



Pengaruh Beban Kerja Dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Ngroto

Arief Kurniawan

Mahasiswa Program Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Keyword:

Workload, Work Fatigue, Employee Performance

Abstract

Everyone's workload is different depending on the type of work. Workloads that are disproportionate to workers' ability for longer can cause work fatigue. As a result, it can affect performance. This study aimed to determine the relationship between workload and work fatigue on employee performance at the Ngroto Public Health Center, Blora City, in 2024. This study was an Analytical Survey research with a Cross-Sectional approach. The sampling technique used was Total Sampling, the entire population of 53 employees minus five employees who had been interviewed during the preliminary study. The results of statistical tests using the Chi-Square test showed that there was a relationship between workload and employee performance at the Ngroto Public Health Center, Blora City, with a value ($p\text{-value} = 0.005$) ($\alpha < 0.05$). It is hoped that the Puskesmas need to pay more attention to the aspects of the workload on employees to show optimal results.

Abstrak

Beban kerja setiap orang berbeda tergantung pada jenis pekerjaannya. Beban kerja yang tidak proporsional dengan kemampuan pekerja dalam jangka waktu yang lama dapat menyebabkan kelelahan kerja. Akibatnya dapat mempengaruhi kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dan kelelahan kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Ngroto Kota Blora tahun 2024. Penelitian ini merupakan penelitian Survey Analitik dengan pendekatan Cross Sectional. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Total Sampling, yaitu seluruh populasi yang berjumlah 53 karyawan dikurangi lima karyawan yang telah diwawancarai pada saat studi pendahuluan. Hasil uji statistik dengan menggunakan uji Chi-Square menunjukkan bahwa ada hubungan antara beban kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Ngroto Kota Blora, dengan nilai ($p\text{-value} = 0,005$) ($\alpha < 0,05$). Diharapkan pihak Puskesmas perlu lebih memperhatikan aspek beban kerja pada pegawai untuk menunjukkan hasil yang optimal.

Kata Kunci: Beban Kerja, Kelelahan Kerja, Kinerja Karyawan

Translated with DeepL.com (free version)

PENDAHULUAN

Kesehatan adalah faktor utama dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja sebagai aset manusia. Kemampuan untuk mencapai produktivitas tinggi hanya dapat diperoleh oleh individu yang mempertahankan kondisi kesehatan yang optimal. Sebaliknya, ketika mengalami penyakit atau masalah kesehatan, karyawan cenderung kurang efektif dalam menjalankan tugas mereka (Suma'mur, 2013).

Prestasi pegawai mencerminkan prestasi yang harus diperoleh oleh seorang individu dalam menjalankan tanggung jawabnya dengan baik, baik dari segi kualitas maupun kuantitas (Mangkunegara, 2013). Namun, dalam banyak kasus, organisasi mengharapkan pengembangan kemampuan dan keahlian lebih lanjut dari sumber daya manusia yang mereka miliki (Muzakki, 2019).

Saat melakukan tugasnya, seorang pekerja menanggung beban dalam bentuk aktivitas fisik yang bervariasi, tergantung pada jenis pekerjaannya (Sarmini, 2021). Jika beban kerja tidak seimbang dengan kemampuan individu, ini dapat menyebabkan kelelahan kerja yang bertambah seiring berjalannya waktu (Pratiwi, 2019). Santoso (dalam Permatasari, 2017) menyatakan bahwa kelelahan merupakan masalah yang harus diperhatikan, karena segala jenis pekerjaan, baik formal maupun informal, dapat menyebabkan kelelahan kerja. Kelelahan kerja ini kemudian dapat mengakibatkan penurunan

kinerja yang pada akhirnya mengurangi produktivitas kerja.

Puskesmas Ngroto di Kota Cepu, salah satu pusat kesehatan masyarakat yang terletak di lingkungan perkotaan, telah menjadi pilihan utama masyarakat untuk mendapatkan layanan kesehatan. Dengan jumlah penduduk mencapai 30.327 jiwa, wilayah kerja Puskesmas Ngroto meliputi 4 Kelurahan, yaitu Ngroto, Karangboyo, Ngelo, dan Cepu. Dampak dari pandemi Covid-19 telah mendorong Puskesmas Ngroto untuk menyediakan layanan terkait penanganan dan vaksinasi Covid-19, yang secara otomatis menambah tugas bagi pegawai di sana.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan pada 11 September 2023 di Puskesmas Ngroto Kota Cepu melalui metode wawancara dengan 5 pegawai, terungkap bahwa dampak pandemi Covid-19 telah menyebabkan pegawai merangkap atau memiliki tugas tambahan. Selain menjalankan program-program di Puskesmas seperti Upaya Kesehatan Perorangan (UKP) dan Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM), dalam wawancara tersebut, 2 orang menyatakan merasa kelelahan karena beban kerja meningkat. Selain itu, 3 orang mengalami kendala jadwal yang bentrok antara tugas rutin dengan kegiatan skrining dan vaksinasi Covid-19, sehingga setiap pegawai harus mengisi kekosongan tersebut. Kondisi tersebut tentu akan memengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Beban Kerja dengan Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Ngroto Kota Cepu Tahun 2024.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan (field research) yang pada hakikatnya merupakan penelitian yang pencarian data serta pengumpulan datanya dilakukan ditempat terjadinya fenomena atau kasus tertentu terjadi. Peneliti menggunakan penelitian field research karena peneliti terjun langsung dilapangan untuk mengamati langsung fenomena yang terjadi yaitu tentang bagaimana strategi pemasaran dan dampak dari strategi pemasaran serta solusi di BSI KCP Bojonegoro Suropati.

PEMBAHASAN

1. Gambaran Karakteristik Responden

a. Umur

No	Umur	Frekuensi
1	24-34 Tahun	19
2	35-44 Tahun	15
3	>44 Tahun	14
Total		48

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 1 diatas, hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar berumur 22-34 tahun sebanyak 19 responden (39,6%)

b. Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	(%)
1.	Laki – laki	13	27,1
2.	Perempuan	35	72,9
Total		48	100

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 2 diatas, hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar jenis kelamin perempuan sebanyak 35 responden (39,6%).

c. Status Perkawinan

No	Status Perkawinan	Frekuensi	(%)
1.	Belum Menikah	6	12,5
2.	Menikah	42	87,5
Total		48	100

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 3 diatas, hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar status perkawinan menikah sebanyak 42 responden (87,5%).

d. Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	(%)
1.	SMA	4	8,3
2.	D3	26	54,2
3.	S1	17	35,4
4.	S2	1	2,1
Total		48	100

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 4 diatas, hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar pendidikan terakhir D3 sebanyak 26 responden (54,2%).

e. Lama Bekerja

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Lama

No	Masa Kerja	Frekuensi
1.	< 5 Tahun	13
2.	> 5 Tahun	35
Total		48

Sumber: Data Primer, 2024

f. Jabatan

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Berdasarkan

No	Jabatan	Frekuensi
1	Administrasi	3
2	Apoteker	2
3	Asisten Apoteker	2
4	Bidan	6
5	Dokter Gigi	2
6	Dokter Umum	3
7	Fisioterapi	1
8	Keamanan	1
9	Kebersihan	1
10	Kepala Puskesmas	1
11	Perawat Gigi	2
12	Perawat Umum	6
13	Petugas Gizi	3
14	Petugas Kesling	2
15	Petugas Lab	3
16	Refraksionis	1
17	Rekam Medis	1
18	SKM	2
19	TU	6
Total		48

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 6 diatas, hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 48 pegawai yang menjadi responden terdapat sebanyak 3 responden Administrasi (6,3%), 2 responden Apoteker (4,2%), 2 responden Asisten Apoteker (4,2%), 6 responden Bidan (12,5%), 2 responden Dokter Gigi (4,2%), 3 responden Dokter Umum (6,3%), 1 responden Fisioterapi (2,1%), 1 responden Keamanan (2,1%), 1 responden Kebersihan (2,1%), 1 responden Kepala Puskesmas (2,1%), 2 responden Perawat Gigi (4,2%), 6

responden Perawat Umum (12,5%), 2 responden Petugas Gizi (4,2%), 2 responden Petugas Kesling (4,2%), 3 responden Petugas Lab (6,3%), 1 responden Refraksionis (2,1%), 1 responden Rekam Medis (2,1%), 2 responden SKM (4,2%), dan 6 responden TU (12,5%).

2. Analisis Univariat

a. Kinerja Pegawai

Tabel 7. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Kinerja Pegawai

No	Kinerja Pegawai	Frekuensi	(%)
1.	Kurang	-	-
2.	Cukup Baik	23	47,9
3.	Baik	25	52,1
Total		48	100

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 7 diatas, hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar kinerja pegawai baik sebanyak 25 responden (52,1%).

b. Beban Kerja

Tabel 8. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Beban Kerja Pegawai

No	Beban Kerja	Frekuensi	(%)
1	Berat	13	27,1
2	Sedang	35	72,9
3	Ringan	-	-
Total		48	100

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 7 diatas, hasil penelitian menunjukkan bahwa

sebagian besar beban kerja pegawai baik sebanyak 35 responden (72,9%).

c. Kelelahan Kerja

Tabel 9. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Kelelahan Kerja

No	Kelelahan Kerja	Frekuensi
1.	Sangat Tinggi	-
2.	Tinggi	7
3.	Sedang	16
4.	Rendah	25
Total		48

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 8 diatas, hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar kelelahan kerja pegawai baik sebanyak 25 responden (52,1%).

3. Analisis Bivariat

a. Hubungan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Ngroto Tahun 2024

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 13 responden yang memiliki beban kerja berat dengan kinerja cukup baik sebanyak 11 responden (84,6%) dan memiliki kinerja baik sebanyak 2 responden (15,4%). Sedangkan dari 35 responden yang memiliki beban kerja sedang dengan kinerja cukup baik sebanyak 12 responden (34,3%) dan kinerja baik sebanyak 23 responden (65,7%).

Hasil uji statistik menggunakan uji Chi Square diketahui p-value = 0,005 ($p < \alpha$ 0,05) yang artinya terdapat hubungan yang bermakna antara beban kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Ngroto.

b. Hubungan Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Ngroto

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 23 responden yang mengalami kelelahan kerja sedang dan tinggi dengan kinerja cukup baik sebanyak 15 responden (65,2%) dan memiliki kinerja baik sebanyak 8 responden (34,8%). Sedangkan dari 25 responden yang mengalami kelelahan kerja rendah dengan kinerja cukup baik sebanyak 8 responden (32%) dan memiliki kinerja baik sebanyak 17 responden (68%).

Hasil uji statistik menggunakan uji Chi Square diketahui p-value = 0,044 ($p < \alpha$ 0,05) yang artinya terdapat hubungan yang bermakna antara kelelahan kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Ngroto.

PEMBAHASAN

1. Analisis Univariat

a. Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 23 pegawai (47,9%) memiliki kinerja cukup baik dan 25 pegawai (52,1%) memiliki kinerja baik. Dari 6 pernyataan kuisisioner tentang kinerja pegawai yang paling cenderung menggambarkan kinerja pegawai cukup baik adalah berhadir tepat waktu di tempat kerja sedangkan pada kinerja pegawai baik adalah mampu bekerja secara maksimal sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Ikhbar (2013) kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu sesuai standar kerja yang telah ditetapkan.

Adapun beberapa penilaian kinerja individu dari Sumantri (2015), antara lain; kemampuan dan keterampilan pegawai, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, kerja sama antar pegawai, dan kedisiplinan pegawai.

b. Beban Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 13 pegawai (27,1%) memiliki beban kerja berat dan 35 pegawai memiliki beban kerja sedang (72,9%). Dari 15 pernyataan kuisisioner tentang beban kerja, pegawai cenderung mengerjakan dua atau lebih pekerjaan dalam waktu yang bersamaan dan merasa pekerjaan yang dilakukan harus secepat mungkin (deadline).

Menurut Menpan (dalam Utomo, 2008) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Yulianus, 2017).

c. Kelelahan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 7 pegawai mengalami kelelahan tinggi (14,6%), 16 pegawai mengalami kelelahan sedang (33,3%), dan 25 pegawai mengalami kelelahan rendah (52,1%). Dari 30 pertanyaan kuisisioner tentang kelelahan kerja, pegawai cenderung sering

mengalami kelelahan meliputi berat dibagian kepala, lelah pada seluruh tubuh, susah berpikir, sulit berkonsentrasi, mudah merasa haus saat bekerja, mudah lupa, merasa kurang sehat.

Kelelahan merupakan kondisi fisiologis tubuh yang menunjukkan penurunan daya kerja yang akhirnya dapat memengaruhi produktifitas (Marbun, 2019).

2. Analisis Bivariat

a. Hubungan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Ngroto

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 13 responden yang memiliki beban kerja berat dengan kinerja cukup baik sebanyak 11 responden (84,6%) dan memiliki kinerja baik sebanyak 2 responden (15,4%). Sedangkan dari 35 responden yang memiliki beban kerja sedang dengan kinerja cukup baik sebanyak 12 responden (34,3%) dan kinerja baik sebanyak 23 responden (65,7%). Hasil uji statistik menggunakan uji Chi Square diketahui $p\text{-value} = 0,005$ ($p < \alpha 0,05$) yang artinya terdapat

hubungan yang bermakna antara beban kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Ngroto.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Pratama (2021), menunjukkan bahwa dari hasil uji statistik melalui Chi Square didapatkan $p\text{-value} = 0,001$ dengan $p < \alpha 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima yang artinya terdapat hubungan antara beban kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Ketapang II Kabupaten Kotawaringin Timur. Penelitian lain yang sejalan oleh Shinta (2020), menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya bahwa semakin besar pengaruh nilai beban kerja maka akan meningkatkan nilai kinerja karyawan.

Menurut Everly dkk, (dalam Munandar, 2001) mengatakan beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Adanya kinerja pegawai untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang

dibebankan kepadanya (Khalifah, 2019). Menurut Manuaba (dalam Yuni, 2021), apabila beban kerja terus-menerus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan menurun.

Pada penelitian ini beban kerja yang dimiliki oleh pegawai di Puskesmas Ngroto disebabkan dampak dari pandemi Covid-19 yaitu melakukan vaksinasi sehingga membuat pegawai cenderung merangkap tugas jadi harus cepat mengerjakan pekerjaan sehingga membutuhkan konsentrasi yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan agar tidak salah dan penanganan untuk pasien tepat. Maka pegawai merasa pekerjaan yang dilakukan harus secepat mungkin (deadline).

Asumsi peneliti pegawai yang memiliki beban kerja tingkat sedang dan berat tetapi memiliki kinerja yang baik, disebabkan karena pegawai di Puskesmas Ngroto tetap bekerja dengan baik meskipun beban kerja yang diterima sedang atau berat selama mereka masih termotivasi dalam bekerja.

b. Hubungan Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Ngroto

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 23 responden yang mengalami kelelahan kerja sedang dan tinggi dengan kinerja cukup baik sebanyak 15 responden (65,2%) dan memiliki kinerja baik sebanyak 8 responden (34,8%). Sedangkan dari 25 responden yang mengalami kelelahan kerja rendah dengan kinerja cukup baik sebanyak 8 responden (32%) dan memiliki kinerja baik sebanyak 17 responden (68%). Hasil uji statistik menggunakan uji Chi Square diketahui $p\text{-value} = 0,044$ ($p < \alpha 0,05$) yang artinya terdapat hubungan yang bermakna antara kelelahan kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Ngroto.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Cheryl (2018) yang menunjukkan melalui uji Fisher Exact Test diperoleh nilai $p = 0,023$ dimana nilai ($p < \alpha 0,05$) terdapat hubungan antara kelelahan kerja dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Pancaran Kasih.

Menurut Santoso (dalam Permatasari, 2017), kelelahan merupakan masalah yang harus mendapat perhatian. Semua jenis pekerjaan baik formal dan informal menimbulkan kelelahan kerja. Kelelahan kerja akan menurunkan kinerja yang mana sama dengan menurunnya produktivitas kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja antara lain; faktor internal (usia, jenis kelamin, penyakit, keadaan psikis, dan status gizi) dan faktor eksternal (beban kerja, masa kerja, dan waktu kerja).

Namun penelitian oleh Marbun (2019) menyatakan tidak ada hubungan beban kerja dengan kelelahan kerja, beban kerja tidak selalu mengakibatkan pegawai mengalami kelelahan kerja, tergantung bagaimana individu mengelola waktu dan pekerjaannya agar performa kerja tidak menurun.

Dari penelitian tersebut, peneliti berasumsi bagi pegawai di Puskesmas Ngroto yang mengalami kelelahan tingkat sedang dan tinggi tetapi memiliki kinerja yang baik disebabkan karena banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dan

faktor kelelahan kerja bukan merupakan faktor yang berhubungan secara langsung terhadap kinerja pegawai. Dan pegawai yang mampu manage dirinya dengan baik tidak akan mengalami kelelahan kerja sehingga tidak mempengaruhi kinerjanya

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan tentang Hubungan Beban Kerja dengan Kelelahan Kerja terhadap Pegawai di Puskesmas Ngroto Tahun 2024 sebagai berikut:

1. Dari 48 responden pegawai yang diteliti diketahui bahwa 23 pegawai memiliki kinerja cukup baik (47,9%) dan 25 pegawai memiliki kinerja baik (52,1%).
2. Dari 48 responden pegawai yang diteliti diketahui bahwa 13 pegawai memiliki beban kerja berat (27,1%) dan 35 pegawai memiliki beban kerja sedang (72,9%).
3. Dari 48 responden pegawai yang diteliti diketahui bahwa 7 pegawai mengalami kelelahan kerja tinggi (14,6%), 16 pegawai mengalami kelelahan kerja sedang (33,3%), dan 25 pegawai mengalami kelelahan kerja rendah (52,1%).
4. Ada hubungan beban kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Ngroto Tahun 2024 diperoleh hasil $p\text{-value} = 0,005$ ($p < \alpha 0,05$).

5. Ada hubungan kelelahan kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Ngroto Tahun 2024 diperoleh hasil p-value = 0,044 ($p < \alpha$ 0,05).

DAFTAR PUSTAKA

- Chery, Esther M. 2018. Hubungan Kelelahan Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD Pancaran kasih GMIM Manado. *e-Juournal Keperawatan (e-Kp)*. Vol. 6, No. 1. Diakses 14 Februari 2024.
- Ikhbar. 2013. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Puskesmas Tiga Kecamatan Samatiga Kabupaten Aceh Barat. Skripsi. Universitas Teuku Umar. <http://repository.utu.ac.id/225/>. Diakses 14 Februari 2024.
- Khalifah, Uswatul. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban kerja terhadap Kinerja Pegawai pada UPT Puskesmas Kotabaru Indragri Hilir. Skripsi. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. <https://repository.uinsuska.ac.id/24242/1/SKRIPSI%20USWATUL%20KHALIFAH%20OK.pdf>. Diakses 14 Februari 2024.
- Mangkunegara, Anwar P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Muzakki, dkk. 2019. Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics* 25(3), 144-150. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>. Diakses 14 Februari 2024
- Marbun, M.N.S. 2019. Hubungan Beban Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Perawat di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Harapan Pematang Siantar Tahun 2018. Skripsi. Universitas Sumatera Utara. <https://repository.usu.ac.id/handle/123456789/6100>.
- Munandar, A.S. 2001. Stress dan Keselamatan Kerja. Psikologi industri dan organisasi. Universitas Indonesia: Jakarta.
- Permatasari, dkk. 2017. Faktor yang berhubungan dengan Kelelahan Kerja pada Karyawan di Matahari Department Store Cabang Lippo Plaza Kendari Tahun 2016. *JIMKESMAS* Vol. 2, No. 5
- Pratama, Y. R. 2021. Hubungan Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Ketapang II Kabupaten Kotawaringin Timur. Skripsi. Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin.
- Pratiwi, P.I. 2019. Analisis Beban Kerja dan Kelelahan Kerja pada Pegawai Bagian Penyelenggaraan E-Government. Seminar dan Konferensi Nasional IDEC.
- Rohani, Yuni. 2021. Hubungan Fasilitas Kerja, Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan di Lingkungan Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin. Skripsi. Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin.