

**HUBUNGAN ANTARA KEBIJAKAN RUMAH SAKIT
DENGAN TINGKAT STRESS KERJA PERAWAT
PELAKSANA
DI RS PKU MUHAMMADIYAH
KARTASURA SURAKARTA**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata 1
pada Program Studi Keperawatan Fakultas Ilmu Kesehatan**

Oleh:

SABNA MORELZA

J210180052

**PROGRAM STUDI KEPERAWATAN S1
FAKULTAS ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2022

HALAMAN PERSETUJUAN

**HUBUNGAN ANTARA KEBIJAKAN RUMAH SAKIT DENGAN TINGKAT STRESS
KERJA PERAWAT PELAKSANA DI RS PKU MUHAMMADIYAH KARTASURA**

PUBLIKASI LAMIAH

Oleh :

SABNA MORELZA

J210180052

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh :

Dosen Pembimbing :



Supratman, S.K.M., M.Kes., Ph.D
NIK/NIDN : 755/0617066801

PENGESAHAN SKRIPSI

Berjudul :

**HUBUNGAN ANTARA KEBLIJAKAN RS DENGAN TINGKAT STRES KERJA
PERAWAT PELAKSANA DI RUMAH SAKIT PKU KARTASURA**

Oleh :

SABNA MORELZA

J210180052

Dipertahankan dihadapan Tim Penguji

Fakultas Ilmu Kesehatan

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pada tanggal 23 Mei 2022

Pembimbing

Supratman, S.K.M., M.Kes., Ph.D

NIK/NIDN : 755/0617066801

Penguji :

1. Supratman, S.K.M., M.Kes., Ph.D (.....)
2. Ns. Nurlaila Fitriani, M.Kep., Sp. Kep. J (.....)
3. Dian Hudyawati, S.Kep., Ns. M.Kep., Sp. Kep. MB (.....)

Menyetujui,

Kaprodi Keperawatan



Dr. Arif Widodo, S.St., M.Kes

NIK/NIDN : 360/0605066901

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan

Universitas Muhammadiyah Surakarta



Dr. Laila Nur Hafidzahayu, S.Fis., Ftr., M.Kes

NIK.750/0620117301

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan diatas, maka akan saya pertanggungawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 14 Mei 2022



SABNA MORELZA

J210180052

HUBUNGAN ANTARA KEBIJAKAN RUMAH SAKIT DENGAN TINGKAT STRESS KERJA PERAWAT PELAKSANA

DI RS PKU MUHAMMADIYAH KARTASURA

SURAKARTA

Abstrak

Pendahuluan: Kebijakan Rumah Sakit yaitu peraturan yang dibuat pimpinan RS yang menyangkut tugas, fungsi dan tanggung jawab karyawan termasuk perawat. Dalam kebijakan rumah sakit terdapat peraturan berupa tuntutan tugas atau desakan waktu untuk menyelesaikan tugas, konflik diseputar kerja dan antar perawat juga menjadi faktor internal yang turut berpengaruh pada stress kerja perawat **Tujuan:** Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah hubungan antara kebijakan rumah sakit dengan tingkat stres kerja RS PKU Muhammadiyah Kartasura. **Metode Penelitian:** Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan desain penelitian *deskriptif korelatif*. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian yaitu *cross sectional*. Responden berjumlah 17 perawat dengan menggunakan kuesioner Skala Penilaian HMP dan DASS 42. Penelitian ini menggunakan teknik Total Sampling. **Hasil Penelitian:** Hasil penelitian didapatkan Kebijakan rumah sakit di RS PKU Muhammadiyah Kartasura dengan kategori rendah sebanyak 10 perawat (58,8%). Tingkat stress kerja perawat pelaksana di RS PKU Muhammadiyah Kartasura sebagian besar masuk kategori sedang berjumlah 10 perawat (58,8%). Berdasarkan uji statistic nilai *p value* sebesar 0,035 ($p < 0,05$) yaitu H_0 ditolak berarti ada hubungan antara kepuasan perawat terhadap kebijakan rumah sakit dengan stress kerja perawat pelaksana RS PKU Kartasura. **Kesimpulan:** Kondisi Pekerjaan akan mempengaruhi stres kerja pada perawat sehingga Kebijakan Rumah Sakit perlu menentukan kondisi pekerjaan pada perawat.

Kata Kunci : Kebijakan Rumah Sakit, Stres, Perawat

Abstract

Background: Hospital policies are regulations made by hospital leaders regarding the duties, functions and responsibilities of employees, including nurses. In hospital policies there are regulations in the form of task demands or time pressure to complete tasks, conflicts around work and between nurses are also internal factors that also affect nurses' work stress. work stress at PKU Muhammadiyah Kartasura Hospital. **Objective:** The general objective of this study was to determine whether there is a relationship between hospital policies and work stress levels at PKU Muhammadiyah Kartasura Hospital **Research Methods:** The research method used is descriptive quantitative research with descriptive correlative research design. The approach used in this research is cross sectional. Respondents were 17 nurses using the HMP and DASS 42 Assessment Scale questionnaires. This study used the Total Sampling technique. **Research**

Results: The results showed that nurses' satisfaction with hospital policies at PKU Muhammadiyah Kartasura Hospital with a low category was 10 nurses (58.8%). The work stress level of the implementing nurses at PKU Muhammadiyah Kartasura Hospital was mostly in the moderate category, amounting to 10 nurses (58.8%). Based on the statistical test, the p value of 0.035 ($p < 0.05$), i.e. H_0 is rejected, means that there is a relationship between nurse satisfaction with hospital policies and work stress of nurses implementing PKU Kartasura Hospital. **Conclusion:** The more satisfaction with hospital policies is low, the level of work stress will be high. On the other hand, if satisfaction with hospital policies is high, the level of work stress will be low.

Keywords: Hospital Policy, Stress, Nurse

1. PENDAHULUAN

Masalah stres merupakan masalah kesehatan yang serius baik dari angka kejadian maupun dampak dari stres. Stres adalah epidemi yang menyebar di seluruh dunia. Stres adalah individu dan lingkungan yang saling mempengaruhi (Donsu, 2017). Hasil survey tenaga kerja perawat di Amerika Serikat menyatakan bahwa pekerjaan sebagai perawat berisiko terhadap masalah stress karena tekanan pekerjaan sebanyak 46% dan sebanyak 34% berfikir untuk mempertimbangkan lagi untuk keluar dari pekerjaannya akibat stress (Fajrillah & Nurfitriani, 2016). Fenomena stres kerja pada perawat menjadi konflik yang utama. Angka fenomena stres di Inggris sebanyak 385.000, di Wales sebanyak 11.000 hingga 26.000 (*Health & Safety Executive*, 2013).

Pengetahuan tentang stres dapat dilakukan dengan mengetahui sumber potensi penyebab dari stres kerja. Davis dan Newstroom menyebutkan sumber-sumber stres kerja antara lain: permasalahan kerja, beban kerja, jam kerja, karakter tugas wewenang, dukungan terhadap teman sejawat (Mangkunegara, 2008). Stres akan berdampak pada individu, organisasi maupun sosial. Stres bagi individu, stress berpengaruh pada kesehatan fisik dan mental, kinerja dan pengembangan karir menurun, bahkan terjadi pengangguran. Bagi organisasi dampak stres menyebabkan tekanan bagi kelompok dan layanan jaminan sosial, terutama terjadi pengangguran, hilangnya pekerjaan, dan pensiun dengan alasan karena masalah kesehatan (Petreanu et al., 2019). Permasalahan yang tinggi serta meluasnya dampak stres menjadi masalah serius sehingga perlu penanganan yang tepat. Stres dapat terjadi di lingkungan kerja manapun termasuk pada sektor pelayanan kesehatan, sehingga akan berdampak negatif pada individu dan organisasi.

Sektor kesehatan adalah sektor kerja berdasarkan tingkat stres kerja yang tinggi (*International Labour Organization*, 2016). Menurut Perwitasari tenaga kerja di rumah sakit berisiko terhadap stres dan yang mempunyai intensitas tingkat stres paling tinggi dibanding tenaga kesehatan lain adalah perawat (Perwitasari, 2016). Menurut *American National Association for Occupational Health* cit Wahyuni stress kerja yang dialami perawat masuk peringkat ke-4 (Wahyuni, 2017).

Angka prevalensi stres perawat di Semarang di tahun 2019 sebanyak 82,8%, diikuti oleh Manado, Kalimantan sebanyak 60,9%, Banda Aceh sebanyak 52,5%, Gorontalo sebanyak 55,1%, Yogyakarta sebanyak 80,3%, dan Padang sebanyak 55,8% (Ihsan & Rosyid, 2021). Dari data tersebut menyatakan stres kerja pada perawat tinggi di Indonesia.

2. METODE

Jenis Penelitian ini kuantitatif. pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling, cara pengumpulan data menggunakan kuisisioner, analisis data bersifat kuantitatif yang bertujuan mengevaluasi hipotesis. Desain penelitian kuantitatif adalah *deskriptif korelatif*. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian yaitu *cross sectional* yaitu penelitian yang melakukan determinasi terhadap paparan dan hasil secara simultan pada setiap subyek yang diteliti (Swarjana, 2014). Populasi penelitiannya yaitu seluruh perawat di RS PKU Muhammadiyah Kartasura yang berjumlah 17.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Jenis dan Rancangan Penelitian

1. Karakteristik Responden

Di RS PKU Kartasura pada bulan November 2021 terdapat 17 responden dengan karakteristik perawat berdasarkan usia mayoritas menunjukkan bahwa responden tertinggi pada kategori umur yaitu perawat dengan rata-rata umur 18-40 tahun sebanyak 15 responden (88,2%). Berdasarkan karakteristik responden menurut jenis kelamin pada data didapatkan sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan yaitu berjumlah 14 responden (82,4%) sedangkan laki-laki berjumlah 3 responden (17,6%). Distribusi karakteristik berdasarkan status menikah menunjukkan sebagian besar responden sudah menikah yaitu berjumlah 10 responden (58,8%). Distribusi responden berdasarkan lama kerja menunjukkan sebanyak 10 responden (58,8%) memiliki masa kerja 1-2 tahun

sedangkan sisanya sudah melebihi dari 5 tahun. Distribusi terakhir berdasarkan tingkat pendidikan yaitu sebanyak 13 responden (82,4%) memiliki tingkat pendidikan D3 sedangkan responden yang berprofesi ners sebanyak 3 responden (17,6%).

2. Gambaran Kebijakan Rumah Sakit

Tabel Distribusi Klasifikasi Kepuasan Kebijakan Rumah Sakit

Kebijakan RS	Frekuensi	%
Rendah	10	58,8
Sedang	7	41,2
Total	17	100

Pada penelitian ini, didapatkan hasil kebijakan rumah sakit yang dominan yaitu tingkat rendah dengan jumlah responden sebanyak 10 (58,8%) sedangkan tingkat sedang berjumlah 7 (41,2%).

3. Gambaran Stres Kerja Responden

Tabel Distribusi Klasifikasi Stres Kerja

Stres Kerja	Frekuensi	%
Sedang	10	58,8
Berat	7	41,2
Total	17	100

Pada penelitian, didapatkan sebagian besar responden mempunyai tingkat stress kerja sedang sebanyak 10 reponden (58,5%) sedangkan responden tingkat stress berat sebanyak 7 reponden (41,2%).

4. Hubungan Kebijakan Rumah Sakit dengan Stres Kerja Responden

Tabel Distribusi Tabulasi Silang Kebijakan RS dan Stres Kerja

Stres Kerja	Frekuensi	%
Sedang	10	58,8
Berat	7	41,2
Total	17	100

Berdasarkan hasil uji *crosstab* menunjukkan bahwa hampir setengah dari keseluruhan sejumlah 8 responden (47,1%) terhadap kebijakan rendah dan merasakan stress kerja sedang. Sedangkan responden terhadap kebijakan sedang dan merasakan stress kerja berat sebanyak 5 responden (29,4%)

B. Pembahasan

1. Karakteristik Responden

a) Usia

Hasil penelitian menyatakan distribusi tertinggi umur responden yaitu 18-40 tahun (dewasa awal) sebanyak 88,2%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat stress sedang maupun berat sebagian besar dimiliki oleh responden yang berusia 18-40 tahun. Hal ini didukung penelitian oleh Suci (2018) bahwa hubungan antara umur dengan stress kerja responden adalah berlawanan arah yang artinya semakin tinggi usia maka semakin rendah tingkat stress kerja yang dimiliki. kebijakan rumah sakit dan tanggung jawab yang dilimpahkan pada seseorang dapat mengakibatkan peningkatan tingkat stress seseorang (Suwandi dkk, 2017).

b) Jenis Kelamin

Responden menurut jenis kelamin menunjukkan bahwa distribusi tinggi yaitu berjenis kelamin perempuan yaitu berjumlah 82,4%. Penelitian oleh Habibi dan Jefri (2018) menjelaskan bahwa individu dengan jenis kelamin perempuan lebih sering terjadi stress tingkat sedang dimana responden berjenis kelamin perempuan mempunyai peluang stress kerja sebesar 0,039 kali dibandingkan laki-laki.

c) Status Perkawinan

Hasil penelitian distribusi tertinggi adalah individu yang berstatus sudah menikah yaitu sebanyak 58,8%. Status perkawinan dapat berpengaruh terhadap beban kerja, karena apabila sudah berstatus menikah maka tanggung jawabnya lebih besar dan kewajiban lebih kepada keluarganya. Hal itu, memberikan beban tersendiri saat melakukan pekerjaan (Suci, 2018).

d) Masa Kerja

Menurut masa kerja menunjukkan bahwa distribusi tertinggi pada perawat yang bekerja selama 1-2 tahun berjumlah 58,8%. Responden yang mengalami tingkat beban sedang dan berat maupun tingkat stress sedang maupun berat dengan jumlah yang lebih banyak merupakan perawat dengan lama kerja 1-2 tahun sejumlah 10 responden (58,8%). Penelitian oleh Perwitasari dan Rohim (2018) menemukan adanya hubungan antara lama kerja dengan kelelahan kerja pada perawat di RS PKU Muhammadiyah Surakarta. Masa kerja adalah jangka

waktu kerja ketika pekerja sudah melaksanakan tugas yang dijalani. Apabila masa kerja semakin lama maka lebih berpengalaman seorang pekerja tersebut. Namun di sisi lain, semakin lama masa kerja juga akan memberikan efek negative bagi perawat yaitu menimbulkan kelelahan dan kebosanan (Mulfiyanti, 2020; Suci, 2018; Wulanyani dkk, 2019).

e) Tingkat Pendidikan

Menurut tingkat pendidikan menunjukkan bahwa distribusi tertinggi pada perawat yang memiliki pendidikan terakhir D3 sebanyak 82,4%. Perawat yang berada di tingkat beban kerja yang tinggi sebagian besar yaitu perawat yang berpendidikan D3 yaitu sebanyak 52,9%. Menurut Barahama dkk (2019) rata-rata perawat pelaksana dengan tingkat pendidikan D3 akan berusaha untuk menunjukkan peningkatan kinerjanya untuk meningkatkan karir, sedangkan bagi yang belum mendapatkan peluang untuk meningkatkan karirnya menyebabkan penurunan performa saat bekerja.

2. Gambaran Kebijakan Rumah Sakit

Berdasarkan hasil uji univariat menunjukkan bahwa presentasi kepuasan perawat terhadap kebijakan rumah sakit di RS PKU Muhammadiyah Surakarta dalam tingkat rendah yaitu 10 responden (58,8%) kemudian sisanya berada pada tingkat stress sedang. Kebijakan rumah sakit sebagai alat yang dapat menggambarkan antara lain beban kerja fisik dan kelelahan kerja perawat (Maharja, 2015). Kondi dan Herlina (2019) mengatakan bahwa kebijakan rumah sakit dapat berkontribusi pada kelelahan kerja. Lebih lanjut, Maharja (2015) menyebutkan bahwa tingkat kelelahan kerja juga dipengaruhi oleh beban kerja.

3. Gambaran Stres Kerja Responden

Hasil uji univariat menyatakan jumlah stres kerja di RS PKU Muhammadiyah Surakarta lebih besar di tingkat sedang sebanyak 10 responden (58,8%) sedangkan 7 orang (41,2%) memiliki stress kerja tingkat berat. Hasil ini sependapat dengan Hardiansyah dkk (2019) dan Runtu dkk (2018) bahwa perawat (>60%) berada pada tingkat stress sedang. Penelitian oleh Iskandar (2008) melaporkan bahwa stress tingkat rendah hingga sedang akan meningkatkan kemampuan untuk bereaksi dengan respon yang ditunjukkan adalah melaksanakan tugasnya dengan baik, intens dan cepat. Namun, apabila stress kerja perawat berada pada tingkat berat akan berkontribusi pada menurunnya kinerja, prestasi kerja, serta kepuasan kerja perawat. Hal ini dikarenakan

perawat memiliki hambatan serta tidak berhasil dalam memenuhi tuntutan sehingga menurunnya kinerja perawat (Hadiansyah dkk, 2019).

4. Hubungan Kebijakan Rumah Sakit dengan Stres Kerja Responden

Berdasarkan hasil uji *crosstab* dapat dilihat bahwa kebijakan rumah sakit ringan dengan tingkat stress sedang bernilai 41,2% diikuti oleh kepuasan kebijakan rumah sakit sedang dengan tingkat stress tinggi bernilai 29,4%. Dengan begitu bahwa kebijakan rumah sakit terdapat hubungan yang relevan dengan stres kerja. Uji korelasi terdapat hubungan kuat antara kebijakan rumah sakit dan tingkat stress kerja dengan nilai koefisien korelasi 0,514. Hasil nilai koefisien bernilai positif menunjukkan bahwa jika kebijakan rumah sakit memberikan pengaruh positif terhadap stress kerja. Sesuai dengan penelitian Hadiansyah dkk (2019) mengatakan kondisi pekerjaan turut mempengaruhi stress kerja. Kebijakan rumah sakit turut menentukan kondisi pekerjaan perawat.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Analisa data dan pembahasan dengan judul hubungan kebijakan rumah sakit dengan stress kerja perawat pelaksana di RS PKU Muhammadiyah Kartasura, maka dapat disimpulkan berikut ini :

1. Karakteristik personel perawat pelaksana di RS PKU Muhammadiyah Kartasura dengan distribusi umur sebagian besar responden berusia 18-40 tahun berjumlah 15 perawat (88,2%), jenis kelamin dominan yaitu perempuan sebanyak 14 perawat (82,4%), status perkawinan sebagian besar belum menikah sebanyak 10 perawat (58,8%), masa kerja dominan yaitu 1-2 tahun sebanyak 10 perawat (58,8%), serta tingkat pendidikan terbanyak yaitu D3 sebanyak 13 perawat (82,4%).
2. Kebijakan rumah sakit di RS PKU Muhammadiyah Kartasura dengan kategori rendah sebanyak 10 perawat (58,8%).
3. Tingkat stress kerja perawat pelaksana di RS PKU Muhammadiyah Kartasura sebagian besar masuk kategori sedang berjumlah 10 perawat (58,8%).
4. Berdasarkan uji statistic nilai *p value* sebesar 0,035 ($p < 0,05$) yaitu H_0 ditolak berarti ada hubungan antara kebijakan rumah sakit dengan stress kerja perawat pelaksana RS PKU Kartasura.

B. Saran

1. Bagi perawat

Perawat sebaiknya menggunakan waktu istirahat untuk beristirahat dan melakukan terapi atau relaksasi agar tidak lelah yang berlebihan. Kemudian, perawat dapat mewujudkan hubungan yang baik dan menyenangkan antara teman kerja agar tidak menyebabkan stress kerja.

2. Bagi rumah sakit

Rumah sakit perlu mengkaji kondisi lingkungan kerja perawat dan menganalisis permasalahan maupun konflik yang ada serta perlu untuk mengkaji ulang jadwal kerja perawat sehingga sesuai dan dapat mendistribusikan beban kerja secara merata. Pergantian kerja sebaiknya tidak dijadwalkan terlalu lama agar menghindari kejenuhan pada perawat. Seminar atau pelatihan juga diperlukan untuk terus meningkatkan pengetahuan dan keterampilan perawat. Selain itu, institusi dapat membuat kebijakan tentang perkembangan karir pada perawat berdasarkan keterampilan dan kinerja agar tetap termotivasi walaupun dengan adanya tuntutan kerja.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah metode lain sehingga lebih baik dan menambahkan variabel yang juga turut berkontribusi pada stress kerja perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Donsu. (2017). *Psikologi Keperawatan*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Fajrillah, F., & Nurfitriani, N. (2016). Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana dalam Melaksanakan Pelayanan Keperawatan di Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Umum Anutapura Palu. *Jurnal Keperawatan Sriwijaya*.
- Habibi, & Jefri. (2018). Analisis Faktor Risiko Stres Kerja Pada Pekerja Di Unit Produksi PT. Borneo Melintang Buana Export. *Journal of Nursing and Public Health*, 50-59.
- Mangkunegara, A. P. (2008). *MSDM Perusahaan*.
- Perwitasari, D., Rohim Talueka, A., dan Katan, M. B. 2018. Chlorogenic Acid are

Absorbed in Humans. *Journal of Nutrition*. 131: 38-41.

Perwitasari, dkk. (2016). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkatan Stres pada Tenaga Kesehatan di RS Universitas Tanjungpura Pontianak Tahun 2015*.

Petreanu, P., Ruang, D. I., Inap, R., & Sakit, R. (2019). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Bethesda Gmim Tomohon. *Kesmas*, 8(3), 1–18.

Runtu, V. V., Pondaag, L., & Hamel, R. (2018). Hubungan beban kerja fisik dengan stres kerja perawat diruang instalasi rawat Inap Rumah Sakit Umum Gmim Pancaran Kasih Manado. *Jurnal Keperawatan*, 6(1).

Suci, I. S. M. 2018. Analisis hubungan faktor individu dan beban kerja mental dengan stres kerja. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 7(2), 220-229.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.

Suwandi, A.W.A., Kawatu, Paul, A.T., Akili, R.H. 2017. Hubungan antara Beban Kerja dan Stres Kerja dengan Kelelahan Kerja Perawat Rumah Sakit Bhayangkara Tk. III Manado. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi Manado.

Tran, et al. (2019b). Stress, Anxiety and Depression in Clinical Nurses in Vietnam: A Cross-Sectional Survey and Cluster Analysis. *International Journal of Mental Health Systems*, 13(3), 1–11.

Wahyuni, F. (2017). Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja Pada Perawat Kamar Bedah di Instalasi Bedah Sentral RSUD K.R.M.T. Wongsonegoro Semarang. *EJurnal Kesehatan Masyarakat*, 5(1), 255–263.

Wulanyani, N. M. S., Vembriati, N., Astiti, D. P., Rustika, I. M., Indrawati, K. R., Susilawati, L. K. P. A., ... Herdiyanto, Y. K. 2019. *Buku Ajar Ergonomi, Kerekayasaan dalam Psikologi*. Denpasar.