasi menjadi faktor yang turut memengaruhi penerapan disiplin kerja. Selain itu, penyusunan prioritas pekerjaan dapat membantu perawat mengelola berbagai tuntutan tugas secara lebih efektif sehingga efisiensi kerja tetap terjaga (Putri, 2024; Aprini., 2024).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar informan tetap mampu mempertahankan produktivitas meskipun memiliki tugas tambahan. Hal ini didukung oleh kerja sama tim, fleksibilitas waktu, serta pemanfaatan teknologi digital (Wulandari, Novriyanti, Purwadhi, & Widjaja, 2025). Sub komite kredensial, mutu, dan etik masing-masing memiliki peran dalam menjaga kualitas pelayanan keperawatan. Pemanfaatan teknologi komunikasi seperti Zoom dan WhatsApp Group terbukti meningkatkan efektivitas koordinasi tanpa mengganggu pelayanan utama. Teknologi digital meningkatkan efisiensi kerja tenaga kesehatan. Namun demikian, masih terdapat kendala seperti keterlambatan kegiatan komite akibat keterbatasan waktu dan koordinasi (Prabowo & Mulyono, 2024; Septian, 2023). Oleh karena itu, diperlukan dukungan tambahan seperti tenaga administrasi khusus untuk membantu tugas komite.

Pelaksanaan rangkap tugas memberikan dampak terhadap produktivitas kerja perawat, baik dalam aspek positif maupun negatif. Dari sisi positif, keterlibatan perawat dalam komite keperawatan dapat mendukung pengembangan mutu pelayanan serta memperkuat pelaksanaan fungsi profesional dalam organisasi. Namun, rangkap tugas juga menimbulkan berbagai tantangan, seperti kesulitan dalam pembagian waktu, perbedaan jadwal kerja, dan keterbatasan koordinasi langsung antaranggota. Kondisi tersebut menyebabkan sebagian besar komunikasi dilakukan melalui media daring, meskipun metode tersebut memiliki keterbatasan dalam membangun interaksi dan koordinasi secara langsung. Situasi ini sejalan dengan temuan sebelumnya yang menjelaskan bahwa pelaksanaan peran ganda dapat memicu konflik peran *(role conflict*) serta meningkatkan risiko kelelahan kerja (Cesilia & Kosasih, 2024). Selain itu, perbedaan jadwal kerja juga menjadi kendala dalam koordinasi tim, sebagaimana dijelaskan oleh penelitian sebelumnya, beban tambahan juga semakin terasa bagi perawat yang sedang melanjutkan pendidikan, sehingga menuntut adanya dukungan organisasi yang lebih optimal (Nurjannah et al., 2023).

Dengan demikian, kendala dalam pelaksanaan rangkap tugas tidak hanya berasal dari individu, tetapi juga dari sistem manajemen dan kebijakan organisasi yang belum sepenuhnya adaptif terhadap peran ganda. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan yang lebih mendukung, termasuk sistem penghargaan *(reward system).* Penghargaan non-finansial seperti pengakuan kinerja dan peluang pengembangan karier dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja (Israyana, Narmi, Herman, & Waode, 2025). Dengan adanya dukungan organisasi, pemanfaatan teknologi, serta sistem penghargaan yang adil, rangkap tugas tidak hanya menjadi beban, tetapi juga

Soviana Diva Putri*, Lilik Sriwiyati, Warsini, Risa Setia Ismandani

Program Studi S-1 Administrasi Rumah Sakit Stikes Panti Kosala.
Korespondensi penulis: Soviana Diva Putri. *Email: sovianadiva15104@gmail.com

DOI: https://doi.org/10.56922/nmi.v3i2.3173

dapat menjadi peluang dalam meningkatkan profesionalisme dan produktivitas perawat.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa perawat di Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta menjalankan rangkap tugas sebagai tenaga fungsional dan pengurus komite keperawatan dengan tetap memprioritaskan pelayanan pasien. Pelaksanaan peran ganda ini menuntut kemampuan manajemen waktu, terutama pada perawat dengan sistem kerja shift, namun dapat diatasi melalui fleksibilitas kerja, inisiatif pribadi, dan pemanfaatan teknologi digital.

Produktivitas kerja perawat yang memiliki tugas tambahan tetap terjaga, didukung oleh kedisiplinan, komitmen individu, kerja sama tim, serta penggunaan teknologi dalam koordinasi dan pelaksanaan tugas. Meskipun demikian, keterbatasan waktu dan koordinasi masih menjadi kendala dalam pelaksanaan tugas tambahan.

Rangkap tugas memberikan dampak berupa peningkatan beban kerja, potensi konflik peran, dan kendala koordinasi, yang dipengaruhi tidak hanya oleh faktor individu tetapi juga sistem organisasi. Oleh karena itu, diperlukan dukungan organisasi yang lebih adaptif, optimalisasi pemanfaatan teknologi, serta sistem penghargaan yang adil untuk menjaga motivasi dan produktivitas kerja perawat.

DAFTAR PUSTAKA

Aisyah, N., & Kumalaningrum, M. P. (2025). Pengaruh work life balance dan beban kerja terhadap kinerja perawat dengan stres kerja sebagai variabel intervening (studi kasus di fasilitas kesehatan kecamatan bungku tengah, kabupaten morowali, sulawesi tengah). *Kajian Ekonomi dan Bisnis*, *20*(2), 167-179.

Aprini, N. (2024). Pengaruh standar operasional prosedur, beban kerja, perilaku pegawai, dan wewenang terhadap disiplin kerja pegawai Puskesmas Muara Enim. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi*, 3(3), 755-770.

Candana, D. M., & Ali, H. (2024). *Model kinerja dan produktivitas kerja karyawan*. CV. Gita Lentera.

Cesilia, R., & Kosasih, K. (2024). Pengaruh beban kerja dan kelelahan kerja terhadap kinerja perawat. *Jurnal Sosial Teknologi,* 4(10), 909-922.

Fauzi, A.,Akbar, F.M, Cahyaningtyas, F.,Saputra, L.A, & Ningrum, M.A (2023). Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(4), 1007-1012.

Habibi, A. (2022). Analisis double job terhadap jenjang karir karyawan pada PT Bumi Gresik Sukses. *Yume: journal of management,* 5(3), 429-432.

Herdianti, H., Maryana, T., & Supriatna, S. (2019). Hubungan Beban Kerja dan Peran Ganda dengan Kelelahan Kerja Pengrajin Batik. *Jurnal Endurance*, 4(3), 563-569.

Irawan, N. (2024). Eksploitasi tenaga kerja: Dinamika dan perlindungan hukum rangkap jabatan dalam konteks perusahaan group. *Deepublish Digital*.

Israyana, I., Narmi, N., Herman, H., & Waode, J. (2025). Pengaruh Reward Terhadap Motivasi Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kota Baubau. Innovative: *Journal Of Social Science Research,* 5(4), 11237-11244.

Ningsih, E. D., & Efkelin, M. R. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Kesehatan. Penerbit Tahta Media Group.

Nurjannah, W., Muchtar, F., & Prianti, I. (2023). Perawat di Ruang IGD dan ICU BLUD RS Benyamin Guluh. 2(September), 62–71.

Prabowo, F. P. R., & Mulyono, P. (2024). Manajemen Penggunaan Teknologi untuk Mengukur Kepuasan Kerja Perawat. *Jurnal Kesehatan Amanah*, 8(2), 243-257.

Putri, P. A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Berbasis Teori Erg Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 3(4), 1186-1194.

Rahmansyah, G. O., & Cahyadi, N. (2024). Analisis Double Job Dan Disiplin Kerja Terhadap Output Produktivitas Karyawan PT. Bumi Lingga

Soviana Diva Putri*, Lilik Sriwiyati, Warsini, Risa Setia Ismandani

Program Studi S-1 Administrasi Rumah Sakit Stikes Panti Kosala.
Korespondensi penulis: Soviana Diva Putri. *Email: sovianadiva15104@gmail.com

DOI: https://doi.org/10.56922/nmi.v3i2.3173

Pertiwi. *Jurnal Bisnisman: Riset Bisnis Dan Manajemen*, 5(3), 1-7.

Saadi, M. T., Sulaiman, B., Sjahrial, F., Fauziah, H., Wulandari, M., & Kurniawan, N. A. (2025). Peran komite keperawatan terhadap kualitas pelayanan keperawatan: Studi kasus kualitatif. *Jurnal Kesehatan Republik Indonesia*, 2(5), 155–164.

Septian, E. (2023). Analisis Produktivitas Kerja Pegawai Dalam Meningkatkan Pelayanan Prima di Bagian Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Umum Pusat Dr. Sardjito. Professional: *Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik,* 10(2), 655-662.

Siahaya, S. L. (2019). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada Kelompok Perempuan Penjual Rujak di Kabupaten Maluku Tengah). *Jurnal Maneksi (Management Ekonomi Dan Akuntansi),* 8(1), 143-149.

Sihombing, Y. A., Lala, N. S. N., & Kamaruddin, M. I. (2023). Peran Komite Keperawatan Terhadap Kualitas Pelayanan Keperawatan. *Journal Edukasi Ilmiah Kesehatan*, 1(2), 49–54.

Sudirman, N. S., Risnawati, A. N., Herlina Yusuf, N. Q., & Sei Rahayu, W. B. (2024). Manajemen Rumah Sakit. empublisher.

Wulandari, M., Novriyanti, T., Purwadhi, P., & Widjaja, Y. R. (2025). Implementasi strategi transformasi digital dalam meningkatkan kualitas pelayanan di rumah sakit: Studi kualitatif. Innovative: *Journal Of Social Science Research*, 5(1), 1415-1427.

Soviana Diva Putri*, Lilik Sriwiyati, Warsini, Risa Setia Ismandani

Program Studi S-1 Administrasi Rumah Sakit Stikes Panti Kosala.
Korespondensi penulis: Soviana Diva Putri. *Email: sovianadiva15104@gmail.com

DOI: https://doi.org/10.56922/nmi.v3i2.3173