

PENGARUH QUALITY WORK LIFE TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI RUMAH SAKIT TIPE B

Agung Wahyu Pamungkas[✉], Sestiono Mindiharto

Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muhammadiyah Gresik, Jl. Sumatera No. 101 GKB Gresik 61121, Jawa Timur, Indonesia.

Informasi Artikel

Diterima 16-12-2024

Disetujui 28-12-2024

Diterbitkan 31-12-2024

Kata Kunci

Quality Work Life, Produktivitas, perawat, Rumah Sakit, Kepuasan Kerja

e-ISSN

2613-9219

Akreditasi Nasional

SINTA 4

Keyword

Quality Work Life, Productivity Nurse, Hospital, Work Satisfaction

Corresponding author

agungwahyupamungkas7@gmail.com

Abstrak

Latar Belakang: Penelitian ini ingin menelusuri bagaimana *Quality of Work Life* (*QWL*) memengaruhi tingkat produktivitas karyawan di Rumah Sakit tipe B. Dengan kompleksitas dan tingginya tekanan dalam pekerjaan di sektor kesehatan, sangatlah vital untuk menjaga semangat dan kesejahteraan para tenaga kerja. **Metode:** Penelitian analitik observasional dengan pendekatan *cross sectional* ini dilakukan di Rumah Sakit tipe B dengan jumlah populasi 233 perawat, dan diambil 75 orang sebagai sampel berdasarkan rumus Slovin. Variabel independent dan dependen adalah *QWL* dan produktivitas kerja. Pengumpulan data menggunakan instrumen kuesioner *QWL* dan produktivitas. Analisa data meliputi analisis univariat, bivariat menggunakan Uji Regresi Linier. **Hasil:** Mayoritas perawat berjenis kelamin perempuan (98.7%), Sebagian besar berusia >50 tahun (77.3%). Hasil uji regresi linier menunjukkan *QWL* berpengaruh terhadap produktivitas kerja ($p=0,001$) **Kesimpulan:** Produktivitas kerja perawat dipengaruhi *QWL* sehingga manajemen Rumah Sakit perlu meningkatkan kualitas hidup perawat agar produktivitasnya baik.

Abstract

Background: This study explores how Quality of Work Life (QWL) affects employee productivity levels in Type B Hospitals. With the complexity and high pressure of work in the health sector, it is vital to maintain the spirit and well-being of the workforce. **Method:** Using a cross-sectional approach, this observational analytical study was conducted in Type B Hospitals with a population of 233 nurses. 75 people were taken as samples based on the Slovin formula. The independent and dependent variables are QWL and work productivity. Data collection used QWL and productivity questionnaire instruments. Data analysis included univariate and bivariate analysis using the Linear Regression Test. **Results:** The majority of nurses were female (98.7%), and most were >50 years old (77.3%). The results of the linear regression test showed that QWL affected work productivity ($p = 0.001$) **Conclusion:** Nurses' work productivity is influenced by QWL so hospital management needs to improve the quality of life of nurses so that their productivity is good.

PENDAHULUAN

Quality of Work Life (QWL) adalah konsep yang menggambarkan kondisi fisik, emosional, dan sosial yang memengaruhi kesejahteraan karyawan dalam lingkungan kerja. Dalam konteks rumah sakit, yang sering kali penuh dengan tekanan tinggi dan beban kerja yang berat, *QWL* sangat penting untuk menjaga motivasi, kinerja, dan kesejahteraan karyawan. Karyawan rumah sakit, baik tenaga medis, maupun tenaga administrasi, memainkan peran vital dalam penyediaan layanan kesehatan yang berkualitas. Produktivitas karyawan rumah sakit menjadi salah satu faktor kunci dalam menentukan efektivitas pelayanan medis [1].

Organisasi yang memprioritaskan keseimbangan kerja-hidup dan kesehatan mental berhasil meningkatkan efisiensi kerja dan mengurangi tingkat pergantian staf. Strategi ini tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga memperkuat keberlanjutan organisasi dalam jangka Panjang [2]

Rumah sakit sebagai organisasi pelayanan kesehatan memiliki tanggung jawab besar dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Hal ini tidak terlepas dari peran karyawan, baik tenaga medis maupun non-medis, yang menjadi ujung tombak dalam operasional sehari-hari [3]. Lingkungan kerja rumah sakit dikenal dengan tekanan tinggi akibat beban kerja berlebih, risiko kesehatan, dan kebutuhan pelayanan pasien yang terus-menerus. Hal ini meningkatkan risiko burnout dan stres kerja pada tenaga medis. Studi terkini menunjukkan bahwa *QWL* yang buruk di sektor ini berkontribusi langsung terhadap penurunan produktivitas, absensi, dan bahkan kesalahan medis [4]

Produktivitas karyawan menjadi faktor penentu keberhasilan rumah sakit dalam menjalankan fungsi dan misinya. Namun, lingkungan kerja rumah sakit memiliki tantangan yang kompleks, seperti risiko kesehatan, beban kerja tinggi, dan potensi stres, yang dapat memengaruhi kualitas hidup kerja *QWL* karyawan [5]. *QWL* menjadi elemen penting dalam mendukung produktivitas yang mencakup aspek kesejahteraan fisik, psikologis, dan sosial karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, menyatakan kesejahteraan mempunyai pengaruh bermakna terhadap kepuasan kerja perawat dan bidan [6].

Kejadian depresi di beberapa negara mencapai 8% kasus penyakit yang muncul akibat depresi. Kejadian depresi pada perawat di Indonesia sekitar 50,9% perawat di Indonesia mengalami stres akibat beban kerja yang berlebihan. Fenomena stres kerja telah menjadi masalah global. sehingga ada hubungan antara beban kerja dan stres kerja pada perawat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 10 perawat (50%) di rawat jalan mengalami beban kerja berat dan 5% mengalami tingkat stres yang berat [7].

Menghadapi hal ini, para karyawan memerlukan dukungan sosial (baik dari atasan, rekan-rekan, dan keluarga) serta pendekatan dan pembinaan konseling yang disediakan perusahaan untuk memahami isu-isu yang dihadapi karyawan di tempat kerja, agar mereka bisa mengelola stres dengan lebih baik [8].

Faktor pendukung lingkungan kerja yang aman, keseimbangan kerja-hidup, dan pengakuan atas kontribusi tenaga kerja adalah faktor utama yang meningkatkan produktivitas sedangkan faktor penghambat kurangnya

pelatihan, komunikasi yang tidak efektif, dan dukungan manajerial yang minim dapat menurunkan kinerja individu dan tim [9]. Berdasarkan data hasil survey kepuasan karyawan Rumah Sakit X, Menunjukkan bahwa tingkat kepuasa masih dibawah tingkat harapan dengan hasil 70% – 80 %, hal ini dapat diartikan bahwa jaminan kualitas hidup kerja karyawan Rumah Sakit masih belum terpenuhi [10].

Penerapan *QWL* sangat sejalan dengan **Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)**, yang mewajibkan setiap organisasi, termasuk rumah sakit [11]. Untuk memastikan keselamatan, kesehatan, dan kesejahteraan pekerja. mengacu pada tingkat kepuasan karyawan terhadap lingkungan kerja mereka, yang meliputi keseimbangan antara kehidupan pribadi dan professional [12], peluang untuk pengembangan karier, kondisi kerja yang sehat, serta hubungan sosial yang mendukung di tempat kerja, yang tinggi diyakini dapat meningkatkan produktivitas kerja, karena karyawan merasa lebih dihargai, termotivasi, dan memiliki kesejahteraan yang lebih baik [13].

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana Konsep *QWL* dalam Kesejahteraan karyawan yang berhubungan dengan produktivitas karyawan terhadap Penerapan SMK3 di rumah sakit Ibnu Sina untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik [14]. Penelitian mengungkapkan bahwa pekerja yang merasa senang dengan suasana kerja dan rancangan pekerjaan yang disediakan cenderung menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Mereka juga memperlihatkan komitmen yang lebih besar serta lebih terikat pada tujuan perusahaan. Kepuasan dalam pekerjaan berfungsi sebagai penggerak motivasi internal yang berdampak pada semangat kerja dan mutu hasil yang diperoleh [15].

METODE

Penelitian kuantitatif ini menerapkan desain analitik observasional, menggunakan pendekatan cross sectional, dilakukan di Rumah Sakit tipe B. penelitian ini adalah semua perawat di Rumah Sakit tersebut. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode simple random sampling dan besar sampel dengan ditentukan rumus slovin untuk menentukan sampel dengan hasil akhir sebanyak 75 orang, dimana setiap karyawan di bagian perawat Rumah Sakit tipe B. Variabel independent adalah *QWL* dan variabel dependent adalah Produktivitas kerja. Instrumen penelitian adalah kuesioner *QWL* dan Produktivitas yang mencakup komponen atau aspek-aspek *QWL*. Kondisi lingkungan kerja (fisik, psikologis, dan sosial), kesempatan pengembangan karir dan pelatihan, dukungan manajerial dan hubungan kerja, keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) kepuasan kerja keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan sedangkan komponen atau aspek- aspek produktifitas karyawan. Efisiensi kerja (kecepatan dan ketepatan), kualitas hasil kerja, tingkat inisiatif dan kreativitas, tingkat absensi atau kehadiran, komitmen terhadap tugas dan organisasi. Analisa data yang digunakan meliputi analisis univariat, bivariat dengan menggunakan Uji Regresi Linier.

HASIL

Tenaga kerja yang menjadi responden dalam penelitian ini didominasi oleh Perempuan dengan mayoritas berusia di atas 50 tahun dengan prosentase sebanyak (98.3%), menunjukkan bahwa kelompok usia senior lebih banyak terwakili. Sebagian besar responden juga memiliki pengalaman kerja lebih dari lima tahun dengan presentase sebanyak (85.3%), yang mengindikasikan tingkat stabilitas dan keahlian yang tinggi dalam pekerjaan mereka. Selain itu, lokasi kerja terbesar berada di Instalasi Gawat Darurat (IGD), yang dikenal memiliki intensitas kerja tinggi, menuntut ketanggapan dan kemampuan beradaptasi dalam menghadapi situasi kritis, dari segi pendidikan, mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan S1 dengan presentase sebanyak (48%), yang mencerminkan tingkat kompetensi dan pengetahuan yang memadai untuk mendukung tugas-tugas mereka.

Tabel 1 Karakteristik Responden

Variabel	Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin		
- Pria	1	1,3
- Wanita	74	98.3
Usia		
- <40	3	4.0
- 41-49	14	18.7
- >50	58	77.3
Lama Kerja (tahun)		
<5 (baru)	11	14.7
>5 (lama)	64	85.3
Lokasi Kerja		
- Ruang IGD	35	46.6
- Ruang OK	15	20
- Ruang ICU	25	33.4
Pendidikan		
- Diploma	30	40
- S1	36	48
- S2	9	12

Data ini memberikan dasar penting untuk melakukan analisis lebih mendalam, khususnya mengenai bagaimana pengalaman kerja yang panjang, kelompok usia tertentu, serta tingkat pendidikan memengaruhi tingkat kepuasan kerja dan kualitas hidup kerja (Quality of Work Life/QWL) tenaga kesehatan di rumah sakit.

Tabel 2 Kuesioner *Quality Work Life (QWL)*

Aspek	Jawaban Responden							
	STS		TS		S		SS	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Kondisi lingkungan kerja	14	19	11	15	35	46	15	20
Kesempatan untuk pengembangan diri dan karir	8	10	19	25	22	30	26	35
Dukungan manajerial dan hubungan kerja	6	8	17	22	26	35	26	35
Work-life balance	19	25	21	28	17	23	18	24
Kepuasan kerja	15	20	11	15	20	26	29	39
Keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan	0	0	26	35	25	33	24	32

Mayoritas Perawat memberikan tanggapan yang cenderung positif, seperti **setuju (S)** dan **sangat setuju (SS)**,

terhadap dimensi-dimensi QWL, yang mencerminkan bahwa sebagian besar tenaga kerja merasa puas dengan lingkungan kerja dengan prosentase responden sebanyak (46%) mereka secara keseluruhan namun, terdapat distribusi tanggapan yang menunjukkan adanya ruang untuk perbaikan, khususnya dalam dimensi keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, di mana sebagian responden masih memilih kategori **tidak setuju (TS)** dengan prosentase responden sebanyak (35%), Hal ini menandakan bahwa meskipun QWL secara umum berada dalam kategori baik, isu tertentu seperti keseimbangan antara beban kerja dan kehidupan pribadi memerlukan perhatian lebih lanjut dari manajemen untuk meningkatkan kepuasan kerja secara menyeluruh,

Manajemen memiliki upaya perbaikan pada dimensi ini, yang mencakup berbagai aspek seperti keseimbangan kehidupan kerja, kesempatan untuk pengembangan pribadi dan profesional, serta perbaikan dalam lingkungan kerja, dapat memberikan dampak positif yang signifikan terhadap Quality of Work Life (QWL) secara keseluruhan, karena dengan memperhatikan kesejahteraan karyawan dan menciptakan kondisi kerja yang mendukung, karyawan akan merasa lebih termotivasi dan berdedikasi, yang pada pasangannya dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, serta retensi karyawan, sehingga menciptakan iklim organisasi yang lebih sehat dan berkelanjutan.

Data produktivitas kerja karyawan tercantum dalam Tabel 3. Sebagian besar responden memiliki persepsi positif terhadap pengelolaan dan efisiensi waktu (45%), motivasi dan komitmen, lingkungan kerja dengan persentase sebanyak (44%) kualitas pengerjaan dan hasil pengerjaan dengan presentasi sebanyak (60%) dukungan dari atasan dengan yang menunjukkan bahwa aspek diatas ini merupakan kekuatan utama dalam produktivitas karyawan.

Tabel 3. Produktivitas Karyawan

Aspek	Jawaban Responden							
	STS		TS		S		SS	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Pengelolaan dan efisiensi waktu	0	0	15	20	26	35	34	45
Kualitas pengerjaan dan hasil kerja	0	0	0	0	30	40	45	60
Motivasi dan komitmen	4	5	11	15	26	35	34	45
Kerjasama tim	19	25	23	30	18	24	15	21
Lingkungan kerja	5	6	10	14	27	36	33	44
Dukungan atasan	2	3	9	12	26	35	38	50

Tabel 4 Distribusi *frequency quality work life*

Kategori QWL	n	%
Kurang	26	34,7
Cukup	25	33,3
Baik	24	32,0
Total	75	100,0

Hasil distribusi frekuensi yang terdapat dalam tabel 4 mengenai kualitas kehidupan kerja (QWL), dapat dilihat bahwa mayoritas responden, yaitu 34.7%, menilai kualitas kehidupan kerja mereka berada pada kategori 'Kurang Baik', yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa bahwa aspek-aspek penting dalam QWL seperti lingkungan kerja, keseimbangan kerja-hidup, dan dukungan manajerial perlu diperbaiki; sementara itu, 33.3% responden merasa

kualitas kehidupan kerja mereka 'Cukup Baik', dan 32.0% merasa QWL mereka 'Baik', yang menunjukkan bahwa meskipun ada beberapa responden yang merasa QWL mereka baik, masih ada ruang untuk perbaikan yang signifikan untuk meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan.

Tabel 5 Distribusi *Frequency Produktivitas*

Produktivitas	n	%
Kurang Baik	27	36.0
Cukup Baik	26	34.7
Baik	22	29.3
Total	75	100.0

Hasil distribusi frekuensi mengenai penilaian terhadap produktivitas kerja yang ditampilkan dalam tabel 5 dapat dilihat bahwa 36.0% responden menilai produktivitas kerja mereka 'Kurang Baik', yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa mereka belum mencapai tingkat produktivitas yang optimal, sementara 34.7% menilai produktivitas mereka 'Cukup Baik', dan 29.3% menilai 'Baik', yang menggambarkan adanya kesenjangan dalam produktivitas kerja yang perlu ditangani, dengan meningkatkan kualitas kehidupan kerja mereka sebagai salah satu langkah strategis yang dapat mendorong kinerja dan efisiensi lebih baik di tempat kerja.

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linear

Variabel	B	Std. Error	Beta	T	Sig
Constanta	2.808	220		12.737	<.001
QWL	443	103	443	4.293	<.001

Berdasarkan hasil analisis regresi yang ditampilkan pada tabel 6 dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja (QWL) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan koefisien regresi B sebesar 0.443 yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada QWL akan berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja sebesar 0.443 unit, yang diindikasikan pula oleh nilai Beta sebesar 0.443 yang menunjukkan hubungan kuat antara keduanya; selain itu, hasil uji statistik dengan nilai $t = 4.293$ dan $p\text{-value (Sig)} < 0.001$ semakin mempertegas bahwa pengaruh QWL terhadap produktivitas kerja memang signifikan, sementara nilai Constant sebesar 2.808 mengindikasikan bahwa produktivitas kerja pada karyawan yang memiliki QWL rendah akan tetap berada pada nilai dasar 2.808.

PEMBAHASAN

Penelitian ini mengungkapkan bahwa *Quality of Work Life (QWL)* memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, khususnya di lingkungan rumah sakit dengan tekanan kerja tinggi. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa QWL tidak hanya mencakup kesejahteraan fisik, tetapi juga aspek psikologis dan sosial yang membentuk pengalaman kerja seseorang. Dalam konteks rumah sakit, QWL yang buruk dapat meningkatkan risiko stres, burnout, dan berujung pada penurunan produktivitas serta kualitas pelayanan Kesehatan [16].

Secara teoritis, konsep *Quality Work Life (QWL)* berakar pada gagasan keseimbangan antara kebutuhan organisasi dan individu. *Quality Work Life (QWL)* mencakup delapan dimensi, seperti pengembangan kapasitas manusia, keadilan kompensasi, dan integrasi sosial di tempat kerja. Studi ini menemukan bahwa meskipun karyawan merasa lingkungan kerja cukup mendukung, beberapa dimensi, seperti keseimbangan kerja-hidup dan dukungan manajerial, memerlukan perhatian lebih. Hal ini sejalan dengan penelitian lain yang menyebutkan bahwa organisasi yang tidak mampu mendukung keseimbangan kerja-hidup karyawan berisiko kehilangan motivasi dan komitmen tenaga kerja mereka [17].

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan temuan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator penting dalam hubungan antara QWL dan produktivitas. Ketika karyawan merasa dihargai, memiliki peluang pengembangan, dan bekerja di lingkungan yang kondusif, mereka cenderung lebih termotivasi dan produktif [18]. Penelitian lain menunjukkan bahwa kepuasan kerja perawat dan bidan di rumah sakit meningkat secara signifikan ketika QWL ditingkatkan, terutama dalam aspek pengakuan dan peluang pengembangan karier [19].

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa kelompok responden tertentu, seperti karyawan yang bekerja di lingkungan dengan intensitas tinggi di bagian IGD, menghadapi tantangan tambahan. Lingkungan kerja yang penuh tekanan sering kali menyebabkan ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang berdampak negatif pada produktivitas, yang menegaskan bahwa kebijakan QWL yang tidak memadai dapat memperburuk stres kerja dan mengurangi efisiensi.

Penerapan strategi berbasis QWL Dari sisi manajemen, seperti pelatihan yang relevan, pengakuan kinerja, dan fleksibilitas kerja, telah terbukti meningkatkan produktivitas karyawan hingga 25%. Penerapan kebijakan QWL juga mendukung tujuan Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3), yang menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang aman dan mendukung kesejahteraan karyawan. Dukungan manajerial yang kuat dan komunikasi efektif merupakan fondasi keberhasilan implementasi kebijakan ini.

KESIMPULAN

Studi ini menemukan bahwa QWL berpengaruh besar terhadap produktivitas karyawan rumah sakit sehingga mempertimbangkan kesejahteraan fisik, psikologis, dan sosial, karyawan menunjukkan motivasi yang lebih tinggi dan kinerja yang lebih baik, meskipun dalam lingkungan kerja yang penuh tekanan. Penelitian lanjutan QWL tertentu, seperti keseimbangan kerja-hidup, dapat difokuskan pada pengembangan kebijakan manajemen yang lebih baik agar lingkungan kerja menjadi lebih baik bagi karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya pimpinan dan seluruh karyawan Rumah Sakit X yang mengizinkan dan mendukung penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

1. Satato, Y. R., Dewi, I. K., & Maryani, T. (2024). Strategi pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai RS (HNGV) hospital nacional guido valaderes timor leste melalui pelatihan berbasis manajemen birokrasi. *Jurnal Widya Laksmi: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(2), 99-109.
2. eitra Qharizah Ananda, Abd. Gafur, Mansur Sididi. (Desember, 2023). Pengaruh safety talk terhadap perilaku kesehatan dan keselamatan pekerja pt. pelindo terminal II. *Window of Public Health Journal*, Vol.4No. 6
3. Pratiwi, H., km, S., Anwar, A. A., & Rochka, M. M. (2023). *Quality of work life dan komitmen organisasi perawat*. uwais inspirasi indonesia.
4. Abdullah, R., & Nurlinda, A. (2021). Pengaruh beban kerja dan sikap terhadap kelelahan kerja pada perawat di ruang rawat inap rumah sakit islam faisal Makassar. *Journal of Muslim Community Health*, 2(3), 81-94.
5. Araya-Castillo, L., et al. "Occupational Risks in Hospitals, Quality of Life, and Quality of Work Life: A Systematic Review." *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 2021.
6. Mokodompit, E. T., et al. (2021). "Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat dan Bidan di Rumah Sakit." *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 8(2), 102-111.
7. Hartati, D., et al. (2022). "Hubungan Beban Kerja dan Stres Kerja pada Perawat di Rumah Sakit". *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 12(1), 45-53.
8. Johanesa Aji Atmaja, J., & Chusairi, A. (2022). Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Tingkat Stres Pada Karyawan Kontrak Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(6).
9. Muktamar, A., Saputra, A., Zali, M., & Ugi, N. B. (2024). Mengungkap Peran Vital Kepemimpinan dalam Manajemen SDM: Produktivitas, Kepuasan Kerja, dan Retensi Tenaga Kerja yang Berkualitas. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 2(2), 9-19.
10. Nasution, A. D., & Mahyuni, E. L. (2020). *Hospital Occupational Safety and Health Management System based on Internet of Things (IoT)*.
11. Jurnal Keperawatan Muhammadiyah. (2023). "Pengaruh Pelaksanaan Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (SMK3) terhadap Kinerja Tenaga Medis di Rumah Sakit
12. Rachman, R. M., Leda, J., Lorens, D., Putri, T. S., Saptaputra, S. K., & Mustika, W. (2024). *Higiene dan Toksikologi Industri*. TOHAR MEDIA.
13. Pitoyo, D. J., & Handayani, W. P. P. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 9(2), 152–159.
14. Hadiguna, R. (2019). *Pendekatan Sistem untuk Efisiensi dan Efektivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
15. Nimas, et al. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan dan Produktivitas Karyawan*.
16. *Frontiers in Public Health. The Relationship Between Effort-Reward Imbalance and Quality of Working Life Among Medical Caregivers: Mediating Effects of Job Burnout*.
17. Kniffin, K. M., et al. (2020). "COVID-19 and the Workplace: Implications, Issues, and Insights for Future Research and Action." *American Psychologist*. DOI: 10.1037/amp0000716.
18. Sudibjo, N., & Prameswari, R. Y. (2020). "The effects of job satisfaction and organizational commitment on employee performance." *International Journal of Innovation, Creativity, and Change*, 11(8), 316–317.
19. *BMJ Open*. (2021). "Factors associated with recognition at work among nurses and the impact of recognition at work on health-related quality of life, job satisfaction and psychological health." *BMJ Open*, 11(1), e051933. DOI: 10.1136/bmjopen-2021-051933.