

# Analisis Tingkat Kecemasan Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan Pada Era Pandemi Covid-19 Di Kota Depok

Novita Dwi Istanti

Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta  
**Correspondence Author** : ndistanti@gmail.com

DOI :

## ABSTRAK

Selama pandemic Covid-19, tenaga kesehatan mengalami cemas terkait pekerjaan yang dapat menyebabkan pengaruh terhadap kepuasan bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk analisis tingkat kecemasan dan tingkat kepuasan kerja tenaga kesehatan yang bekerja di rumah sakit selama pandemic Covid-19. Penelitian ini merupakan penelitian potong lintang dengan menggunakan teknik purposive sampling. Survei online dilakukan dari Juli – Oktober 2021. Sebanyak 153 responden dari rumah sakit di Kota Depok. Analisis data menggunakan statistik deskriptif. Tingkat kepuasan kerja tenaga kesehatan selama masa pandemic Covid-19 sebesar 73,1% dan tingkat kecemasan tenaga kesehatan dengan indikasi adanya masalah psikologis sebesar 67% dan indikasi adanya gejala *Post Trauma Stress Disorder* (PTSD) sebesar 76%. Simpulan dan saran yang dapat diberikan yaitu tingkat kecemasan berdampak pada kepuasan kerja tenaga kesehatan pada masa pandemic Covid-19. Melayani pasien Covid-19 dapat memprediksi status kesehatan psikologis tenaga kesehatan.

**Kata kunci** : kecemasan, tenaga kesehatan, Covid-19, kepuasan kerja

## ABSTRACT

*During the Covid-19 pandemic, health workers experience work-related anxiety which can have an impact on job satisfaction. This study aims to analyze the level of anxiety and the level of job satisfaction of health workers working in hospitals during the Covid-19 pandemic. This research is a cross-sectional study using purposive sampling technique. The online survey was conducted from July – October 2021. A total of 153 respondents were from hospitals in Depok City. Data analysis used descriptive statistics. The level of job satisfaction of health workers during the Covid-19 pandemic was 73.1% and the level of anxiety of health workers with indications of psychological problems was 67% and an indication of symptoms of Post Trauma Stress Disorder (PTSD) was 76%. The conclusions and suggestions that can be given are that the level of anxiety has an impact on the job satisfaction of health workers during the Covid-19 pandemic. Serving Covid-19 patients can predict the psychological health status of health workers.*

**Keywords:** anxiety, health workers, Covid-19, job satisfaction

## **PENDAHULUAN**

Coronavirus Disease (COVID-19) pertama kali ditemukan di Wuhan, China pada akhir Desember 2019. Sejak saat itu, kasus COVID-19 telah menyebar luas secara cepat ke negara-negara lainnya hingga akhirnya WHO menetapkan COVID-19 sebagai public health emergency of international concern. Indonesia mengonfirmasi kasus positif pertamanya pada tanggal 2 Maret 2020 dan terus mengalami kenaikan jumlah kasus positif hingga saat ini yaitu sebesar 29.521 kasus dengan jumlah kematian sebesar 1.770 per tanggal 5 Juni 2020. Pandemi ini berdampak pada seluruh sektor terkhusus untuk fasilitas pelayanan kesehatan. Situasi ini membutuhkan penyesuaian yang sangat cepat dimana pelayanan kesehatan harus memberikan pertolongan kepada penderita Covid-19 dengan mengorbankan keselamatan staf terkhusus tenaga kesehatan dari risiko penyebaran infeksi. Penanganan pasien Covid-19 dengan standar dan prosedur khusus yang dilakukan Ketika memberikan pelayanan dengan kontak langsung dengan pasien terkonfirmasi Covid-19. Faktanya ada situasi dimana masyarakat memberikan penilaian yang menyudutkan kepada tenaga kesehatan yang bekerja di rumah sakit. Kondisi ini menjadi bentuk tekanan yang luar biasa dari sosial lingkungan, terutama bagi tenaga kesehatan yang melakukan penanganan pasien Covid-19. Hal utama yang tidak dapat dikesampingkan bagi tenaga kesehatan yang memiliki pekerjaan yang berisiko, tugas tenaga kesehatan adalah untuk memenuhi kebutuhan dasar dan memprioritaskan serta mengoptimalkan keselamatan pasien.

Hingga Juli 2020, terdapat kurang lebih 24 rumah sakit yang berada di wilayah Kota Depok. Sejumlah rumah sakit rujukan Covid-19 Depok pun telah disiapkan untuk menampung dan merawat pasien Covid-19. Tidak hanya rumah sakit milik pemerintah, beberapa rumah sakit swasta juga telah ditetapkan oleh Pemerintah Provinsi Jawa Barat sebagai Rumah Sakit Rujukan Covid-19 di Kota Depok yaitu ada 9 rumah sakit (laman resmi pikobat.jabar.prov.go.id pada Selasa 27/1/2021). Adapun beberapa RS tersebut adalah RSUD Kota Depok, RS Puri Cinere Depok, RS Melia Cibubur, RS Hermina Kota Depok, RS Mitra Keluarga Kota Depok, RS Bhayangkara Brimob Kota Depok, RS Tugu Ibu Depok, RS Bunda Margonda Depok, dan RSU Universitas Indonesia Depok. Pandemi COVID-19 berdampak pada kesehatan fisik dan mental.

Penyakit COVID-19 ini merupakan penyakit baru sehingga peneliti masih terus berusaha mengidentifikasi karakteristik dari penyakit ini, seperti cara penularannya, terapinya, pencegahannya. Ketidakpastian akan hal yang dihadapi dapat meningkatkan kecemasan pada

masyarakat. Pandemi COVID-19 menimbulkan dilema bagi tenaga kesehatan. Di satu sisi petugas kesehatan berkewajiban untuk memberikan pelayanan kesehatan namun di sisi lain dengan terbatasnya tenaga kesehatan dan kurangnya pemahaman masyarakat tentang hidup sehat dapat menimbulkan stressor bagi petugas kesehatan. Keterbatasan sarana dan prasarana kesehatan, *overload* pekerjaan dan minimnya pengetahuan tentang Covid 19 dapat memperparah kecemasan petugas kesehatan. Petugas kesehatan berada di bawah tekanan fisik dan psikologis karena beban kerja yang luar biasa, berupa dalam tugas shift yang panjang dan bekerja di lingkungan berisiko tinggi. Seseorang yang terpapar dengan *stressor* yang berkepanjangan dapat mengalami kecemasan, depresi dan burn out sehingga menjadi mudah panik, mudah lelah, sulit tidur, dan memperburuk kondisi fisik dan mental. Sebagai pihak yang berperan dalam penanganan pandemi COVID-19, kesehatan mental pada petugas kesehatan perlu diperhatikan karena akan berdampak pada penanganan pandemi ini.

Fasilitas kesehatan merupakan tempat kerja yang penuh dengan tantangan sehingga resiliensi merupakan aspek penting yang dibutuhkan dari para petugas kesehatan, terutama pada masa pandemi seperti ini. Dalam menghadapi stressor yang berat, diperlukan kemampuan untuk beradaptasi dan bangkit menghadapi tekanan yang ada. Resiliensi atau daya tahan seseorang dalam menghadapi tantangan kehidupan sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja dan menjaga kesehatan fisik dan mental. Resiliensi sangat bermanfaat sebagai faktor protector kesehatan fisik dan mental. Dukungan keluarga dan lingkungan sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja dan kesehatan tenaga kesehatan dalam menghadapi kondisi yang penuh ketegangan dan menimbulkan kecemasan.

Untuk mendapatkan data tentang gambaran antara tingkat kecemasan dan tingkat kepuasan kerja tenaga kesehatan pada masa pandemic Covid-19 diperlukan penelitian yang merupakan aspek penting dalam penanganan wabah COVID-19. Sehingga dapat dilakukan pendekatan psikologis bagi petugas kesehatan dan untuk mengetahui seberapa besar resiliensi petugas kesehatan di era pandemi Covid-19 yang memerlukan penyesuaian sepanjang waktu serta untuk mengetahui antara tingkat kepuasan kerja dengan kecemasan pada petugas kesehatan di Indonesia selama masa pandemi COVID-19.

## **METODE**

Penelitian ini merupakan studi kuantitatif dengan metode deskriptif survey. Hasil survei dari kuesioner akan dianalisis dengan unit analisisnya adalah tenaga kesehatan rumah sakit. Untuk memperoleh fakta dalam menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran, maka dilakukan pengumpulan dan penganalisaan data dan informasi secara teliti, jelas dan sistematis. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif development dan Verifikatif. Deskriptif development untuk mengetahui budaya organisasi dan tingkat kepuasan kerja karyawan, sedangkan verifikatif digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan tingkat kecemasan dengan kepuasan kerja.

Lokasi penelitian dilakukan di rumah sakit sekitar Kota Depok yang melayani pasien Covid-19. Pengumpulan data akan dilakukan melalui kuesioner yang diserahkan kepada responden terpilih. Dengan kuesioner secara personal, peneliti dapat berhubungan langsung dengan responden dan dapat memberikan penjelasan seperlunya, serta dapat langsung dikumpulkan setelah selesai dijawab oleh responden. Sedangkan kelemahan dari metode ini adalah dibutuhkan biaya yang relatif besar, khususnya bilamana letak geografisnya terpencar. Sampel penelitian diambil dengan teknik acak sederhana sesuai dengan kriteria inklusi yang ditetapkan. Semua populasi berhak menjadi sampel, namun sampel yang akan diambil hanya sampel yang memenuhi kriteria. Kriteria dalam penelitian ini adalah tenaga kesehatan yang bekerja di rumah sakit kelas C di Kota Depok yang melayani pasien Covid-19 dan bersedia sebagai responden untuk diteliti. Kriteria eksklusi adalah tenaga kesehatan yang bekerja di rumah sakit kelas A, B dan atau di FKTP. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Mei – Oktober 2021.

## **HASIL & PEMBAHASAN**

### **Karakteristik Responden**

Jumlah responden dalam studi ini adalah 153 orang. Tabel 1 memperlihatkan karakteristik responden yang terlibat dalam survei ini. Distribusi frekuensi untuk usia responden terbanyak yaitu usia <35 tahun (87.8%). Hal ini memperlihatkan bahwa sebagian besar distribusi usia tenaga kesehatan berada pada usia produktif. Jenis kelamin responden yang paling banyak adalah perempuan (67,2%). Untuk status pernikahan responden yang paling banyak itu belum menikah (53,1%). Berdasarkan jenis pekerjaan responden, sebaran distribusi frekuensinya terdiri dari dokter (7,7%), perawat (31,4%), bagian penunjang (35.4%) dan bagian umum (25.5%).

Tabel 1. Karakteristik Responden

<b>Karakteristik (N=153)</b>	<b>%</b>
<b>Usia</b>	
<35 Tahun	87,8
35 - 50 Tahun	11,4
>50 - 65 Tahun	0,8
<b>Jenis Kelamin</b>	
Laki-laki	32,8
Perempuan	67,2
<b>Status Pernikahan</b>	
Menikah	46,5
Pernah Menikah	0,4
Tidak Menikah	53,1
<b>Jenis Pekerjaan</b>	
Dokter	7,7
Perawat	31,4
Bagian Penunjang	35,4
Bagian Umum	25,5
<b>Jenis Jabatan</b>	
Fungsional	73,4
Struktural	11,4
Struktural dan Fungsional	15,2
<b>Status Kepegawaian</b>	
CPNS	1,1
CPRS	13,6
PNS	3
PRS	82,3
<b>Pendidikan Terakhir</b>	
SMA/ sederajat atau di bawah itu	11,4
D1 - D3	19,2
Sarjana (S1)/Profesi	53,1
Magister (S2)/Spesialis	15,5
Doktor (S3)	0,8
<b>Lama Bekerja di RSUI</b>	
<1 Tahun	20,3
1 - 3 Tahun	77,5
>3 Tahun	2,2
<b>Jumlah Anak/tanggungannya Berusia ≤18 Tahun</b>	
Tidak Ada	63,8

Karakteristik (N=153)	%
1 Orang	20,3
2 Orang	12,5
3 Orang	3
≥ 4 Orang	0,4
<b>Pendapatan Tahunan (sebelum tax)</b>	
≤ Rp 50 Juta	49,8
> Rp 50 - 250 Juta	48,7
> Rp 250 - 500 Juta	0,7
> Rp 500 Juta - 1 Milyar	0,8

Berdasarkan jenis jabatan, sebaran distribusi frekuensinya yaitu (73,4%) jabatan fungsional, (11,4%) jabatan struktural dan jabatan rangkap yaitu struktural dan fungsional sebanyak (15,2%). Status kepegawaian terbanyak berdasarkan sebaran distribusi frekuensi adalah pegawai RS (82,3%). Mayoritas responden adalah lulusan sarjana/profesi (53,1%). Mayoritas responden sudah bekerja di rumah sakit selama 1-3 tahun (77,5%). Mayoritas responden tidak memiliki anak/tanggungan yang berusia ≤18 tahun (63,8%). Mayoritas responden memiliki pendapatan tahunan sebelum pajak sebesar ≤ Rp 50 juta (49.8%).

### Kepuasan Kerja dan Faktor-faktor yang Berhubungan

Tabel 2. Gambaran Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan Rumah Sakit di Wilayah Kota Depok

Variabel	Mean	SE	Median	Skewness	SD	Min-Mak	Konversi Mean ke%
Kepuasan Kerja (KP1-2)	2.923	0.0305	3.0	-0.5283	0.5014	1-4	73.1

Pada Tabel 2 ditampilkan rata-rata level kepuasan kerja tenaga kesehatan di rumah sakit wilayah Kota Depok. Dalam kuesioner skala yang digunakan adalah 1-4 lalu dikonversi juga dalam bentuk persentase. Rata-rata level kepuasan kerja pegawai di RSUI adalah 2,923 atau 73,1% jika dikonversi menjadi persentase.

Tabel 3. Gambaran Jenis Pekerjaan, Rasa Aman, Lingkungan Kerja, Komunikasi, Supervisi, Aktivitas Kerja, Hubungan dengan Pihak Manajemen, Pendidikan dan Pelatihan, Kompensasi dan Manfaat, Pengembangan Karir Tenaga Kesehatan Rumah Sakit di Wilayah Kota Depok

Variabel	Mean	SE	Median	Skewness	SD	Min-Mak	Konversi Mean ke%
Jenis Pekerjaan (JP1-3)	3.250	0.0269	3.0	0.1642	0.4430	1-4	81.2
Rasa Aman (RA1-5)	2.942	0.0276	3.0	-0.1024	0.4538	1-4	73.5
Lingkungan Kerja (LK1-6)	3.063	0.0231	3.0	0.2836	0.3803	1-4	76.6
Komunikasi (K1-4)	2.995	0.0220	3.0	0.1795	0.3623	1-4	74.9
Supervisi (SV1-8)	3.008	0.0226	3.0	0.1857	0.3720	1-4	75.2
Aktivitas Kerja (AK1-6)	2.562	0.0157	2.5	0.6340	0.2589	1-4	64.1
Hubungan dengan Pihak Manajemen (PM1-9)	2.699	0.0243	2.8	-0.1154	0.3998	1-4	67.5
Pendidikan dan Pelatihan (PL1-3)	2.846	0.0302	3.0	-0.5504	0.4975	1-4	71.2
Kompensasi dan Manfaat (KM1-11)	2.700	0.0228	2.7	0.0153	0.3754	1-4	67.5
Pengembangan Karir (PK1-4)	2.889	0.0283	3.0	-0.1837	0.4662	1-4	72.2

Pada Tabel 3 ditampilkan rata-rata penilaian tenaga kesehatan rumah sakit di wilayah Kota Depok terhadap faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dalam kuesioner skala yang digunakan adalah 1-4 lalu dikonversi juga dalam bentuk persentase. Pada variabel jenis pekerjaan didapat hasil yang cukup tinggi yaitu sebesar 81,2%. Artinya, penempatan karyawan sudah sesuai dengan bidang yang dikuasainya. Selanjutnya penilaian karyawan terhadap faktor-faktor lain dari yang tertinggi hingga terendah adalah sebagai berikut: lingkungan kerja (76,6%), supervisi (75,2%), komunikasi (74,9%), rasa aman (73,5%), pengembangan karir (72,2%), pendidikan dan pelatihan (71,2%), hubungan dengan pihak manajemen (67,5%), kompensasi dan manfaat (67,5%) dan aktivitas kerja (64,1%).

Tabel 4. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Jenis Pekerjaan, Rasa Aman, Lingkungan Kerja, Komunikasi, Supervisi, Aktivitas Kerja, Hubungan dengan Pihak Manajemen, Pendidikan dan Pelatihan, Kompensasi dan Manfaat, Pengembangan Karir

Variabel	R	R <sup>2</sup>	Persamaan Garis	P Value
Jenis Pekerjaan (JP1-3)	0.221	0.049	Kepuasan Kerja = 2.110 + 0.250(Jenis Pekerjaan)	0.0001
Rasa Aman (RA1-5)	0.651	0.423	Kepuasan Kerja = 0.807 + 0.719(Rasa Aman)	0.0001
Lingkungan Kerja (LK1-6)	0.479	0.229	Kepuasan Kerja = 0.988 + 0.632(Lingkungan Kerja)	0.0001
Komunikasi (K1-4)	0.500	0.250	Kepuasan Kerja = 0.849 + 0.692(Komunikasi)	0.0001
Supervisi (SV1-8)	0.412	0.17	Kepuasan Kerja = 1.253 + 0.555(Supervisi)	0.0001
Aktivitas Kerja (AK1-6)	0.028	0.001	Kepuasan Kerja = 2.785 + 0.054(AK)	0.650
Hubungan dengan Pihak	0.47	0.221	Kepuasan Kerja = 1.331 + 0.590(Pihak)	0.0001

Variabel	R	R <sup>2</sup>	Persamaan Garis	P Value
Manajemen (PM1-9)			Manajemen)	
Pendidikan dan Pelatihan (PL1-3)	0.454	0.207	Kepuasan Kerja = 1.619 + 0.458(Pendidikan dan Pelatihan)	0.0001
Kompensasi dan Manfaat (KM1-11)	0.482	0.233	Kepuasan Kerja = 1.183 + 0.644(Kompensasi dan Manfaat)	0.0001
Pengembangan Karir (PK1-4)	0.549	0.302	Kepuasan Kerja = 1.215 + 0.591(Pengembangan Karir)	0.0001

Pada Tabel 4 digambarkan hasil analisis bivariat yang melihat hubungan antara kepuasan kerja tenaga kesehatan dengan faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dari hasil analisis diketahui bahwa hampir semua faktor-faktor tersebut yaitu jenis pekerjaan, rasa aman, lingkungan kerja, komunikasi, supervisi, hubungan dengan pihak manajemen, pendidikan dan pelatihan, kompensasi dan manfaat serta pengembangan karir berhubungan secara signifikan dengan kepuasan kerja tenaga kesehatan ( $p=0,0001$ ). Adapun terdapat satu faktor yang tidak berhubungan dengan kepuasan kerja yaitu aktivitas kerja ( $p=0,650$ ).

### Tingkat Kecemasan

Tabel 5. Gambaran Tingkat Kecemasan Tenaga Kesehatan Rumah Sakit di Wilayah Kota Depok

Variabel	%	
	Terindikasi	Tidak Terindikasi
Indikasi adanya masalah psikologis	67	33
Indikasi masalah serius dan perlu penanganan lebih lanjut	39	61
Indikasi adanya gejala Post Trauma Stress Disorder (PTSD)	76	24

Berdasarkan tabel 5 di atas digambarkan tingkat kecemasan tenaga kesehatan yang terindikasi memiliki masalah psikologis sebesar 67% dan indikasi adanya gejala PTSD sebesar 76%. Kondisi ini sejalan dengan meningkatnya pasien Covid-19 di rumah sakit menyebabkan kekhawatiran akan terinfeksi virus ini. Namun, hal ini tidak sampai membutuhkan penanganan lebih lanjut dalam mengatasi masalah tersebut. Hasil penelitian ini memperlihatkan tingkat kecemasan yang dialami tenaga kesehatan dalam menanganinya pasien pada masa pandemic Covid-19 sejalan dengan penelitian Fadli et al (2020) didapatkan hasil sebagian besar tingkat kecemasan sebesar 65,5%. Hal ini juga serupa pada penelitian Nasrullah et al (2020) didapatkan bahwa sekitar 65,8% tenaga kesehatan mengalami kecemasan akibat wabah Covid-19.

## KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Tingkat kepuasan kerja tenaga kesehatan rumah sakit di wilayah Kota Depok sebesar 73,1%. Faktor jenis pekerjaan mendapat skor tertinggi yaitu 81,2%, diikuti oleh lingkungan kerja (76,6%). Dua faktor terendah dengan nilai 64,1% yaitu faktor aktivitas kerja, hubungan dengan pihak manajemen dan kompensasi dan manfaat (67,5%). Sementara faktor lainnya (lingkungan kerja, pendidikan dan pelatihan, pengembangan karir dan supervisi) berada pada rentang nilai 71%-76%. Hasil analisis bivariat yang melihat hubungan antara kepuasan kerja dengan faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja, diketahui bahwa hampir semua faktor-faktor tersebut yaitu jenis pekerjaan, rasa aman, lingkungan kerja, komunikasi, supervisi, hubungan dengan pihak manajemen, pendidikan dan pelatihan, kompensasi dan manfaat serta pengembangan karir berhubungan secara signifikan dengan kepuasan kerja tenaga kesehatan. Terdapat satu faktor yang tidak berhubungan dengan kepuasan kerja pegawai yaitu aktivitas kerja.

Hasil survey memperlihatkan capaian kepuasan kerja (73%), diperlukan upaya perbaikan agar capaian ini dapat ditingkatkan lagi di masa yang akan datang. Untuk itu, rekomendasi bagi rumah sakit di wilayah Kota Depok dalam *continuous improvement* terhadap beberapa faktor, diantaranya:

1. Terkait faktor-faktor pada kepuasan kerja karyawan, maka yang harus dilakukan intervensi adalah pada faktor hubungan dengan pihak manajemen dan faktor kompensasi dan manfaat.
2. Pada faktor hubungan dengan pihak manajemen maka perlu ditingkatkan frekuensi komunikasi, kontribusi staf terhadap penyusunan perencanaan RS dan perencanaan fasilitas serta tinjauan ulang terhadap penghargaan oleh pihak manajemen jika staf berhasil melakukan pekerjaan dengan baik.
3. Sementara itu, pada faktor kompensasi dan manfaat, maka yang harus ditingkatkan adalah sosialisasi terkait sistem remunerasi terhadap para karyawan, metode penilaian kinerja individu, reward jika kinerja melebihi target dan pendapatan sesuai dengan tanggung jawab.

Hasil survei tingkat kecemasan memperlihatkan terindikasi memiliki masalah psikologis sebesar 67% dan indikasi adanya gejala PTSD sebesar 76%. Rekomendasi terhadap gambaran ini untuk

dapat memberikan pendampingan psikososial berupa konseling pada tenaga kesehatan di rumah sakit.

Hasil penelitian ini menjadi data awal sumber informasi, rujukan dan sumber data untuk melaksanakan penelitian lebih lanjut tentang identifikasi penyebab kecemasan tenaga kesehatan di masa pandemic Covid-19.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Terima kasih kepada LPPM Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta yang telah memberikan kesempatan atas terselenggaranya kegiatan ini melalui skema Riset Dosen Pemula/RDP Nomor: 011/UN.61.0/HK.02/LIT.RDP/2021.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Afrizal,dkk, Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality Of Work Life*), dan Kompensasi terhadap Loyalitas serta dampaknya pada Kinerja Karyawan PT.Bank Aceh Cabang Bener Meriah,Jurnal,Volume 1,No.1,Universitas Syiah Kuala,2012.

Almustofa, Resa. 2014. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta”. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro.

Ambar, T.S.R., (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep Teori dan pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik). Graha Ilmu. Yogyakarta. Hlm 233-236.

Analisa, Lucky Wulan. 2011. “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Semarang)”. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro.

Anjani, Resty Fawzia. 2014. “Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis”. Skripsi. Surakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas

Ardana, I Komang., Mujiati, Ni Wayan., Utama,I Wayan. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.

Arikunto, S. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: PT Rieka Cipta.

Bachtiar, Doni. 2012. “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Management Analysis Journal, Vol.1(1).

Fahrizi. 2012. “Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Sriwijaya Utama Bandar Lampung”, *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 2(2): 69-75.

Farida, Umi. (2012). *Diktat Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Universitas Muhammadiyah Ponorogo Fakultas Ekonomi.

Fathoni, Abdurrahman. 2006. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

I Wayan Muadiarta. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta. Graha Ilmu.

Muhammadiyah Surakarta. Amri, Sirli. 2013. “Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Sari Warna Asli Unit II Boyolali”. Skripsi. Surakarta: Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Surakarta