

HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUANG PERAWATAN UMUM RUMAH SAKIT SARI ASIH SANGIANG

Tofik Setiyadi¹, Yogie Erlangga Haq², Mey Lys Ceryah Hutasoit³

Universitas Ichsan Satya

Corresponding Author : yogieerlanggahaq@gmail.com

ABSTRAK

Beban kerja merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan untuk mendapatkan keserasian dan produktifitas kerja yang tinggi serta beban kerja seorang perawat juga harus sesuai dengan kemampuan individu perawat. RS Sakit Sari Sangiang Tangerang memiliki *Bed Occupancy Rate* (BOR) pada Tahun 2022 tertinggi pada bulan Agustus sebesar 81.08% dan terendah pada bulan Februari sebesar 71.76. BOR yang di setiap tahunnya mengalami perubahan ini perlu diwaspadai, karena dapat menjadikan beban tersendiri bagi perawat. Semakin berat beban kerja yang diterima oleh perawat, maka semakin buruk kinerja perawat itu sendiri. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan beban kerja dengan kinerja perawat di ruang perawatan umum RS Sari Asih Sangiang Kota Tangerang. Desain penelitian ini adalah *cross sectional* dengan populasi semua perawat yang bertugas di ruang perawatan umum RS Sari Asih Sangiang Kota Tangerang dan dijadikan sampel sebanyak 70 orang. Instrumen penelitian ini menggunakan kuisioner. Analisis data bivariat dengan menggunakan uji *Chi square*. Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar perawat memiliki beban kerja berat (75,7%) dan kinerja baik (54.3%) hasil uji *chisquare* menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan kinerja perawat (*p value* : 0.000). Pihak RS agar agar menambah jumlah tenaga kerja dalam jadwal shift kerja tertentu karena perawat merasa beban kerja terlalu berat pada jadwal shift tertentu.

Kata Kunci : Beban Kerja, Kinerja, Perawat

ABSTRACT

*Workload is one of the elements that must be considered to get harmony and high work productivity and the workload of a nurse must also be in accordance with the ability of the individual nurse. Sari Sangiang Tangerang Hospital Hospital has the highest Bed Occupancy Rate (BOR) in 2022 in August of 81.08% and the lowest in February of 71.76. BOR, which changes every year, needs to be watched out for, because it can create a separate burden for nurses. The heavier the workload received by nurses, the worse the performance of the nurses themselves. The purpose of this research was to determine the relationship between workload and nurse performance in the general ward of Sari Asih Sangiang Hospital, Tangerang City. The design of this study was cross sectional with with a population of all nurses on duty in the general treatment room of Sari Asih Sangiang Hospital, Tangerang City and as a sample of 70 people. The research instrument used a questionnaire. Bivariate data analysis using the Chi square test. The results showed that most of the nurses had a heavy workload (75.7%) and good performance (54.3%). The results of the chi-square test showed that there was a significant relationship between workload and nurse performance (*p value* : 0.000). Hospitals are advised to increase the number of workers in certain work shift schedules because nurses feel the workload is too heavy on certain shift schedules.*

Keywords: *Workload, Performance, Nurse*

PENDAHULUAN

Berdasarkan data dari Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (BPPSDMK) Kementerian Kesehatan Republik Indonesia pada tahun 2019 didapatkan bahwa jumlah tenaga kesehatan di Indonesia adalah 1.244.162 orang dengan 376.136 (30,23% diantaranya adalah perawat (Depkes, 2019). Tenaga perawat sebagai salah satu tenaga kesehatan memegang peranan penting dalam mencapai tujuan pembangunan kesehatan. Bahkan WHO menyatakan bahwa perawat merupakan “*back bone*” untuk mencapai target- target global, nasional maupun daerah. Hal ini disebabkan karena perawat merupakan tenaga kesehatan dengan proporsi terbesar, melayani pasien selama 24 jam secara terus menerus dan berkesinambungan melakukan pelayanan kesehatan kepada pasien serta berada pada garis terdepan dalam pemberian pelayanan kesehatan kepada masyarakat (Depkes, 2019). Tenaga perawat sebagai salah satu tenaga kesehatan memegang peranan penting dalam mencapai tujuan pembangunan kesehatan. Bahkan WHO menyatakan bahwa perawat merupakan “*back bone*” untuk mencapai target- target global, nasional maupun daerah. Hal ini disebabkan karena perawat merupakan tenaga kesehatan dengan proporsi terbesar, melayani pasien selama 24 jam secara terus menerus dan berkesinambungan melakukan pelayanan kesehatan kepada pasien serta berada pada garis terdepan dalam pemberian pelayanan kesehatan kepada masyarakat Tuntutan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan semakin hari semakin bertambah hal ini sesuai Undang-Undang No. 38 Tahun 2014 tentang keperawatan yang menyatakan bahwa penyelenggaraan pelayanan keperawatan harus dilakukan secara bertanggung jawab, akuntabel, bermutu, aman, dan terjangkau oleh perawat yang memiliki kompetensi, kewenangan, etik, dan moral tinggi (Kementerian Kesehatan RI, 2014). Kemampuan perawat yang tidak memadai sebagai hambatan utama untuk memberikan kesehatan yang berkualitas tinggi (Liang et al., 2012). Menurut Undang- Undang RI Nomor 38 tahun 2014 perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Perawat juga memiliki tupoksi yang harus dijalankan. Tupoksi perawat dapat berjalan sesuai dengan harapan jika perawat memiliki kinerja yang baik, sehingga dapat meningkatkan mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit dan meningkatkan derajat kesehatan yang setinggi- tingginya. Oleh karena itu, kinerja perawat sangat perlu diperhatikan.

Mangkunegara (2015) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sesuai dengan keadaan tersebut perusahaan harus dapat menyesuaikan dengan adanya perubahan-perubahan perilaku yang memberikan sumbangan penting dalam perkembangan instansi atau perusahaan, bergantung pada tingkat beban kerja yang dihadapi oleh para karyawan yang bekerja di suatu institusi atau perusahaan. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya beban kerja, kepuasan kerja dan komunikasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anwar (2013) yang menyatakan bahwa kinerja seorang perawat sangat dipengaruhi oleh beban kerja baik secara fisik maupun non fisik, dimana 70,0% perawat memiliki beban kerja berat dengan kinerja perawat kurang sebesar 67,0% (Nursalam, 2017). *American Association of College of nursing* (2015), menyebutkan bahwa, dari 138 perawat yang direkrut di rumah sakit, didapatkan jumlah rata-rata *turnover* perawat adalah 13,9%. Penyebab dari *turnover* perawat tersebut adalah karena ketidakpuasan kerja, tingginya beban kerja dan budaya organisasi. Sejalan dengan penelitian tersebut (Ahuja et al., 2017) menyatakan bahwa beban kerja berlebih menyebabkan kenaikan *turnover intention* sebesar 9-12%.

Berdasarkan data kunjungan karyawan yang berobat ditahun 2021 sebanyak 60 perawat dengan kasus demam, gastritis, TB paru, hamil muda, dispepsia, dan typhoid. Perawat yang berobat ke IGD setiap bulan rata-rata 5 orang dan diberikan surat istirahat 1-2 hari kerja. Hasil wawancara dengan kepala ruang perawat, mereka mengatakan belum optimal menjalankan peran dan fungsinya sebagai kepala ruang karena kurangnya tenaga perawat yang sudah trampil dan mandiri (perawat yang sedang orientasi dihitung tenaga inti). Hal ini akan mempengaruhi beban kerja perawat dalam melakukan asuhan keperawatan karena kuantitas dan kualitas tenaga perawat berubah.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang hubungan beban kerja dengan kinerja perawat di ruang perawatan umum RS Sari Asih Sangiang Kota Tangerang Tahun 2022.

METODE PENELITIAN

Dalam mengumpulkan data peneliti melakukan prosedur :

1. Mengurus ijin kepada Direktur RS Sari Asih Sangiang Kota Tangerang untuk penelitian.
2. Peneliti melakukan pengambilan data beban kerja dan kinerja dengan langkah sebagai berikut:
 - a) Peneliti melakukan pengambilan data primer yaitu menggunakan kuisisioner beban kerja dan kinerja kemudian diberikan kepada keseluruhan responden yang berjumlah 70 orang.
 - b) Pada penelitian ini, kuisisioner beban kerja dan kinerja diberikan kepada pihak administrasi rumah sakit untuk dibagikan kepada responden yang dimaksud. Peneliti menjelaskan tentang bagaimana prosedur pengisian kuisisioner beban kerja dan kinerja kepada pihak administrasi. Kemudian pihak administrasi rumah sakit memberikan penjelasan mengenai kuisisioner kepada seluruh responden.
3. Data yang di dapatkan dari penilaian beban kerja kemudian dibandingkan dengan kinerja individu/perawat yang bersangkutan dan diolah menggunakan pengolah data statistik.

Pada penelitian sumber data diambil dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh peneliti dengan menggunakan kuisisioner untuk mengukur kinerja perawat dan beban kerja. Selanjutnya data sekunder diperoleh oleh peneliti dari data administrasi RS Sari Asih Sangiang Kota Tangerang yang relevan dengan tujuan penelitian ini seperti data jumlah perawat dll.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1) Analisa Univariat

a) Karakteristik Responden

Penelitian dilakukan dengan menyebarkan lembar kuesioner kepada perawat di ruang perawatan rawat inap RS Sari Asih Sangiang Kota Tangerang sebanyak 70 orang responden. Berdasarkan kuisisioner yang disebarkan oleh peneliti, terdapat karakteristik responden yakni, Umur, Jenis Kelamin, Pendidikan, Masa Kerja, Status Pekerjaan, yang disajikan pada tabel berikut :

Tabel 1
Distribusi responden berdasarkan karakteristik responden

No	Faktor	Jumlah	%
1	Umur		
	20-29 Tahun	39	55,7
	30-39 Tahun	27	38,6
	≥ 40 Tahun	4	5,7
	Total	70	100,0
2	Jenis Kelamin		
	Laki-Laki	26	37,0
	Perempuan	44	63,0
	Total	70	100,0
3	Pendidikan		
	D3	32	45,7
	S1 Ners	38	54,3
	Total	70	100,0
4	Masa Kerja		
	≤ 5 tahun	40	57,1
	>5 Tahun	30	42,9
	Total	70	100,0
5	Status Pekerjaan		
	Tetap	21	30,0
	Kontrak/Magang	49	70,0
	Total	70	100,0

Berdasarkan tabel 1 ditemukan karakteristik responden yaitu, sebagian besar responden berumur 20-29 Tahun dengan jumlah 39 orang dari 70 orang dengan presentase sebesar 55,7%, karakteristik responden menurut jenis kelamin sebagian besar adalah perempuan dengan jumlah 44 orang dari 70 orang dengan presentase 63,0%, karakteristik responden menurut pendidikan sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan S1 dengan jumlah 38 orang dari 70 orang dan presentase sebesar 54,3%, karakteristik responden berdasarkan masa kerja sebagian besar adalah <5 tahun dengan jumlah sebanyak 40 orang dari 70 orang dengan presentase sebesar 57,1%, karakteristik responden berdasarkan status pekerjaan yaitu, responden dengan status pekerjaan pegawai kontrak dengan jumlah 49 orang dari 70 orang dengan presentase sebesar 70,0%

b) Deskripsi Variabel

(1) Deskripsi Variabel Beban Kerja Perawat di Ruang Perawatan Umum RS Sari Asih Sangiang Kota Tangerang

Tabel 2 Ditribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Beban Kerja Perawat di Ruang Perawata Umum RS Sari Asih Sangiang Kota Tangerang

No	Beban Kerja	Frekuensi (f)	Presentase (%)
1	Berat	53	75,7
2	Ringan	17	24,3

Total	70	100,0
-------	----	-------

Berdasarkan tabel 2 diatas menunjukkan bahwa sebagian besar pearawat yaitu sebanyak 53 orang (75,7%) memiliki beban kerja berat.

(2) Deskripsi Variabel Kinerja Perawat di Ruang Perawatan Umum RS Sari Asih Sangiang Kota Tangerang

Tabel 3 Ditribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kinerja Perawat di Ruang Perawatan Umum RS Sari Asih Sangiang Kota Tangerang

No	Kinerja	Frekuensi (f)	Presentase (%)
1	Kurang	32	45,7
2	Baik	38	54,3
Total		70	100,0

Berdasarkan tabel 3 diatas menunjukkan bahwa sebagain besar perawat yaitu sebanyak 38 orang (54,3%) memiliki kinerja baik.

2) Analisa Bivariat

Analisis data bivariat digunakan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara kedua variable yaitu hubungan beban kerja dengan kinerja perawat di RS Sari Asih Tangerang

Tabel 4 Ditribusi Silang Antara Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat di Ruang Perawatan Umum RS Sari Asih Sangiang Kota Tangerang

Beban Kerja	Kinerja						P value	OR
	Kurang		Baik		Total			
	F	%	F	%	F	%		
Berat	32	60,4	21	39,6	53	75,7	0,000	0,396
Ringan	0	0,0	17	100,0	17	24,3		
Total	32	45,7	38	54,3	70	100		

Pada tabel 4 menunjukkan bahwa perawat yang memiliki beban kerja berat dengan kinerja kurang sebanyak 32 orang (60,4%), beban kerja berat dengan kinerja baik 21 orang (39,6%) dan beban kerja ringan dengan kinerja baik sebanyak 17 orang (24,3%).

Pembahasan

1) Beban Kerja Perawat

Berdasarkan hasil penelitian, beban kerja yang dirasakan 47 orang (67,1%) adalah berat. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Haryanti (2018) di RSUD Kabupaten Semarang, didapatkan hasil bahwa perawat mempersepsikan beban kerja mereka berat (93,1%). Berbeda dengan hasil penelitian Seftriadinata (2018) di RSUD Saras Husada Purworejo bahwa perawat mempersepsikan diri mereka memiliki beban kerja sedang (53,95%).

Beban kerja yang berlebihan ini sangat berpengaruh terhadap produktifitas tenaga kesehatan. Sulistyowati dkk (2012) menyatakan beban kerja seorang perawat juga harus sesuai dengan

kemampuan individu perawat. Perawat yang merasa terbebani dengan tugas mereka akibat waktu kerja yang berlebihan, tugas tambahan dan kurangnya kelengkapan fasilitas. Peningkatan beban kerja dapat terjadi, jika jumlah perawat tidak sesuai dengan tingkat kebutuhan perawatan pada pasien Simamora, (2012). Senada dengan hal tersebut Umansky dan Rantanen (2016) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi beban kerja perawat adalah perbandingan antara jumlah perawat dengan jumlah pasien yang harus ditangani. Ruang Perawatan umum yang memiliki perawat sebanyak 75 orang dengan kapasitas tempat tidur sejumlah 119 tempat tidur. Rasio ini telah sesuai dengan anjuran dari SK Menkes RI No. 262 tahun 1979 mengenai rasio jumlah tempat tidur dan kebutuhan perawat. RS Sari Asih Sangiang yang merupakan rumah sakit tipe C dianjurkan untuk memiliki tenaga keperawatan sejumlah 2 perawat tiap 3-4 tempat tidur yang tersedia. Begitu pula pada ruangan lantai 3 yang memiliki 34 orang perawat dengan kapasitas 53 tempat tidur, Ruang lantai 4 yang memiliki 16 orang perawat dengan 29 kapasitas tempat tidur, Ruang lantai 2 memiliki 25 perawat dengan kapasitas 55 tempat tidur. Tingginya beban kerja ada ruangan tersebut dimungkinkan bukan berasal dari faktor perbandingan jumlah perawat dengan pasien, namun faktor lain yang mempengaruhi beban kerja seperti *type activity, time pressure dan physical expenditure*

2) Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian, sebanyak 38 orang (54,3%) memiliki kinerja baik. Adapun baik atau kurangnya kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Mangkunegara (2015) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah pengetahuan, kualitas, produktifitas, fleksibilitas, inisiatif, kerjasama, tanggung jawab, komunikasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja perawat RS Sari Asih Tangerang yaitu faktor personal dimana pengetahuan, keterampilan/kualitas perawat dibutuhkan dalam melakukan tindakan keperawatan. Adanya kerjasama dan komunikasi yang baik dari rekan kerja dan keluarga perawat dapat meningkatkan kinerja dan target penilaian kerja yang ditetapkan dapat tercapai. Sedangkan sebanyak 32 orang (45,7%) perawat dengan kinerja kurang karena rendahnya fleksibilitas perawat dimana perawat tidak mempelajari dan menguasai informasi serta prosedur yang terbaru tentang ilmu keperawatan dan tidak mampu bekerja dengan baik ketika dalam tekanan. Selain itu kurangnya inisiatif atau ide kreatif dalam memecahkan masalah serta tidak suka tantangan dalam pekerjaan. Oleh karena itu diharapkan Rumah Sakit Sari Asih Sangiang dapat terus mengupdate ilmu keperawatan, dan terus mendorong kreatifitas dan menciptakan suasana yang nyaman bagi perawat.

3) Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja

Penelitian ini sejalan dengan Harini (2018) yang mengemukakan bahwa nilai korelasi beban kerja dan kinerja karyawan r hitung $>$ r tabel ($0,634 > 0,2521$) dan $p = 0,000 < 0,005$ menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara variabel beban kerja dengan kinerja karyawan hal ini membuktikan bahwa beban kerja tinggi akan menyebabkan kurangnya kinerja.

Nursalam (2017) menyatakan ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, yaitu (1) Faktor Individu : kemampuan, ketrampilan, latar belakang, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang, (2) Faktor Psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja, (3) Faktor Organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan sistem penghargaan (*reward system*). Nursalam (2017) menyatakan bahwa penilaian kinerja berkenaan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang ditugaskan atau

diberikan dan program penilaian dapat menimbulkan kepercayaan moral yang baik dari karyawan maupun perusahaan. Adanya kepercayaan ini mereka akan mendapat imbalan sesuai dengan prestasi dan akan memberi rangsangan bagi karyawan untuk memperbaiki prestasinya. Hal ini di dukung oleh Manuho (2015) bahwa dari hasil penelitian menunjukkan (28,6%) perawat yang memiliki beban kerja tinggi dengan kinerja baik. Ini disebabkan motivasi yang tinggi dari perawat dalam menjalankan tanggung jawabnya, pengawasan dari kepala ruangan dan tuntutan dari pihak rumah sakit yang mengharuskan perawat/staf rumah sakit untuk selalu menerapkan asuhan keperawatan yang berkualitas.

Hasil penelitian lain yang mendukung penelitian ini dilakukan oleh Seftriadinata (2018) bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan kinerja perawat. Hasil penelitian yang dilakukan Seftriadinata juga didukung oleh Widayanti (2017) yang mengungkapkan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan kinerja perawat. Hasil penelitian juga menunjukkan nilai Odds Ratio (OR) sebesar 0,396 yang berarti beban kerja yang berat akan memiliki resiko kinerja yang kurang baik sebanyak 0,396x lebih tinggi dibandingkan beban kerja sedang sampai ringan.

KESIMPULAN

Dari hasil pengujian hipotesis dan pembahasan dalam penelitian ini, dapat diambil beberapa kesimpulan

1. Data karakteristik menunjukkan sebagian besar responden berumur ≤ 35 tahun sebanyak 57 orang (81,4%), sebagian besar berjenis kelamin perempuan sebanyak 44 orang (63,0%), sebagian besar pendidikannya S1 Ners sebanyak 38 orang (54,3%), sebagian besar memiliki masa kerja < 5 tahun yaitu sebanyak 56 orang (80,0%)
2. Beban kerja perawat di ruang perawatan umum Rumah Sakit Sari Asih Sangiang kota Tangerang adalah berat (75,7%)
3. Kinerja perawat di ruang perawatan umum Rumah Sakit Sari Asih Sangiang kota Tangerang adalah baik (54,3%)
4. Terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan kinerja perawat. Beban kerja yang berat menyebabkan kinerja perawat rendah (p value : 0.000, OR; 0,396)

DAFTAR PUSTAKA

- Ahuja, M. K., Chudoba, K. A. ., & Kacmar, C. . (2017). *IT road warriors: Balancing work –family conflict, job autonomy, and work overload to mitigate turnover in tentions*”, *MIS Quarterly*. 31(1), 1–17. Indiana Information Systems Department Kelley School of Business Indiana University. India. Diakses di <https://www.jstor.org/stable/25148778> pada tanggal 4 Desember 2022
- Anwar, Kurniadi. 2013. *Managemen Keperawatan dan Prospektifnya Teori,. Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: Fakultas kedokteran Universitas Indonesia
- Harini, Setiana A, dan Sudarijati. 2018. *Pengaruh Beban Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. HJG (Han UI Jaya Garment)*. Fakultas Ekonomi Djuanda Bogor
- Haryanti, Faridah, A., & Purwaningsih, P. (2018). *Hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di instalasi gawat darurat rsud kabupaten semarang*. 1(1), 48–56. Universitas Sumatera Utara. <https://jurnal.unimus.ac.id/index.php/JMK/article/view/949>
- Kementerian Kesehatan RI. (2014). *Undang-Undang No 38 Tentang Keperawatan*. Jakarta :

Kemenkes RI

- Koesmowidjojo, S. R. M. (2017). *Panduan praktis menyusun analisis beban kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Liang, Y. W., Chen, W. Y., Lee, J. L., & Huang, L. C. (2012). Nurse staffing, direct nursing care hours and patient mortality in Taiwan: The longitudinal analysis of hospital nurse staffing and patient outcome study. *BMC Health Services Research*, 12(1). Taiwn. diakses di <https://doi.org/10.1186/1472-6963-12-44>
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (14th ed.). Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Manuho, E., Warouw, H., & Hamel, R. (2015). Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan Di Instalasi Rawat Inap C1 RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado. *Jurnal Keperawatan UNSRAT*, 3(2), 110719.
- Nursalam. (2017). *Manajemen keperawatan: Aplikasi dalam praktek keperawatan professional* (5th ed.). Jakarta: Salemba Medika
- Sefriadinata, T. (2018). Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawatdi RSUD Saras Husada Purworejo. *Manajemen Keperawatan*. <https://jurnal.unimus.ac.id/index.php/JMK/article/view/33529>
- Simamora, H. (2012). *Manajemen Sumberdaya Manusia* (STIE YKPN Yogyakarta (ed.); 10th ed.).
- Sulistyowati, D. (2012). Peran perawat dalam melaksanakan personal hygiene menurut persepsi pasien imobilisasi fisik. *Jurnal Nursing Studi*. Vol 1. No. 1 Hal 169-174. <http://ejournals1.undip.ac.id/index.php/jnursing>