

Efektifitas *Leadership Huddle* Dalam Meningkatkan *Job Crafting* dan Adaptasi Kerja Perawat Baru di Rumah Sakit: Literature Review

Dewi Halim Hutasuhut^{1*}, Emiliana Tarigan¹

¹Program Studi Magister Keperawatan STIK SINT Carolus Jakarta

Abstrak

Article info:

Received: 29 Januari 2026

Revised: 22 Agustus 2026

Accepted: 23 Agustus 2026

Corresponding author:

Dewi Halim Hutasuhut

Program Studi Magister Keperawatan STIK
SINT Carolus Jakarta

E-mail: dewihalim.hst@gmail.com



This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License, which allows others to remix, tweak, and build upon the work non-commercially as long as the original work is properly cited. The new creations are not necessarily licensed under the identical terms.

E-ISSN: 2962-8946

Pendahuluan: Dalam lingkungan rumah sakit yang sangat dinamis, perawat baru sering kali menghadapi berbagai tantangan saat bertransisi dari dunia pendidikan ke lapangan praktik klinik. Proses ini dapat menimbulkan stress tinggi, penurunan kinerja dan tingkat turn over yang tinggi. Dukungan organisasi yang efektif adalah hal yang dibutuhkan. Penerapan *leadership huddle* dan *job crafting* terbukti mampu meningkatkan komunikasi, budaya keselamatan dan kolaborasi tim di rumah sakit. Implementasi secara rutin dari strategi ini akan dapat membantu perawat baru untuk beradaptasi dengan baik.

Tujuan: Mengevaluasi efektivitas *leadership huddle* dalam meningkatkan *job crafting*, adaptasi kerja dan kinerja perawat baru di lingkungan rumah sakit. Selain itu juga untuk mengetahui dampak dari praktik ini terhadap budaya keselamatan dan kepuasan kerja perawat.

Metode: Penelitian ini merupakan tinjauan sistematis yang mengikuti panduan PRISMA 2020. Penelusuran dari berbagai database dari 2020-2025. Dari 732 artikel dipilih 15 studi yang relevan dan berkualitas untuk dianalisis.

Hasil: Hasil penelitian didapatkan *leadership huddle* mampu meningkatkan komunikasi, keterlibatan tim, dan budaya keselamatan pasien, yang berkaitan erat dengan berkurangnya kesalahan medis, peningkatan efisiensi, serta kesejahteraan tenaga keperawatan. Selain itu, dukungan organisasi melalui praktik *Job Crafting* juga terbukti memperbaiki kinerja dan mengurangi stres perawat, sehingga mempercepat proses adaptasi dan meningkatkan kepuasan kerja.

Kesimpulan: Menunjukkan bahwa *leadership huddle* secara signifikan meningkatkan kerja sama tim, komunikasi dan kesadaran situasional. Implementasi *leadership huddle* dapat meningkatkan budaya keselamatan dan mempercepat penyelesaian masalah di rumah sakit. Selain itu praktik *job crafting* yang didukung oleh *leadership huddle* membantu perawat beradaptasi dengan baik, meningkatkan kinerja dan menurunkan stress.

Kata Kunci: Adaptasi Perawat, *Job Crafting*, *Leadership Huddle*, Staf Klinik, Rumah Sakit.

PENDAHULUAN

Perawat baru merupakan kelompok tenaga kesehatan yang rentan menghadapi berbagai tantangan dalam proses adaptasi di lingkungan kerja rumah sakit. Peralihan dari fase pendidikan ke praktik klinis profesional sering disertai dengan tekanan psikologis, tuntutan beban kerja yang tinggi, serta keharusan menyesuaikan diri dengan dinamika dan budaya organisasi yang kompleks (Baharum et al., 2023). Ketidaksiapan dalam menghadapi proses transisi ini dapat berdampak negatif terhadap kinerja perawat, meningkatkan tingkat stres kerja, serta berkontribusi pada tingginya angka turnover perawat baru. Kondisi tersebut menunjukkan pentingnya dukungan organisasi yang terstruktur dan berkelanjutan untuk memfasilitasi adaptasi kerja serta meningkatkan keterlibatan perawat sejak fase awal penugasan (Ystaas et al., 2023).

Salah satu strategi organisasi yang dilaporkan efektif dalam meningkatkan komunikasi, kolaborasi, dan koordinasi lintas profesi di rumah sakit adalah penerapan *leadership huddle*. *Leadership Huddle* merupakan pertemuan singkat dan terstruktur yang melibatkan pimpinan dan anggota tim untuk membahas prioritas kerja harian, isu keselamatan pasien, serta hambatan operasional yang dihadapi di unit pelayanan (Pimentel et al., 2020). Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan *huddle* secara konsisten mampu memperkuat budaya keselamatan pasien, meningkatkan kesadaran situasional, mempercepat pemecahan masalah klinis, serta meningkatkan efisiensi kerja tim (Lai et al., 2023). Dalam konteks kepemimpinan keperawatan, *leadership huddle* juga berfungsi sebagai mekanisme komunikasi dua arah yang mendukung kebutuhan emosional dan profesional perawat baru selama masa adaptasi kerja.

Di sisi lain, konsep *job crafting* yang merujuk pada upaya proaktif individu dalam menyesuaikan tugas, hubungan sosial, maupun cara memaknai pekerjaannya, telah terbukti berhubungan erat dengan kepuasan kerja, keterlibatan kerja, serta kemampuan adaptasi terhadap lingkungan kerja yang dinamis (Dagestad & Geffre, 2023). Perawat yang secara aktif melakukan *job crafting* cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal, tingkat stres kerja yang lebih rendah, serta niat bertahan kerja yang lebih tinggi (El-Gazar et al., 2023). Praktik *job crafting* tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individual, tetapi juga dimediasi oleh faktor organisasi seperti dukungan kepemimpinan, tingkat otonomi kerja, dan kualitas komunikasi tim, komponen yang secara inheren terdapat dalam pelaksanaan *leadership huddle* (Akeel, 2020). Berdasarkan uraian tersebut, diperlukan suatu kajian sistematis untuk menelaah bukti ilmiah mengenai efektivitas *leadership huddle* dalam meningkatkan *job crafting* dan adaptasi kerja perawat baru di rumah sakit yang masih jarang dibahas secara detail. Kajian ini diharapkan dapat memperkuat landasan teoretis pengembangan intervensi kepemimpinan kolaboratif dalam keperawatan, sekaligus memberikan rekomendasi berbasis bukti bagi manajemen rumah sakit dalam menciptakan lingkungan kerja yang adaptif, komunikatif, dan berorientasi pada keselamatan pasien.

TUJUAN

Literature review ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas *leadership huddle* dalam meningkatkan *job crafting*, adaptasi kerja dan kinerja perawat baru di lingkungan rumah sakit. Selain itu juga untuk mengetahui dampak dari praktik ini terhadap budaya keselamatan dan kepuasan kerja perawat.

METODE

Desain penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan tinjauan sistematis yang berpedoman pada panduan *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA) 2020* (Haddaway et al., 2022).

Pendekatan ini dipilih untuk mengintegrasikan berbagai bukti empiris yang meneliti efektivitas *leadership huddle* dalam meningkatkan penyesuaian *job crafting* dan adaptasi kerja pada perawat baru di rumah sakit.

Penelusuran literatur

Penelusuran artikel dilakukan dengan menggunakan beberapa basis data elektronik, yaitu Google Scholar, ScienceDirect, SpringerLink, MDPI, EbscoHost, ClinicalKey, ClinicalKey Nursing, Sage Journals, ProQuest dan PubMed. Pencarian dilakukan dari bulan November- Desember 2025. Kata kunci yang digunakan dalam pencarian adalah: *Leadership Huddle*" OR "*Safety Huddle*" OR "*Team Huddle*" AND *Job Crafting*" OR "*Work Adaptation*" OR "*Nurse Adaptation* AND "*Hospital*" OR "*Healthcare Setting*" OR "*Clinical Staff*".

Kriteria Inklusi dan Eksklusi

Kriteria inklusi:

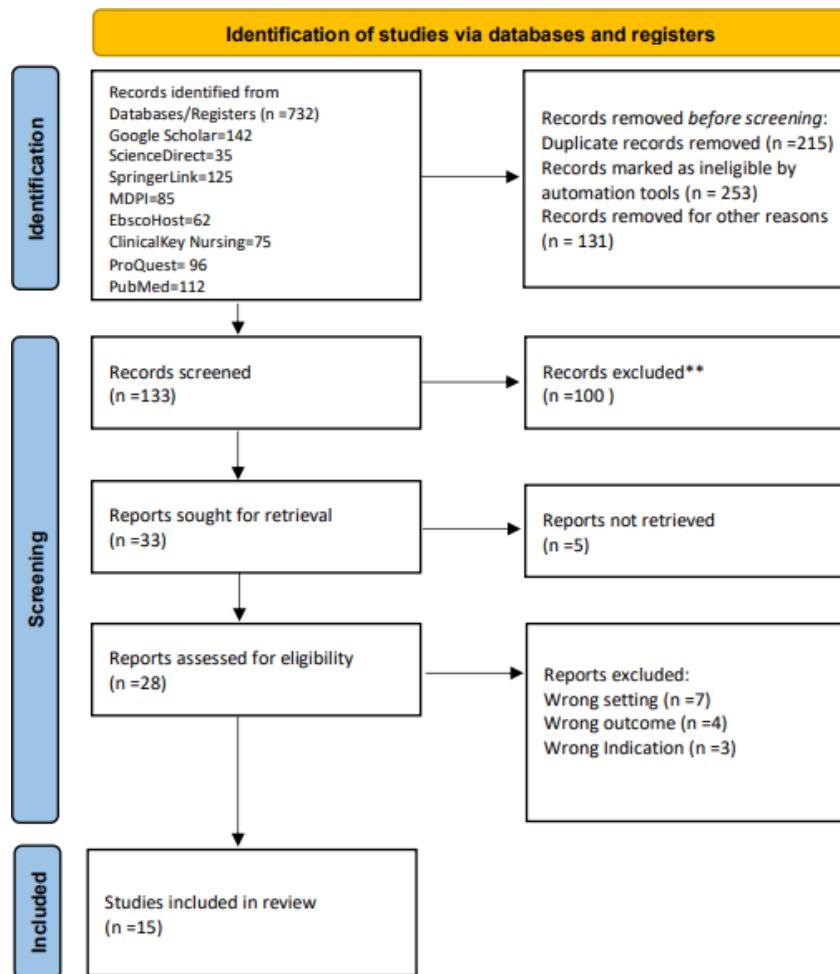
1. Artikel penelitian empiris (kuantitatif, kualitatif, atau *mixed methods*) *full-text* dan *open access*
2. Mengkaji intervensi *leadership huddle*, *safety huddle*, atau bentuk pertemuan tim yang sejenis dalam konteks layanan rumah sakit.
3. Populasi berupa tenaga kesehatan, terutama perawat baru atau staf klinis.
4. Menyajikan hasil terkait *job crafting*, adaptasi kerja, komunikasi tim, atau budaya keselamatan.
5. Diterbitkan dalam periode 2020-2025 dan tersedia dalam teks lengkap.
6. Ditulis dalam bahasa Inggris atau Indonesia.

Kriteria eksklusi:

1. Artikel berupa *editorial*, *commentary*, *opinion paper*.
2. Penelitian tanpa data empiris (misalnya, protokol penelitian).
3. Fokus pada peserta non-klinis.

Seleksi studi

Pemilihan studi dilakukan sesuai dengan pedoman PRISMA 2020 (Page et al., 2021). Sebanyak 732 judul dan abstrak diidentifikasi melalui pencarian pada berbagai database, diantaranya *Google Scholar*, *ScienceDirect*, *Springer Nature Link*, *MDPI*, *EbscoHost*, *ClinicalKey Nursing*, *ProQuest* dan *PubMed*. Setelah menghapus 215 duplikat dan melakukan penyaring artikel secara otomatis berdasarkan kriteria inklusi, sebanyak 133 artikel masuk tahap penyaringan manual. Dari jumlah tersebut, 100 artikel dikeluarkan karena tidak memenuhi kriteria, dan 33 artikel ditelusuri teks lengkapnya, 5 artikel dikeluarkan. Sebanyak 28 artikel dinilai kelayakannya kemudian didapatkan 15 artikel yang berhasil diperoleh dan dievaluasi secara menyeluruh, sesuai dengan tujuan studi dan disertakan dalam analisis.



Gambar 1.
Skema/Diagram Alur PRISMA

HASIL

Sebanyak 15 penelitian memenuhi kriteria inklusi dengan rentang waktu publikasi antara tahun 2021-2025. Mayoritas penelitian dilakukan di Asia Timur (Taiwan, Korea Selatan, Tiongkok) dan Eropa (Spanyol, Norwegia), serta beberapa di Indonesia, yang menunjukkan meningkatnya perhatian global terhadap *leadership huddle* sebagai strategi peningkatan efektivitas tim kesehatan. Desain penelitian yang digunakan bervariasi, meliputi kuasi *eksperimental* (40%), studi *cross sectional* (33%), *mixed methods* (20%), dan *scoping review* (7%). Populasi penelitian didominasi oleh perawat klinis dan perawat baru, dengan ukuran sampel antara 50 hingga 900 partisipan (Pimentel et al., 2021; Lin et al., 2022). Sebagian besar penelitian melaporkan hasil positif terhadap komunikasi tim, kepuasan kerja, serta indikator adaptasi organisasi seperti penurunan kesalahan medis dan peningkatan kolaborasi antarprofesi (Lai et al., 2023; Lee et al., 2023). Durasi intervensi berkisar antara 4 minggu hingga 12 bulan, tergantung pada konteks dan frekuensi pelaksanaan *huddle*. Meskipun terdapat variasi, semua studi menekankan pentingnya konsistensi dan struktur pelaksanaan *huddle* untuk mencapai manfaat maksimal, terutama dalam konteks budaya kerja rumah sakit yang dinamis dan bertekanan tinggi.

Tabel 1 Hasil Ringkasan Artikel

No	Judul, Penulis & Tahun	Tujuan Penelitian, Populasi dan Sampel	Metode	Hasil	Evaluasi & Nilai
1	<i>Huddles and Their Effectiveness at the Frontlines of Clinical Care</i> Camilla B. Pimentel et al. (2021)	Meningkatkan keterlibatan staf, mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah secara cepat, serta memperkuat budaya keselamatan. Populasi: frontliner mencakup tenaga Kesehatan non klinis. Sampel: 150 orang	<i>A Scoping Review dengan menggunakan artikel-artikel dengan desain eksperimental atau kuasi eksperimental dengan membandingkan hasil antara kelompok yang menerapkan huddle dan kelompok kontrol untuk menilai efektivitas intervensi tersebut</i>	Pelaksanaan <i>frontline huddles</i> secara konsisten meningkatkan komunikasi, kolaborasi, dan kesadaran situasional tim, serta menurunkan kesalahan medis dan insiden keselamatan, yang berdampak positif pada kualitas perawatan dan hasil klinis.	Skor JBI <i>Critical Appraisal Checklist Scoping Review</i> : 9/10 (kualitas baik). Desain sesuai tujuan, Populasi dan sampel jelas dan memadai, metodologi sesuai, analisis dan interpretasi tepat.
2	<i>The Effectiveness of Multidisciplinary Team Huddles in Healthcare Hospital Based Setting</i> Lin et al, (2022)	Mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah terkait proses kerja, keselamatan pasien, dan efisiensi tim. Populasi : Staf garis depan di sebuah bangsal rumah sakit di Taiwan, termasuk dokter, perawat, dan staf pendukung. Sampel : 44 sesi huddle yang melibatkan berbagai anggota tim (jumlah peserta per <i>huddle</i> tidak spesifik disebutkan).	<i>Studi prospektif dengan intervensi pelaksanaan multidisciplinary team huddles di bangsal rumah sakit umum.</i>	Peningkatan akuntabilitas dalam identifikasi dan penyelesaian masalah, peningkatan teamwork dan komunikasi antar tim, serta pengurangan kesalahan klinis dan insiden pasien.	Skor JBI <i>Critical Appraisal Checklist For Systematic Reviews</i> : 10/10 (kualitas baik). Desain sesuai tujuan, Populasi & sampel sesuai, deskripsi terbatas, validitas pengukuran cukup, metodologi tepat dan analisis dan interpretasi tepat.
3	<i>Impacts of Huddle Intervention on the Patient Safety Culture of Medical Team Members</i> Lai et al, (2023)	Meningkatkan komunikasi terbuka, kesaadaran situasional dan kolaborasi antar anggota tim medis untuk budaya keselamatan pasien. Populasi : Anggota tim medis, dokter, perawat. Sampel 109 orang.	Desain kuantitatif dengan pendekatan <i>kuasi eksperiment</i> terhadap satu kelompok pretest dan posttest.	Penelitian menunjukkan peningkatan signifikan pada aspek sikap keselamatan pasien setelah intervensi huddle, yaitu <i>teamwork climate, safety climate, job satisfaction, perceptions of management, dan working conditions</i> , sementara stress recognition tidak mengalami perubahan signifikan. Peningkatan ini berkorelasi positif dengan frekuensi partisipasi dalam huddle dan usia peserta.	Skor JBI <i>Critical Appraisal Checklist Quasi-Experimental Studies</i> : 8/9 (kualitas baik). Participan, Desain sesuai tujuan, Populasi dan sampel memadai, validitas instrument tinggi, metodologi tepat dan analisis dan interpretasi tepat.

4	<i>Experience of Learning from Everyday Work in Daily Safety Huddles.</i> Wahl et al, (2022)	Meningkatkan budaya keselamatan pasien dan kesadaran akan ketahanan organisasi melalui refleksi dan komunikasi rutin. Populasi : staff kesehatan di unit perawatan NICU Sampel: 14 staff.	<i>A Mixed-Methods Study</i> menggunakan data yang diperoleh dari data kuantitatif dan kualitatif study.	Perubahan persepsi budaya keselamatan pasien, peningkatan kesadaran staf dalam mengidentifikasi dan bertindak terhadap risiko, serta penguatan kolaborasi dan pembelajaran dari praktik sehari-hari yang berjalan baik. Selain itu, outcome juga mencakup tingkat partisipasi staf dalam <i>safety huddles</i> dan kemampuan organisasi dalam merespon, memantau, belajar, dan mengantisipasi risiko (potensi ketahanan)	Skor JBI <i>Critical Appraisal Checklist For Qualitative and Quantitative Research</i> : 8/10 (kualitas baik). Desain sesuai tujuan, Populasi sesuai namun sampel kecil, validitas pengukuran cukup, metodologi tepat dan analisis tepat.
5	<i>A Safety Huddle Intervention in In-Patient Surgical Units</i> Lee et al, (2023)	Mengevaluasi pengaruh pelaksanaan <i>safety huddles</i> terhadap peningkatan budaya keselamatan pasien, komunikasi, dan kerja sama tim di lingkungan perawatan kesehatan, khususnya di unit bedah. Populasi : Perawat yang bekerja di empat unit bedah di sebuah rumah sakit di Korea Selatan. Sampel :89 perawat.	<i>A Mixed-Methods Study</i> menggunakan data yang diperoleh dari data kuantitatif dan kualitatif study.	Outcome penelitian ini meliputi peningkatan pada sembilan indikator, seperti pembelajaran organisasi, pemantauan situasi, dukungan timbal balik, budaya berbicara, perilaku suara perawat, dan kepuasan kerja, serta perbaikan persepsi tentang komunikasi dan keselamatan pasien. Hasil menunjukkan bahwa <i>safety huddles</i> efektif dalam meningkatkan budaya keselamatan dan kolaborasi tim, meskipun tantangan tetap ada dalam partisipasi dan keberlanjutan	Skor JBI <i>Critical Appraisal Checklist For Qualitative and Quantitative Research</i> : 7/10 (kualitas baik). Desain sesuai, Populasi dan sampel memadai, validitas instrument tinggi, metodologi tepat, analisis dan interpretasi tepat.
6	<i>Huddles and their effectiveness at the frontlines of clinical care</i> Pimentel et al, (2021).	Mengevaluasi pengaruh pelaksanaan huddle terhadap proses komunikasi tim dan hasil klinis di lingkungan layanan serta meningkatkan keselamatan dan kualitas perawatan pasien. Populasi : Tenaga kesehatan di rumah sakit atau fasilitas kesehatan yang menerapkan <i>frontline huddle</i> termasuk dokter, perawat, manajer, dan staf pendukung lainnya. Sampel:	Penelitian ini menggunakan desain <i>Evidence synthesis and practical implications</i> dengan pendekatan kuantitatif menggunakan studi observasional dan eksperimen. Pendekatan ini dipilih untuk mengukur pengaruh intervensi berupa pelaksanaan <i>huddle</i> frontline terhadap proses komunikasi tim dan hasil klinis	Pelaksanaan <i>huddle</i> berkontribusi terhadap perbaikan signifikan dalam kualitas komunikasi antar anggota tim, yang selanjutnya berdampak pada penurunan kesalahan medis, kejadian <i>adverse events</i> , serta durasi rawat inap pasien. Selain itu, intervensi ini juga dikaitkan dengan peningkatan kepuasan staf, persepsi yang lebih positif terhadap keselamatan pasien, serta efisiensi operasional di lingkungan pelayanan kesehatan.	Skor JBI <i>Critical Appraisal Checklist For Quasi-Experimental Studies</i> : 7/9 (kualitas baik). Desain sesuai tujuan, Populasi dan sampel memadai, validitas instrument dapat diterima, metodologi tepat dan analisis tepat

		158 orang.			
7	<i>Job crafting in nursing: Mediation between work engagement and job performance.</i> Topa, G & Aranda Carmena, (2022).	Memberikan bukti empiris mengenai peran <i>job crafting</i> sebagai mediator antara <i>work engagement</i> dan kinerja kerja perawat, serta membandingkan efektivitas berbagai konsep dan bentuk <i>job crafting</i> dalam lingkungan keperawatan Populasi: Perawat RS di Spanyol. Sampel: Kelompok perawat dari tiga rumah sakit berbeda, dengan total sampel yang bervariasi di setiap studi (200-300 per studi).	Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan <i>longitudinal</i> dan <i>cross-sectional</i> dengan desain empiris, melibatkan pengumpulan data melalui survei dan kuesioner.	Peningkatan kinerja kerja perawat yang dipengaruhi oleh tingkat keterlibatan kerja dan perilaku <i>job crafting</i> mereka. Temuan menunjukkan bahwa perawat yang aktif melakukan <i>job crafting</i> , terutama dalam menyesuaikan sumber daya dan tantangan pekerjaan, cenderung memiliki performa yang lebih baik. Selain itu, efektivitas berbagai bentuk <i>job crafting</i> berbeda tergantung konteks lingkungan kerja, dan tidak semua perilaku tersebut sama efektifnya dalam meningkatkan kinerja	<i>Skor JBI Critical Appraisal Checklist For Analytical Cross Sectional Studies: 7/8</i> (kualitas sangat baik). Kesesuaian desain sangat tepat, populasi dan sampel memadai, validitas instrument tinggi, metodologi kuat dan analisis tepat.
8	<i>Nurses' job crafting, work engagement, and well-being</i> Han, (2023).	Mengetahui pengaruh <i>job crafting</i> dan <i>work engagement</i> terhadap kesejahteraan (<i>well-being</i>) perawat, serta menguji peran <i>work engagement</i> sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Populasi: tenaga perawat yang bekerja di dua rumah sakit di Korea. Mayoritas peserta adalah perempuan dengan rata-rata usia 33,5 tahun. Sampel: 207 orang perawat.	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei korelasional dan <i>path analysis</i> .	Penelitian menunjukkan bahwa <i>job crafting</i> dan <i>work engagement</i> secara signifikan meningkatkan kesejahteraan (<i>well-being</i>) perawat, dengan subdomain task dan <i>relational crafting</i> berpengaruh langsung dan tidak langsung melalui <i>work engagement</i> terhadap kesejahteraan psikologis dan sosial	<i>Skor JBI Critical Appraisal Checklist For Analytical Cross Sectional Studies: 7/8</i> (kualitas sangat baik). Desain sesuai, populasi dan sampel memadai, validitas instrument tinggi, metodologi tepat dan analisis serta interpretasi tepat.
9	<i>Success factors in adaptation of newly graduated nurses</i> Baharum et al, (2023).	Mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung keberhasilan adaptasi perawat baru selama masa transisi ke praktik profesional, sehingga dapat meningkatkan keberhasilan,	<i>A scoping review menggunakan sebagian besar studi metodologi kualitatif, kuantitatif, maupun campuran (mixed methods)</i>	Outcome penelitian meliputi keberhasilan adaptasi perawat baru, peningkatan kepercayaan diri, kompetensi klinis, dan kepuasan kerja, serta retensi di tempat kerja	<i>Skor JBI Critical Appraisal Checklist For Systematic Reviews And Research Syntheses: 9/11</i> (kualitas baik). Desain sesuai, Populasi dan sampel relevan, Kredibilitas

		kepuasan, dan retensi mereka di tempat kerja. Populasi : Perawat baru yang menjalankan masa transisi ke praktik profesional di berbagai negara. Sampel : Bervariasi masing-masing studi. Melibatkan ratusan studi untuk kualitatif dan skala kecil untuk analisis mendalam.			evidens memadai, metodologi review tepat, analisis tepat.
10	<i>Job crafting and nurses' presenteeism: The effects of job embeddedness and job irreplaceability.</i> Liu et al, (2022).	Memahami bagaimana job crafting dapat mengurangi tingkat presenteeism melalui peningkatan job embeddedness pada perawat serta memperluas pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi presenteeism dari perspektif motivasi internal dan karakteristik pekerjaan. Populasi : Perawat yang bekerja di rumah sakit wilayah geografis tertentu, misalnya di China atau negara lain sesuai studi. Sampel: 900 perawat.	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei <i>cross- sectional</i> atau <i>longitudinal study</i> .	Penelitian menunjukkan bahwa peningkatan <i>job crafting</i> dapat menurunkan tingkat <i>presenteeism</i> melalui peningkatan <i>job embeddedness</i> . Selain itu, <i>job irreplaceability</i> memoderasi hubungan tersebut, di mana tingkat <i>irreplaceability</i> yang tinggi memperkuat pengaruh negatif <i>job embeddedness</i> terhadap <i>presenteeism</i> . Faktor ini menegaskan pentingnya memperhatikan karakteristik pekerjaan dan keterikatan organisasi dalam upaya mengurangi perilaku presenteeism di kalangan perawat	<i>Skor JBI Critical Appraisal Checklist For Analytical Cross Sectional Studies: 7/8</i> (kualitas sangat baik). Desain sesuai, Populasi dan sampel sangat memadai, validitas instrument tinggi, metodologi tepat dan analisis serta interpretasi tepat.
11	<i>Optimizing Huddle Engagement through Leadership and Problem Solving within Primary Care.</i> Lampman et al, (2021).	Mengevaluasi dampak dari intervensi pelatihan kepemimpinan dan coaching fasilitatif terhadap peningkatan fungsi tim. Selain itu, memahami faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan transformasi	Penelitian ini menggunakan desain studi intervensional dengan pendekatan kuasi eksperimental dan <i>cluster randomized trial</i>	Outcome utama penelitian ini adalah peningkatan fungsi tim, termasuk cohesi, komunikasi, dan kepercayaan psikologis, yang diukur menggunakan instrumen seperti <i>Team Development Measure</i> (TDM) dan skala terkait lainnya. Selain itu, hasil klinis dan kepuasan pasien juga dievaluasi melalui survei rutin dan indikator kualitas layanan. Hasil menunjukkan bahwa	<i>Skor JBI Critical Appraisal Tool For Assessment Of Risk Of Bias For Randomized Controlled Trials: 11/13</i> (kualitas baik). Desain sangat sesuai, Populasi dan sampel cukup memadai, Validitas instrument tinggi,

		praktik melalui strategi-strategi yang melibatkan kepemimpinan dan partisipasi tim secara aktif. Populasi: Tim layanan primer di klinik-klinik kesehatan yang berpartisipasi dalam program peningkatan kualitas dan efisiensi layanan. Jumlah Sampel: yang terlibat bervariasi 29 klinik .		intervensi tidak secara signifikan meningkatkan semua aspek fungsi tim secara keseluruhan, namun terdapat peningkatan pada beberapa aspek seperti kredibilitas dan pembelajaran tim, terutama pada tim yang sangat terlibat.	Metodologi tepat, analisis dan interpretasi tepat.
12	<i>Job crafting</i> perawat saat pandemi COVID-19 : Studi perbandingan pada tiga jenis kepemilikan rumah sakit di Sulawesi Selatan Andi et al, (2023)	Memahami faktor-faktor yang terkait dengan pekerjaan perawat dan mendorong perawat untuk mengembangkan motivasi positif untuk pekerjaan mereka, khususnya saat pandemi. Populasi : Perawat di rumah sakit di Sulawesi Selatan. Jumlah Sampel: sebanyak 150 perawat dari berbagai rumah sakit.	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei <i>cross sectional</i> .	Hasil utama yang dievaluasi dalam penelitian ini mencakup tingkat <i>job crafting</i> yang meliputi dimensi tugas, relasional, dan kognitif, perilaku kerja, kepuasan kerja, serta kinerja perawat. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pelatihan <i>job crafting</i> yang disertai dengan dukungan lingkungan kerja yang kondusif berkontribusi terhadap peningkatan <i>job crafting</i> , perbaikan perilaku kerja, meningkatnya kepuasan kerja, serta kinerja perawat yang lebih optimal.	<i>Skor JBI Critical Appraisal Checklist For Analytical Cross Sectional Studies: 7/8 (baik).</i> Desain sesuai, Populasi dan sampel memadai, validitas instrument cukup tinggi, metodologi tepat, analisis dan interpretasi tepat.
13	Pengaruh <i>job resources</i> dan <i>job demand</i> terhadap <i>job crafting</i> perawat di RSUD Palagimata Kota Baubau Zaru et al, (2024).	Mengetahui pengaruh <i>job resources</i> dan <i>job demand</i> terhadap <i>job crafting</i> , menganalisis bagaimana kedua variabel tersebut memengaruhi perilaku <i>job crafting</i> . Populasi: perawat yang bekerja di RSUD Palagimata Kota Baubau. Sampel : 220 perawat.	Penelitian ini menggunakan desain observasional dengan pendekatan <i>cross sectional</i> .	<i>Outcome</i> penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari <i>Job Demand</i> dan <i>Job Resources</i> terhadap <i>Job Crafting</i> pada perawat berbasis etnik di RSUD Palagimata. <i>Job Resources</i> memiliki pengaruh terbesar, meningkatkan kemungkinan perawat melakukan <i>Job Crafting</i> , yang berkontribusi pada peningkatan kinerja dan keseimbangan kerja mereka.	<i>Skor JBI Critical Appraisal Checklist For Analytical Cross Sectional Studies: 6/8 (cukup baik).</i> Desain sesuai, Populasi dan sampel memadai, validitas instrument cukup tinggi, metodologi tepat, analisis dan interpretasi tepat.
14	Efektivitas Pelatihan <i>Job Crafting</i> dalam	Menguji Efektivitas Pelatihan <i>Job Crafting</i> dalam Mengurangi	Penelitian ini menggunakan desain kuasi eksperimen dengan pendekatan pre-test dan post-test	Pelatihan <i>job crafting</i> secara signifikan menurunkan tingkat kebosanan kerja dan meningkatkan pengetahuan serta perilaku kerja peserta.	<i>Skor JBI Critical Appraisal Checklist For Quasi-Experimental</i>

	Mengurangi Kebosanan Kerja pada Perawat Hanun, M & Yunitasanti, (2025)	Kebosanan Kerja pada Perawat Milenial. Populasi: Perawat milenial usia 20-40 tahun masa kerja 1 tahun, Sampel: 10 orang perawat. 5 orang dalam kelompok eksperimen dan 5 orang dalam kelompok kontrol.	pada dua kelompok, yaitu kelompok eksperimen dan kontrol.	Hasil ini didukung oleh data kuantitatif yang menunjukkan penurunan skor kebosanan dan peningkatan skor pengetahuan serta tindakan <i>job crafting</i> pasca intervensi.	<i>Studies:</i> 8/9 (kualitas baik). Desain sangat sesuai, Populasi dan sampel relevan namun sampel kecil, validitas cukup, metodologi intervensi tepat, analisis dan interpretasi tepat.
15	<i>The influence of job crafting on nurses' intent to stay</i> Rodriguez Garcia et al, (2024)	Menganalisis hubungan antara tingkat <i>job crafting</i> pada perawat dan niat mereka untuk tetap bekerja di rumah sakit atau meninggalkan profesi keperawatan. Populasi : Perawat yang bekerja di Spanyol. Sampel: 284 orang.	Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan pendekatan survei <i>cross sectional study</i>	Penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat <i>job crafting</i> , khususnya kemampuan mengurangi permintaan yang menghambat, berhubungan positif dengan niat perawat untuk bertahan di rumah sakit dan profesi keperawatan. Sebaliknya, skor rendah pada subskala ini terkait dengan niat meninggalkan pekerjaan dan profesi, menyoroti pentingnya pengembangan skill ini untuk meningkatkan retensi perawat	<i>Skor JBI Critical Appraisal Checklist For Analytical Cross Sectional Studies:</i> 7/8 (kualitas baik). Desain sesuai, Populasi dan sampel memadai, Validitas pengukuran baik, factor perancu terbatas, analisis dan interpretasi Tepat.

PEMBAHASAN

Efektivitas *Leadership Huddle* terhadap Adaptasi Kerja Perawat Baru

Proses adaptasi kerja perawat baru merupakan fase krusial dalam perjalanan profesional yang sering kali ditandai oleh tekanan psikologis, tingginya tuntutan beban kerja, serta adanya kesenjangan antara pengetahuan teoritis yang diperoleh selama pendidikan dan realitas praktik klinik di lapangan (Baharum et al., 2023). Kondisi tersebut berpotensi menurunkan kepercayaan diri, meningkatkan risiko kesalahan klinis, dan berdampak pada niat untuk bertahan dalam profesi keperawatan apabila tidak dikelola secara sistematis.

Secara konseptual beberapa studi menunjukkan kesamaan utama bahwa *leadership huddle* berfungsi sebagai mekanisme komunikasi yang konsisten dan berorientasi solusi. Baik Pimentel et al. (2020), Lin et al (2020) maupun Wahl et al. (2022) menegaskan bahwa *huddle* menciptakan ruang berbagi informasi, klarifikasi peran serta koordinasi cepat yang berdampak langsung pada penurunan ketidakpastian kerja. Kesamaan ini mengindikasikan bahwa efektivitas *leadership huddle* tidak bergantung pada konteks organisasi tertentu, melainkan pada prinsip dasarnya sebagai *leader lead communication* yang relevan di pelayanan kesehatan.

Beberapa perbedaan fokus juga ada antar peneliti. Studi Pimentel et al. (2020) lebih menekankan pada dimensi proses, yakni bagaimana *huddle* memperbaiki alur komunikasi dan pengambilan Keputusan klinis. Sementara itu Lin et al. (2022) menekankan pada dampak keselamatan pasien dan penyelesaian masalah. Berbeda lagi dengan Wahl et al. (2022) menempatkan *leadership huddle* dalam membangun *psychological safety* dan rasa memiliki pada perawat baru.

Dari persepektif adaptasi kerja perawat baru, *leadership huddle* memiliki keunggulan dibandingkan pendekatan orientasi konvensional yang cenderung bersifat satu arah dan temporer.

Kesamaannya terletak pada tujuan akhir yaitu mempercepat adaptasi dan meningkatkan kompetensi. Namun perbedaan terletak pada mekanisme. Orientasi formal berfokus pada transfer pengetahuan awal, sedangkan *leadership huddle* berperan sebagai *ongoing adaptive support system* yang responsive terhadap masalah harian. Hal ini menjelaskan mengapa huddle lebih efektif dalam mengurangi beban kognitif dan stress kerja yang sering dialami oleh perawat baru pada fase transisi.

Implementasi dengan diadakannya *leadership huddle* terbukti efektif dalam mempercepat dan memperkuat proses adaptasi kerja perawat baru melalui beberapa mekanisme utama. Pertama, komunikasi rutin dua arah yang terstruktur dan reflektif melalui *huddle* harian memungkinkan perawat baru memperoleh arahan yang jelas, klarifikasi peran, serta umpan balik langsung dari pemimpin unit. Saling berbagi informasi penting, mengidentifikasi hambatan serta Menyusun strategi Solusi secara cepat dan kolaboratif. Mekanisme ini secara signifikan mengurangi ketidakpastian kerja dan potensi kesalahan prosedural, sekaligus meningkatkan pemahaman terhadap prioritas pelayanan dan standar praktik klinik (Pimentel et al., 2020). Kedua, *leadership huddle* berfungsi sebagai sarana dukungan emosional dan sosial. Interaksi tatap muka yang singkat namun konsisten antara perawat baru, pemimpin unit, dan tim multidisiplin mampu menumbuhkan rasa kebersamaan, mengurangi perasaan terisolasi, serta meningkatkan rasa percaya diri dalam menjalankan peran profesional (Wahl et al., 2022). Ketiga, dari aspek kinerja dan keselamatan pasien, koordinasi melalui *huddle* terbukti meningkatkan efisiensi kerja. Studi Lin et al (2022), menunjukkan bahwa *multidisciplinary huddle* mampu menyelesaikan 82,7% permasalahan keselamatan pasien dengan waktu rata-rata 3,6 hari, yang mencerminkan efektivitas koordinasi tim dalam mengurangi beban kognitif, khususnya pada perawat baru yang masih beradaptasi dengan situasi klinik yang kompleks.

Bentuk implementasi lain dari *leadership huddle* adalah memfasilitasi terbentuknya *role clarity* dan *psychological safety*, yang merupakan dua komponen penting dalam model adaptasi organisasi yang dikemukakan oleh Rahmana et al (2023), Lingkungan kerja yang aman secara psikologis memungkinkan perawat baru untuk mengajukan pertanyaan, mengungkapkan kesulitan, serta menerima umpan balik secara terbuka tanpa rasa takut disalahkan. Kondisi ini mendukung proses pembelajaran berkelanjutan, mempercepat internalisasi peran profesional, dan memperkuat adaptasi kerja perawat baru secara berkelanjutan dalam konteks pelayanan kesehatan yang dinamis.

Bagi perawat baru, *leadership huddle* menyediakan platform untuk orientasi adaptif, mentoring informal dan penguatan rasa aman serta kepercayaan diri dalam menghadapi tantangan kerja. Konsep ini memperkuat budaya keselamatan dan kolaborasi yang sangat penting dalam proses penyesuaian dan pengembangan kompetensi perawat baru.

Leadership Huddle dan Perkembangan Job Crafting.

Job crafting merupakan perilaku proaktif individu dalam memodifikasi aspek pekerjaan agar selaras dengan kekuatan personal, nilai, dan makna kerja yang dirasakan (Nagarajan et al., 2023). Dalam konteks keperawatan, *job crafting* tercermin melalui inisiatif perawat untuk memperluas peran profesional, mengoptimalkan alur kerja, serta membangun relasi kolaboratif yang efektif dengan anggota tim kesehatan lainnya. Perilaku ini berperan penting dalam meningkatkan kualitas kinerja, kesejahteraan psikologis, dan keberlanjutan karier perawat di lingkungan kerja yang dinamis dan bertekanan tinggi.

Temuan dari *systematic review* ini menunjukkan adanya keterkaitan yang kuat antara penerapan budaya *huddle* dan penguatan perilaku *job crafting* pada perawat. Studi Han (2023), menunjukkan bahwa *job crafting* berpengaruh signifikan terhadap peningkatan *well-being* dan *work engagement* perawat, yang menandakan bahwa kemampuan individu dalam membentuk

pekerjaannya secara proaktif berdampak langsung pada keterlibatan kerja dan kesehatan psikologis. Selanjutnya Topa, G & Aranda Carmena (2022), membuktikan bahwa *work engagement* berperan sebagai mediator dalam hubungan antara *job crafting* dan kinerja kerja, mempertegas bahwa perilaku *job crafting* memperkuat motivasi intrinsik serta efektivitas profesional perawat. Konsisten dengan temuan tersebut Rodriguez Garcia et al (2024), melaporkan bahwa perawat dengan tingkat *job crafting* yang lebih tinggi memiliki niat bertahan (*intent to stay*) yang lebih kuat, menunjukkan kontribusi jangka panjang *job crafting* terhadap retensi tenaga keperawatan.

Dalam konteks Indonesia, bukti empiris menunjukkan bahwa intervensi pelatihan *job crafting* yang dikombinasikan dengan dukungan manajerial mampu menurunkan tingkat *job boredom* dan meningkatkan kepuasan kerja perawat Hanun, M & Yunitasanti (2025). Temuan ini menegaskan pentingnya peran lingkungan organisasi dan kepemimpinan dalam memfasilitasi munculnya perilaku *job crafting* secara berkelanjutan. Secara teoritis, hasil tersebut sejalan dengan *Self-Determination Theory* yang dikemukakan oleh Manninen et al (2022), yang menyatakan bahwa perilaku proaktif individu dipengaruhi oleh pemenuhan tiga kebutuhan psikologis dasar, yaitu otonomi, kompetensi, dan keterhubungan sosial. *Leadership huddle*, melalui mekanisme komunikasi terbuka, partisipasi aktif, dan kolaborasi tim, berpotensi memenuhi ketiga kebutuhan tersebut secara simultan.

Dengan demikian, *leadership huddle* tidak hanya berfungsi sebagai forum komunikasi operasional, tetapi juga sebagai wadah strategis dalam pengembangan perilaku *job crafting* perawat. Melalui pemberian ruang partisipasi aktif, pemberdayaan staf dalam pengambilan keputusan klinik maupun operasional, serta validasi kontribusi individu terhadap tujuan tim, *leadership huddle* berperan dalam memperkuat motivasi intrinsik, meningkatkan keterlibatan kerja, dan mendukung keberlanjutan kinerja serta retensi perawat dalam jangka panjang.

Job Crafting dan Adaptasi Perawat

Job Crafting merupakan proses proaktif di mana perawat menyesuaikan tugas, hubungan sosial, dan makna pekerjaannya agar sesuai dengan kebutuhan dan kekuatan individu serta konteks lingkungan kerja. Bagi perawat baru, *job crafting* penting karena dapat meningkatkan rasa kontrol, kepuasan kerja, dan keterlibatan, yang semuanya berkontribusi pada adaptasi yang lebih baik di lingkungan rumah sakit. Penyesuaian ini membantu mereka mengurangi stres, meningkatkan kinerja, dan mempercepat proses integrasi ke dalam budaya organisasi. Selain itu, adaptasi kerja yang efektif akan memperkuat kepercayaan diri dan memperkecil risiko *burnout* serta *turnover*.

Dampak terhadap Budaya Keselamatan dan Kinerja Organisasi

Peningkatan efektivitas tim yang dihasilkan dari implementasi *leadership huddle* memiliki implikasi langsung terhadap penguatan budaya keselamatan pasien dan peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Bukti empiris menunjukkan bahwa *huddle* yang dilaksanakan secara terstruktur dan konsisten mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih terbuka, kolaboratif, dan responsif terhadap risiko keselamatan. Studi Lee et al (2023) melaporkan bahwa setelah 12 minggu pelaksanaan *safety huddle*, terjadi peningkatan yang signifikan pada indikator komunikasi terbuka, kepuasan kerja, serta perilaku berbicara (*speaking-up culture*) di kalangan tenaga kesehatan. Temuan ini mengindikasikan bahwa *huddle* berperan penting dalam menurunkan hambatan hierarkis dan mendorong staf untuk menyampaikan kekhawatiran terkait keselamatan tanpa rasa takut akan konsekuensi negatif.

Hasil yang sejalan juga ditunjukkan oleh Lai et al (2023), yang menemukan peningkatan skor *Safety Attitudes Questionnaire* (SAQ) hingga 15% setelah empat minggu intervensi *huddle*.

Peningkatan ini mencerminkan perbaikan persepsi staf terhadap iklim keselamatan, kerja sama tim, dan dukungan manajerial, yang merupakan komponen kunci dalam budaya keselamatan organisasi. Pada tingkat yang lebih luas, *leadership huddle* terbukti mempercepat aliran informasi lintas unit dan memperkuat koordinasi antar profesi, sehingga memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih cepat dan terintegrasi dalam situasi klinik yang kompleks. Hal ini konsisten dengan temuan Lampman et al (2021), yang menyatakan bahwa kombinasi *leadership training* dan *structured huddle model* tidak hanya meningkatkan kredibilitas tim, tetapi juga berkontribusi pada penurunan tingkat *burnout* tenaga kesehatan.

Secara teoretis, temuan tersebut dapat dijelaskan melalui kerangka *Transformational Leadership* yang dikemukakan oleh Bass (2022). Teori ini menekankan bahwa efektivitas kepemimpinan dalam membangun budaya organisasi yang adaptif bergantung pada kemampuan pemimpin untuk menginspirasi visi bersama, memberikan dukungan individual, serta mendorong inovasi dan pembelajaran berkelanjutan. *Leadership huddle* menyediakan konteks operasional yang konkret bagi penerapan kepemimpinan transformasional, karena forum ini memungkinkan interaksi langsung antara pemimpin dan anggota tim yang menumbuhkan motivasi intrinsik, empati, dan kolaborasi (Im et al., 2022). Dengan demikian, *leadership huddle* berfungsi tidak hanya sebagai alat koordinasi operasional, tetapi juga sebagai strategi kepemimpinan yang berperan dalam membentuk budaya keselamatan dan meningkatkan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan studi yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa implementasi *Leadership Huddle* secara rutin dan terstruktur merupakan strategi efektif dalam mendukung penyesuaian kerja dan adaptasi perawat baru di lingkungan rumah sakit. Temuan utama menunjukkan bahwa *Huddle* meningkatkan komunikasi, keterlibatan tim, dan budaya keselamatan pasien, yang secara langsung berkontribusi pada pengurangan kesalahan medis, peningkatan efisiensi, serta kesejahteraan tenaga keperawatan. Selain itu, dukungan organisasi melalui praktik *Job Crafting* juga terbukti memperbaiki kinerja dan mengurangi stres perawat, sehingga mempercepat proses adaptasi dan meningkatkan kepuasan kerja. Dengan demikian, tujuan dari studi ini untuk menegaskan peran penting strategi kepemimpinan dan pengembangan kompetensi dalam meningkatkan kualitas layanan keperawatan dan keberhasilan transisi perawat baru dapat tercapai melalui penerapan konsisten dan terintegrasi dari kedua pendekatan tersebut. Adapun saran yang dapat diberikan untuk meningkatkan efektivitas implementasi strategi kepemimpinan dan pengembangan kompetensi di lingkungan rumah sakit, khususnya dalam mendukung penyesuaian kerja dan adaptasi perawat baru yakni menjadwalkan *Leadership Huddle* secara rutin dan konsisten, mengintegrasikan *Leadership Huddle* dalam program pendidikan dan pelatihan keperawatan, mendorong praktik *Job Crafting* secara aktif, mengembangkan kepemimpinan transformasional, meningkatkan dukungan organisasi dan lingkungan kerja, melakukan evaluasi dan penyesuaian secara berkala dan perlunya penelitian lebih lanjut dengan desain yang lebih kuat dan pendekatan teori untuk mengoptimalkan implementasi *huddles* di berbagai setting kesehatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akeel, F. M. M. B. & A. F. (2020). Job crafting and Adaptive Performance among Staff Nurses. *International Journal of Novel Research in Healthcare and Nursing*, 7(1), 485–496. <http://www.noveltyjournals.com>
- Andi, A. S., Rahman, F., & Nurhidayah, N. (2023). Job crafting perawat saat pandemi COVID-19:

- Studi perbandingan pada tiga jenis kepemilikan rumah sakit di Sulawesi Selatan. *Urnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 2(11), 175–182.
<https://doi.org/https://doi.org/10.14710/jmki.11.2.2023.175-182>
- Baharum, H., Yusoff, N., & Ismail, A. (2023). Success factors in adaptation of newly graduated nurses: A scoping review. *Nurse Education Today*, 1(22).
<https://doi.org/https://doi.org/10.1186/s12912-023-01300-1>
- Bass, B. M. (2022). Teori Kepemimpinan Transformasional. *Southeast Asian Journal*, 3(2), 247–262. <https://doi.org/https://doi.org/10.21154/sajiem.v3i2.112>
- Dagestad, A. &, & Geffre, C. (2023). Truth, Trust, and Transparency: Driving Organizational Outcomes With a Nursing Leader Goal Huddle. *Elsevier Inc*, 1(18).
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.mnl.2023.03.012>
- El-Gazar, H. E., Abdelhafez Shymaa, Nashwa, I., Mona, S., & A, Z. M. (2023). Effect of Job Crafting Intervention Program on Harmonious Work Passion and Career Commitment among Nurses: A Randomized Controlled Trial. *Journal of Nursing Management*, 1(1), 14. <https://doi.org/https://doi.org/10.1155/2023/9623866>
- Haddaway, N. R., Page, M. J., Pritchard, C. C., & McGuinness, L. A. (2022). PRISMA2020 : An R package and Shiny app for producing PRISMA 2020-compliant flow diagrams, with interactivity for optimised digital transparency and Open Synthesis. *Campbell Systematic Reviews*, 18(2). <https://doi.org/10.1002/cl2.1230>
- Han, S. (2023). Nurses' job crafting, work engagement, and well-being: A path analysis. *Journal of Nursing Scholarship*, 3(55), 327–336.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1186/s12912-023-01573-6>
- Hanun, M & Yunitasanti, R. (2025). Efektivitas pelatihan job crafting dalam mengurangi kebosanan kerja pada perawat milenial. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 13(1), 1–12.
<https://doi.org/https://doi.org/10.18592/jsi.v13i1.16403>
- Im, S. Bin, Cho, M.-K., Kim, S. Y., & Heo, M. L. (2022). The Huddling Programme: effects on empowerment, organisational commitment and ego-resilience in clinical nurses - a randomised trial. *J Clin Nurs*, 9(10), 1377–1387. <https://doi.org/doi:10.1111/jocn.13228>
- Lai, A. Y., Liao, C. J., Chen, Y. C., & Wang, H. M. (2023). Impacts of huddle intervention on the patient safety culture of medical team members. *Journal of Patient Safety*, 19(2).
<https://doi.org/https://doi.org/10.2147/jmdh.s434185>
- Lampman, M. A., Pugh, J. A., Cabana, M. D., & Shah, R. (2021). Optimizing huddle engagement through leadership and problem solving within primary care: Results from a cluster-randomized trial. *Journal of General Internal Medicine*, 6(36), 1631–1638.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1186/s13063-018-2847-5>
- Lee, S. E., Dahinten, V. S., & MacPhee, M. (2023). A safety huddle intervention in in-patient surgical units: A mixed-methods study. *Journal of Nursing Management*, 33(1), 85–94.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1155/2023/8929993>
- Lin, Y., Chen, C., Wu, T., & Huang, C. (2022). The effectiveness of multidisciplinary team huddles in healthcare hospital-based settings. *BMC Health Services Research*, 22(1).
<https://doi.org/https://doi.org/10.2147/jmdh.s384554>
- Liu, T., Li, Y., Xu, S., & Wang, H. (2022). Job crafting and nurses' presenteeism: The effects of job embeddedness and job irreplacability. *Journal of Advanced Nursing*, 9(78), 2855–2866.
<https://doi.org/https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.930083>
- Manninen, M., Dishman, R., Hwang, Y., Magrum, E., Deng, Y., & Yli-Piipa, S. (2022). Self-determination theory based instructional interventions and motivational regulations in organized physical activity: A systematic review and multivariate meta-analysis. *Psychology of Sport & Exercise*.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2022.102248>
- Nagarajan, R., Alagiriswamy, R., & Parayitam, S. (2023). The Effect of Job Crafting on Performance and Satisfaction: Physical Engagement as a Mediator and Cognitive and Emotional Engagement as Moderators. *SAGE Open Nursing*, 12(2).

- <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/22779752221135359>
- Pimentel, C. B., Hartmann, C. W., Okyere, D., Carnes, S. L., Loup, J. R., Vallejo-Luces, T. M., Sloup, S. N., & Snow, A. L. (2020). Use of huddles among frontline staff in clinical settings: a scoping review protocol. *BMJ Open Quality*, 18(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.11124/jbisrir-d-19-00026>
- Pimentel, C. B., Snow, A. L., Carnes, S. L., Shah, R., Loup, J. R., & McLean, K. (2021). Huddles and their effectiveness at the frontlines of clinical care: a scoping review. *Journal of General Internal Medicine*, 36(7). <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s11606-021-06632-9>
- Rahmana, N., Rahmata, A., & Oemara, F. (2023). Pengaruh Inclusive leadership Terhadap Meaningful work: Peran Mediasi Psychological safety. *JURNAL KOMUNITAS SAINS MANAJEMEN*, 2(3), 200–211. <https://doi.org/http://www.jkmk.akademimanajemen.or.id/>
- Rodriguez Garcia, M. C., Ramos Martinez, Á., & Cruz Cobo, C. (2024). The influence of job crafting on nurses' intent to stay: A cross-sectional study. *Journal of Nursing Management*, 4(31), 742–750. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/nursrep14040249>
- Topa, G& Aranda Carmena, M. (2022). Job crafting in nursing: Mediation between work engagement and job performance. *Journal of Nursing Management*, 2(30), 482–490. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/ijerph191912711>
- Wahl, A. M., Haland, E., & Wiig, S. (2022). Experience of learning from everyday work in daily safety huddles: A multi-method study. *Safety Science*, 22(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.1186/s12913-022-08462-9>
- Ystaas, L. M. K., Nikitara, M., Ghobrial, S., Latzourakis, E., Polychronis, G., & Constantinou, C. S. (2023). The Impact of Transformational Leadership in the Nursing Work Environment and Patients' Outcomes: A Systematic Review. *Nursing Reports*, 13(3), 1271–1290. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/nursrep13030108>
- Zaru, Z. R., Fitriani, A., & Sari, R. M. (2024). Pengaruh job resources dan job demand terhadap job crafting perawat di RSUD Palagimata Kota Baubau. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 1(12), 45–54. <https://doi.org/https://mail.pasca-umi.ac.id/index.php/jahr/article/view/1815/2131>