

Hubungan Motivasi dan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Kota Makassar

Suci Fajriani S¹, Muhammad Alwy Arifin^{2*}, Suci Rahmadani³

^{1,2*,3}Kesehatan Masyarakat, Kesehatan Masyarakat, Universitas Hasanuddin, Makassar, Indonesia

Email: ¹sucifajriani99@gmail.com, ^{2*}muhalwiarifin@yahoo.com , ³sachy_dani@yahoo.com

Abstract

Nurses are the implementing elements of service activities of a hospital so that the quality of nurses will determine hospital performance. Therefore, nurses who have good performance are needed. Nurse performance is closely related to how much motivation and workload nurses have in providing health services to patients. Meanwhile, the number of nurses at the Makassar City Hospital is still inadequate, causing the nurses' workload to be quite high. However, in carrying out nursing care, nurses have their own motivations that encourage them to carry out their duties and responsibilities as well as possible. This study aims to determine the relationship between motivation and workload with the performance of nurses in the inpatient installation of Makassar City Hospital. The type of research used is quantitative research using a cross sectional study approach. The population in this study were all nurses who served in the inpatient installation of the Makassar City Hospital. Determination of the sample by the method of total sampling with a total sample of 69 nurses. The results of the study using chi-square showed that motivation ($p=0.000$) and workload ($p=0.044$). The p value of all independent variables <0.05 so that there is a relationship between motivation and workload with the performance of nurses in the inpatient installation of Makassar City Hospital.

Keywords: Motivation, Workload, Performance, Nurse .

Abstrak

Perawat merupakan unsur pelaksana kegiatan pelayanan suatu rumah sakit sehingga kualitas dari perawat akan menentukan kinerja rumah sakit. Olehnya itu dibutuhkan perawat yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja perawat erat kaitannya dengan seberapa besar motivasi dan beban kerja yang dimiliki perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien. Sementara itu, jumlah perawat di RSUD Kota Makassar masih belum memadai sehingga menyebabkan beban kerja yang dirasakan perawat cukup tinggi. Kendati demikian, dalam melaksanakan asuhan keperawatan perawat memiliki motivasi tersendiri yang mendorongnya untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan sebaik mungkin. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi dan beban kerja dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap RSUD Kota Makassar. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan cross sectional study. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bertugas di instalasi rawat inap RSUD Kota Makassar. Penentuan sampel yakni dengan metode total sampling dengan total sampel sebanyak 69 perawat. Hasil penelitian dengan menggunakan chi-square menunjukkan bahwa motivasi ($p=0,000$) dan beban kerja ($p=0,044$). Nilai p dari seluruh variabel bebas $<0,05$ sehingga ada hubungan antara motivasi dan beban kerja dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap RSUD Kota Makassar.

Kata Kunci: Motivasi, Beban Kerja, Kinerja, Perawat.

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) sangat dibutuhkan dalam mewujudkan pelayanan kesehatan yang optimal. Salah satu sumber daya manusia yang juga merupakan unsur

pelaksana kegiatan pelayanan dan ujung tombak pelayanan kesehatan suatu rumah sakit adalah perawat sehingga kualitas dari perawat akan menentukan kinerja rumah sakit. Oleh karena itu, dibutuhkan perawat yang memiliki kinerja yang baik. Dengan adanya perawat yang berkualitas, maka rumah sakit akan mendapatkan hasil kerja yang optimal. Rumah sakit tentu menginginkan agar seluruh perawatnya memiliki kinerja yang baik, karena kinerja dari tiap perawat ini akan berpengaruh terhadap kinerja rumah sakit secara keseluruhan.(Saeroji, 2021)

Kinerja yang baik dapat dilihat dari partisipasi perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas kepada pasien. Dimana asuhan keperawatan terdiri dari pengkajian, diagnosa, perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi tindakan keperawatan yang diberikan kepada pasien (Librianty, 2018). Kinerja dalam hal ini erat kaitannya dengan seberapa besar beban kerja dan motivasi kerja perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan (Aprilia, 2017). Hal ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Basalamah *et al* (2022) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Kota Makassar. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Astuti *et al* (2018) tentang kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan dan didapatkan hasil penelitian bahwa kontribusi motivasi dan beban kerja terhadap kinerja perawat sebesar 49,40%.

Motivasi merupakan dorongan atau kehendak yang memengaruhi perilaku pekerja untuk meningkatkan kinerja. Setiap pekerjaan memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan dan mampu menciptakan kinerja yang tinggi dengan bersemangat, bergairah dan berdedikasi (Hasmalawati, 2018). Sedangkan beban kerja merupakan persepsi atas kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun mental (Nandavati et al., 2019). Pentingnya peran serta banyaknya tugas dan tanggung jawab yang dimiliki oleh perawat menyebabkan pekerjaan yang dilakukan oleh perawat memberikan beban kerja tersendiri. Dimana beban kerja ini merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi terjadinya resiko penurunan kinerja (Erlina et al., 2018).

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Makassar merupakan Pusat Rujukan Pintu Gerbang Utara Makassar. Berdasarkan data Kepegawaian RSUD Kota Makassar Tahun 2022, jumlah perawat dan tempat tidur di RSUD Kota Makassar belum sesuai dengan sesuai dengan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Klasifikasi Dan Perizinan Rumah Sakit, yang menyatakan bahwa untuk Rumah Sakit Kelas B, jumlah kebutuhan tenaga keperawatan sama dengan jumlah tempat tidur pada instalasi rawat inap, dengan kata lain perbandingan tenaga keperawatan dan tempat tidur adalah 1:1. Jumlah perawat yang masih belum memadai tersebut dapat menyebabkan tingginya beban kerja perawat.

Selain itu, nilai *Bed Occupancy Rate* (BOR), LOS, serta jumlah pasien pada RSUD Kota Makassar di tahun 2017 sebesar 71.15%, kemudian pada tahun 2018 meningkat menjadi 77.4%, pada tahun 2019 menurun menjadi 64.49%, pada tahun 2020 dan 2021 juga menurun akibat Pandemi Covid-19 dengan nilai sebesar 57,69% pada tahun 2020 hingga 22,29% pada tahun 2021. Kemudian LOS 4.6 hari pada tahun 2017, 5.67 hari pada tahun 2018, dan kembali menjadi 4.6 hari pada tahun 2019, 4,7 pada tahun 2020, dan 4,7 pada tahun 2021. Adapun jumlah pasien rawat inap pada tahun 2017 sebanyak 9.486 pasien, pada tahun 2018 sebanyak 9.422 pasien, pada tahun 2019 sebanyak 8.195 pasien, pada tahun 2020 sebanyak 4.897, dan pada tahun 2021 sebanyak 3.459 pasien. Hal tersebut menunjukkan bahwa jumlah pasien setiap tahunnya mengalami penurunan.

BOR merupakan persentase penggunaan tempat tidur pada satuan waktu tertentu yang memberikan gambaran tentang tinggi rendahnya pemanfaatan tempat tidur. Olehnya itu, BOR merupakan salah satu indikator untuk mengetahui tingkat pemanfaatan dan efisiensi pelayanan di suatu rumah sakit (Erlina et al., 2018). Nilai ideal BOR menurut Depkes RI (2005) adalah antara 60-85%. Walaupun berfluktuasi,

nilai BOR pada RSUD Kota Makassar Tahun 2017-2019 masih tergolong ideal namun pada tahun 2020 dan 2021 BOR berada jauh di bawah standar yang diakibatkan oleh Pandemi Covid-19. Secara logika, semakin tinggi angka BOR, berarti semakin banyak pasien yang menggunakan tempat tidur yang tersedia secara bergantian. Hal ini tentu merupakan kondisi yang menguntungkan bagi rumah sakit karena tempat tidur yang tersedia tidak “menganggu” dan menghasilkan pemasukan. Namun, jika tidak didukung oleh SDM yang memadai, dalam hal ini perawat yang akan memberikan asuhan keperawatan, tentunya hal tersebut akan memberikan beban kerja yang tinggi bagi perawat dan dapat berpengaruh terhadap produktivitas atau kinerja perawat.

Observasi awal berupa wawancara juga dilakukan kepada 5 orang perawat pada masing-masing instalasi rawat inap RSUD Kota Makassar. Berdasarkan hasil wawancara tersebut, perawat mengatakan bahwa beban kerja yang dirasakan cukup tinggi yang dikarenakan jumlah perawat masih kurang atau belum memadai. Kendati demikian, dalam melaksanakan asuhan keperawatan mereka memiliki motivasi tersendiri yang mendorongnya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan sebaik mungkin.

Berdasarkan fenomena di atas, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih lanjut “Hubungan Motivasi dan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Kota Makassar”.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan *cross sectional study*, dimana pengukuran variabel independen dan dependen dilakukan secara bersamaan. Penelitian ini difokuskan pada 5 indikator motivasi dan 3 aspek beban kerja terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap RSUD Kota Makassar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bertugas di 5 ruang rawat inap RSUD Kota Makassar dengan penentuan sampel yakni dengan metode *total sampling* dengan total sampel sebanyak 69 perawat.

Pengumpulan data primer dilakukan secara langsung melalui wawancara dengan menggunakan alat ukur kuesioner. Pengumpulan data sekunder juga dilakukan melalui dokumen yang diperoleh dari pihak RSUD Kota Makassar yakni lembar rekap data terkait jumlah ruangan beserta tempat tidur, profil rumah sakit, dan perawat yang bertugas di instalasi rawat inap RSUD Kota Makassar. Pengolahan data menggunakan SPSS dengan analisis data yang digunakan yakni analisis univariat dan analisis bivariate dengan uji *chi-square* terkait motivasi, beban kerja, dan kinerja untuk melihat hubungan antara motivasi dan beban kerja dengan kinerja perawat.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui gambaran karakteristik responden sebagai berikut:

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden di Instalasi Rawat Inap RSUD Kota Makassar Tahun 2022

Variabel	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	2	2,9
Perempuan	67	97,1

Variabel	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Umur		
20-30 Tahun	8	11,6
31-40 Tahun	52	75,4
41-50 Tahun	8	11,6
>50 Tahun	1	1,4
Pendidikan Terakhir		
Diploma	24	34,8
S1	44	63,8
S2	1	1,4
Lama Bekerja		
1-5 Tahun	12	17,4
6-10 Tahun	33	47,8
11-15 Tahun	18	26,1
>15 Tahun	6	8,7
Total	69	100

Sumber : Data Primer

Hasil penelitian distribusi karakteristik umum responden pada Tabel 1 menunjukkan bahwa dari 69 responden, sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 67 responden (97,1%). Kelompok umur dengan jumlah tertinggi yakni kelompok umur 31-40 tahun sebanyak 52 responden (75,4%). Latar belakang pendidikan mayoritas S1 yakni sebanyak 44 responden (63,8%). Lama bekerja responden terbanyak adalah 6-10 tahun sebanyak 33 responden (47,8%).

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Variabel Penelitian

Variabel	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Motivasi		
Tinggi	62	89,9
Rendah	7	10,1
Beban Kerja		
Tinggi	46	66,7
Rendah	23	33,3
Kinerja		
Tinggi	53	76,8
Rendah	16	23,2
Total	69	100

Sumber : Data Primer

Hasil analisis univariat pada Tabel 2 menunjukkan bahwa berdasarkan variabel motivasi, mayoritas perawat memiliki motivasi tinggi yaitu 62 responden (89,9%) dan motivasi rendah yaitu 7 responden (10,1%). Variabel beban kerja mayoritas perawat memiliki beban kerja tinggi yaitu 46 responden (66,7%) dan beban kerja rendah yaitu 23 responden (33,3), dan variabel kinerja mayoritas perawat memiliki kinerja tinggi yaitu 53 responden (76,8%) dan kinerja rendah yaitu 16 responden (23,2%).

Tabel 3. Distribusi Hubungan antara Variabel dengan Kinerja Perawat

Variabel	Kinerja Perawat				Total		<i>p</i>	
	Tinggi		Rendah		n	%		
	N	%	N	%				
Motivasi								
Tinggi	52	83,9	10	16,1	62	100	0,000	
Rendah	1	14,3	6	85,7	7	100		
Beban Kerja								
Tinggi	32	69,6	14	30,4	46	100	0,044	
Rendah	21	91,3	2	8,7	23	100		
Total	53	76,8	16	23,2	69	100		

Sumber : Data Primer

Berdasarkan Tabel 3, analisis bivariate motivasi terhadap kinerja perawat berdasarkan tabel menunjukkan bahwa dari 69 responden, perawat yang memiliki motivasi tinggi cenderung memiliki kinerja yang tinggi yakni 52 responden (83,9%). Sebanyak 10 responden (16,1%) yang memiliki motivasi kerja tinggi namun memiliki kinerja yang rendah. Sedangkan dari 7 responden yang memiliki motivasi rendah terdapat 1 responden (14,3%) yang mempunyai kinerja tinggi, dan sebanyak 6 responden (85,7%) yang mempunyai kinerja rendah. Hasil uji statistik *Chi Square* dengan melihat *Fisher's Exact Test* yaitu nilai $p=0,000$, karena nilai $p < 0,05$ maka H_0 ditolak artinya ada hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat.

Berdasarkan beban kerja terhadap kinerja perawat menunjukkan bahwa dari 21 responden (91,3%) dan sebanyak 2 responden (8,7%) yang memiliki beban kerja rendah namun memiliki kinerja yang rendah. Sedangkan dari 46 responden yang memiliki beban kerja tinggi terdapat 32 responden (69,6%) yang mempunyai kinerja tinggi, dan sebanyak 14 responden (30,4%) yang mempunyai kinerja rendah. Hasil uji statistik dengan menggunakan *Chi Square* diperoleh nilai $p=0,044$, karena nilai $p < 0,05$ maka H_0 ditolak artinya ada hubungan antara beban dengan kinerja perawat.

3.2 Pembahasan

Motivasi merupakan faktor pendorong yang bersifat internal yang datang dari dalam diri seseorang untuk menimbulkan dan mengarahkan perilaku atau perbuatan yang akan dilakukannya (Rosmaini & Tanjung, 2019). Pada dasarnya motivasi merupakan sinergi yang mendorong semangat kerja bawahan untuk bekerja keras dan memberikan segala kemampuan dan keterampilannya (Silitonga, 2020). Berdasarkan hasil penelitian di atas mayoritas responden yakni 62 responden yakni dari 62 responden yang memiliki motivasi tinggi, 52 responden (83,9%) memiliki kinerja tinggi.

Motivasi yang dimiliki perawat di instalasi rawat inap RSUD Kota Makassar mempengaruhi kinerja. Dimana bahwa perawat yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan melakukan yang terbaik untuk mencapai tujuan instansi salah satunya dengan menampilkan kinerja yang optimal. Sebaliknya perawat yang memiliki motivasi kerja yang rendah maka akan menampilkan hasil kerja yang tidak maksimal dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Astuti & Lesmana (2018) yang menyatakan bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara motivasi terhadap kinerja secara nyata. Penelitian yang dilakukan juga oleh Masna *et al* (2017) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Artinya, semakin tinggi motivasi perawat, maka kinerja perawat akan meningkat. Demikian sebaliknya semakin rendah motivasi perawat, maka kinerja perawat akan semakin menurun. Sebab dalam memenuhi kebutuhanya seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari

perilakunya. Saat pegawai memiliki motivasi yang tinggi maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja yang bersangkutan.

Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah tugas-tugas yang harus diselesaikan karyawan pada suatu unit organisasi dalam jangka waktu tertentu (Dg.Malino et al., 2020). Setiap pekerjaan merupakan beban kerja bagi pelakunya dan setiap tenaga kerja memiliki kemampuan tersendiri dalam menangani beban kerjanya, dimana sistem kerja dirancang sedemikian rupa sehingga dapat diperoleh produktivitas dan kualitas kerja terbaik yang dapat dicapai jika beban berada dalam batas kemampuan fisik (Heriziana & Rosalina, 2021). Berdasarkan hasil penelitian di atas mayoritas responden yakni dari 23 responden yang memiliki beban kerja rendah, 21 responden (91,3%) memiliki kinerja tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa menunjukkan terlihat adanya kecenderungan bahwa perawat yang memiliki beban kerja rendah akan memiliki kinerja yang baik. Dengan kata lain, beban kerja yang ringan akan mendorong tumbuhnya kinerja perawat yang baik pula. Namun, ada pula perawat yang memiliki beban kerja yang tinggi tetapi tidak membuat perawat terbebani, melainkan dapat meningkatkan kinerja karena kemampuan perawat sudah dengan standar kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Astuti & Lesmana (2018) yang menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. Dengan kata lain, ada pengaruh atau hubungan yang searah antara beban kerja terhadap kinerja secara nyata. Selain itu menurut Sultan (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja yang berlebihan atau tidak disesuaikan dengan kapasitas karyawan dapat memengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Hakman *et al* (2021) yang menyatakan bahwa ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat. Beban kerja karyawan perlu diperhatikan agar tidak terjadi over yang dapat menimbulkan stres dan berakibat pada menurunnya kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan mengenai hubungan motivasi dan beban kerja dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap RSUD Kota Makassar dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi dan beban kerja dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap RSUD Kota Makassar. Adapun saran bagi perawat di instalasi rawat inap RSUD Kota Makassar untuk tetap mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja dan kinerja yang dimiliki. Kepada Pihak RSUD Kota Makassar agar lebih memperhatikan kebutuhan fisiologis pada perawat dalam mendukung peningkatan motivasi kerja perawat, serta beban kerja, khususnya beban kerja fisik yang dimiliki oleh perawat di instalasi rawat inap RSUD Kota Makassar demi meningkatkan kinerja perawat yang lebih baik dan mutu pelayanan terhadap pasien yang lebih baik pula.

REFERENCES

- Aprilia, F. (2017). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. *Jom FEKON*, 4(1), 87–100.
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman*, 6(2), 42–50.
- Dg.Malino, D. S., Radja, J., & Sjahruddin, H. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Burnout Sebagai Intervening Pada Kantor Pos Indonesia Cabang Makassar. *Niagawan*, 9(2), 94–101. <https://doi.org/10.24114/niaga.v9i2.19034>
- Erlina, Arifin, A., & Salmah, A. U. (2018). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Labuang Baji Makassar. *JKMM*, 1(1), 335–341.

- Hakman, Suhadi, & Nani, Y. (2021). Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja , Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pasien Covid-19. *Nursing Care and Health Technology Journal*, 1(2), 47–54.
- Hasmalawati, N. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Intuisi*, 10(01), 26–35. <https://doi.org/10.21776/ub.mps.2017.003.02.1>
- Heriziana, & Rosalina, S. (2021). *Analisis Persepsi Stres Kerja Tenaga Kesehatan Di Masa Pandemi Covid-19*. Kuningan : Azka Pustaka.
- Librianty, N. (2018). Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Uptd Kesehatan Tapung Kab. Kampar Tahun 2018. *Jurnal Ners*, 2(2), 59–70. <https://doi.org/10.31004/jn.v2i2.227>
- Masna, Adbullah, R., & Hasmin. (2017). Analisis Pengaruh Supervisi Kepala Ruangan, Beban Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 2(2), 369–385.
- Nandavati, N., Soelton, M., Nanda, A., Putra, R. L., & Pebriani, P. (2019). Bagaimanakah Konflik Peran dan Beban Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan Burnout sebagai Variabel Intervening. *Bagaimana... Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 5(1), 1–13.
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit.
- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Saeroji. (2021). Pengaruh Dukungan Organisasi, Pemberdayaan Psikologis dan Pemberdayaan Struktural Terhadap Komitmen Organisasi Perawat Rumah Sakit Haji Surabaya. *Journal of Economic and Business*, 2(3), 39–49.
- Silitonga, E. S. (2020). *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen, dan Lingkungan*. Penebar Media Pustaka.
- Sultan, M. (2021). *Higiene industri: Penerapan di Sektor Perusahaan*. Madza Media.