

Pengaruh Metode Penghitungan Sdm Terhadap Kualitas Dan Produktivitas Pelayanan Melalui Analisis Beban Kerja Di RSUD AB Blitar

Abdul Aziz Alimul Hidayat¹, Amirul amalia², Nur Rozik³

^{1,2,3} Program Studi Pascasarja Administrasi Kesehatan Universitas Muhammadiyah Lamongan, Jawa Timur

Email: amirul_amalia@umla.ac.id

Abstrak

Proper human resource planning is a strategic determinant in improving hospital service quality and productivity, as mismatches between staffing levels and actual workload may reduce service quality, prolong waiting times, and lower staff productivity. This quantitative cross-sectional study examined the effect of staffing needs calculation and workload analysis on service quality and productivity at RSUD Aminah Blitar, involving healthcare and administrative staff selected through proportional sampling. Independent variables included staffing needs calculation, workload standards, and staffing suitability, while dependent variables comprised service quality dimensions (reliability, responsiveness, assurance, empathy, and tangibles) and service productivity indicators (output per staff, service target achievement, and time efficiency), analyzed using multiple linear regression. The findings revealed that staffing needs calculation significantly influenced both service quality and productivity ($p < 0.05$), with units having workload-aligned staffing demonstrating higher patient satisfaction and better service efficiency. In conclusion, workload-based staffing needs calculation plays a critical role in enhancing hospital performance, and regular evaluation and strategic human resource planning are recommended to ensure sustainable and high-quality healthcare services.

Kata Kunci: *staffing needs calculation, workload analysis, service quality, service productivity, hospital human resource management*

PENDAHULUAN

Persaingan dunia usaha yang semakin ketat menuntut organisasi, termasuk rumah sakit, untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas layanan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang optimal. Salah satu aspek krusial adalah penghitungan beban kerja dan kebutuhan tenaga yang tepat. Ketidaksesuaian antara beban kerja dan jumlah tenaga dapat menurunkan kualitas layanan, meningkatkan biaya operasional, serta memicu stres kerja yang berdampak pada kinerja pegawai dan kepuasan pasien (Santoso & Rijanti, 2022; Diana, 2020).

Secara global, permasalahan stres kerja telah menjadi isu kesehatan kerja yang serius. World Health Organization mencatat bahwa sekitar 450 juta orang di dunia mengalami gangguan mental dan perilaku serta memprediksi stres kerja menjadi ancaman utama kesehatan manusia menjelang tahun 2025 (WHO, 2023). Data Labour Force Survey di Inggris pada tahun 2014 menunjukkan 440.000 kasus stres kerja dengan angka kejadian 1.380 per 100.000 pekerja, di mana 35%

kasus berdampak fatal dan menyebabkan hilangnya 43% hari kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa beban kerja yang tidak terkendali berdampak langsung pada produktivitas organisasi (Udin, 2060).

Pada tingkat nasional, stres kerja di Indonesia dilaporkan berkontribusi terhadap gangguan psikologis sebesar 9,8% (Azhar & Iriani, 2021). Faktor intrinsik seperti tuntutan fisik, tuntutan tugas, dan beban kerja menjadi pemicu utama stres (Dafinci et al., 2023). Health and Safety Executive juga mengidentifikasi bahwa tingginya beban kerja, tekanan pekerjaan, dan kurangnya dukungan manajerial merupakan penyebab dominan stres kerja (HSE, 2022). Kondisi ini menegaskan bahwa pengelolaan beban kerja menjadi elemen penting dalam menjaga mutu layanan dan kinerja tenaga kesehatan (Setiabudi & Nurjanah, 2022).

Pada konteks daerah, khususnya di RSUD “AB” Kota Blitar, peningkatan jumlah pasien dan kompleksitas pelayanan kesehatan berpotensi menimbulkan ketidakseimbangan antara beban kerja dan ketersediaan tenaga. Survei awal menunjukkan adanya indikasi distribusi beban kerja yang belum proporsional, sehingga berpotensi memengaruhi kualitas dan produktivitas layanan. Jika tidak dikelola secara sistematis, kondisi ini dapat memicu kelelahan fisik dan mental pegawai serta berdampak pada kepuasan pasien (Almakhi, 2023).

Secara kronologis, peningkatan kebutuhan layanan menuntut penyesuaian jumlah tenaga yang ideal. Namun, perencanaan SDM yang masih bersifat estimatif tanpa metode baku sering kali tidak mencerminkan kebutuhan riil di lapangan. Kondisi ini dapat menyebabkan kekurangan tenaga yang berdampak pada overload pekerjaan atau sebaliknya kelebihan tenaga yang menimbulkan inefisiensi biaya operasional (Alifah & Indiyati, 2022).

Berbagai solusi, diperlukan pendekatan berbasis analisis beban kerja melalui metode Workload Indicators of Staffing Need (WISN) yang dikembangkan oleh World Health Organization. Metode ini memungkinkan penghitungan kebutuhan tenaga secara objektif berdasarkan waktu kerja efektif dan volume pelayanan nyata, sehingga mendukung perencanaan SDM yang rasional, efisien, dan berbasis data (Sari et al., 2021).

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis beban kerja, menghitung kebutuhan tenaga menggunakan metode WISN, serta menguji pengaruhnya terhadap kualitas dan produktivitas layanan di RSUD “AB” Kota Blitar. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan manajemen SDM berbasis beban kerja serta kontribusi praktis sebagai dasar pengambilan keputusan strategis dalam peningkatan mutu layanan, pengendalian stres kerja, dan optimalisasi produktivitas rumah sakit

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif analitik deskriptif dengan desain korelasional untuk menganalisis pengaruh metode penghitungan SDM terhadap kualitas dan produktivitas pelayanan melalui analisis beban kerja di RSUD “AB” Kota Blitar. Penelitian dilaksanakan selama dua bulan (November–Desember 2025). Rancangan penelitian meliputi perumusan masalah, penyusunan landasan teori, perumusan hipotesis, penentuan populasi dan sampel, penyusunan instrumen, pengumpulan data, analisis data, hingga

penarikan kesimpulan. Populasi penelitian berjumlah 422 karyawan, dengan teknik random sampling menggunakan rumus Yamane (Sugiyono, 2022) pada tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 205 responden.

Variabel penelitian terdiri dari variabel bebas yaitu beban kerja (X1) dan penghitungan kebutuhan tenaga (X2), serta variabel terikat yaitu kualitas pelayanan (Y1) dan produktivitas pelayanan (Y2). Beban kerja diukur berdasarkan waktu kerja efektif, volume kegiatan, dan standar waktu pelayanan. Penghitungan kebutuhan tenaga dihitung menggunakan metode Workload Indicators of Staffing Need (WISN) yang dikembangkan oleh World Health Organization. Kualitas pelayanan diukur menggunakan kuesioner skala Likert (dimensi tangibles, reliability, responsiveness, assurance, empathy), sedangkan produktivitas diukur berdasarkan rasio output terhadap input tenaga dan waktu pelayanan. Instrumen penelitian meliputi formulir observasi beban kerja, tabel perhitungan WISN, kuesioner, serta rekap laporan pelayanan. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner, telaah dokumen, wawancara, dan observasi langsung di RSUD “AB”.

Analisis data dilakukan melalui tahapan pengolahan data (editing, coding, tabulasi), analisis deskriptif, dan analisis inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan kondisi beban kerja. Analisis inferensial meliputi uji korelasi Pearson, regresi linear sederhana, serta uji t/ANOVA untuk menguji perbedaan dan pengaruh antarvariabel. Pengujian hipotesis dilakukan pada tingkat signifikansi 0,05. Untuk memastikan kelayakan model regresi, dilakukan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinearitas (Tolerance dan VIF), serta heteroskedastisitas (scatterplot atau uji Glejser). Hasil analisis ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah mengenai pengaruh metode penghitungan SDM berbasis beban kerja terhadap kualitas dan produktivitas pelayanan di RSUD “AB” Kota Blitar.

HASIL dan PEMBAHASAN

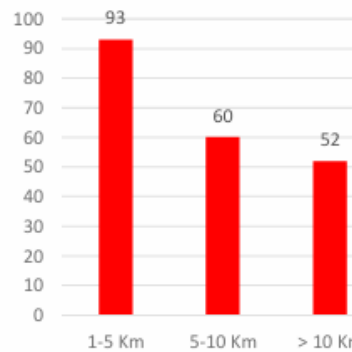
Analisis deskriptif hasil data demografi responden

Berdasarkan data yang telah disajikan pada gambar 1 dari 205 responden, teridentifikasi bahwa kelompok SDM dengan jenis kelamin.



Gambar 1 responden berdasar jenis kelamin

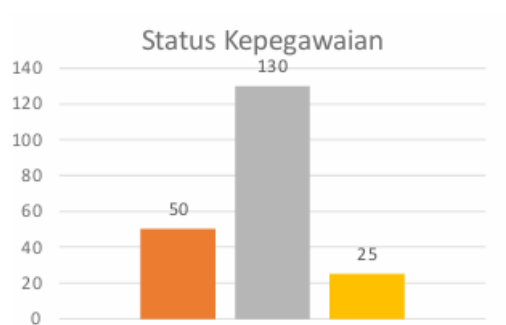
Berdasarkan gambar 2 data yang telah disajikan pada table 5.1, dari 205 responden, teridentifikasi bahwa kelompok SDM dengan jarak dari tempat kerja.



Gambar 2 responden berdasar jarak rumah ke tempat kerja

Status Kepegawaian

Berdasarkan gambar 3 menunjukkan bahwa dari 205 responden, teridentifikasi bahwa kelompok SDM dengan status kepegawaian didominasi karyawan kontrak dengan jumlah 130 orang sisanya karyawan tetap dan karyawan PKWT.



Gambar 3 responden berdasar status kepegawaian

Masa Kerja

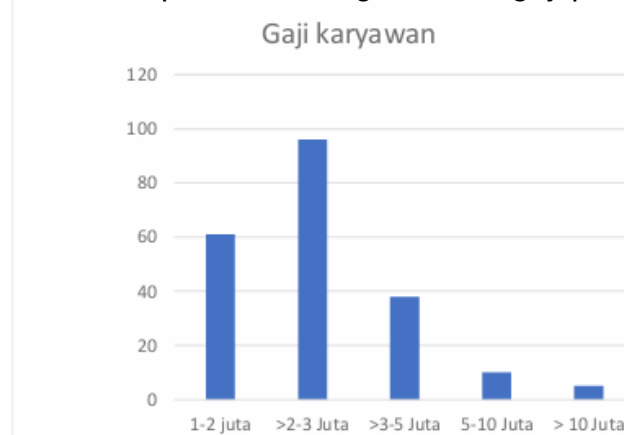
Berdasarkan gambar 4 menunjukkan bahwa dari 205 responden, teridentifikasi bahwa kelompok SDM dengan masa kerja



Gambar 34 responden berdasar masa kerja karyawan

Gaji/Pendapatan rata-rata

Berdasarkan Gambar 5 menunjukkan bahwa dari 205 responden, teridentifikasi bahwa kelompok SDM dengan status gaji/pendapatan rata rata



Gambar 3 responden berdasar gaji karyawan

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan di RSUD AB Blitar

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients				
		B	Std. Error			
1	(Constant)	4.228	.540		7.836	<.001
	Beban Kerja	.418	.048	.496	8.647	<.001
	Pemenuhan Kebutuhan Tenaga	.613	.071	.496	8.644	<.001

Tabel 1 Hasil Uji t Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 13 dengan $n = 205$ dan taraf signifikansi sebesar 0.05 dan $df = 202$ diperoleh $t\text{-tabel} = 1.971$. Variabel beban kerja dengan $t\text{-hitung} = 8.647 > t\text{-tabel}$ maka H_0 ditolak. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh beban kerja terhadap kualitas pelayanan. Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 13 dengan $n = 205$ dan taraf signifikansi sebesar 0.05 dan $df = 202$ diperoleh $t\text{-tabel} = 1.971$. Variabel pemenuhan kebutuhan tenaga dengan $t\text{-hitung} = 8.644 > t\text{-tabel}$ maka H_0 ditolak. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh pemenuhan kebutuhan tenaga terhadap kualitas pelayanan.

Pengaruh beban Kerja dan Pemenuhan Kebutuhan Tenaga Terhadap Kualitas Pelayanan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5831.046	2	2915.523	3548.683	<.001 ^b
	Residual	165.959	202	.822		
	Total	5997.005	204			

Hasil uji F dengan $n = 205$ dan taraf signifikansi sebesar 0.05 dan $df = 202$ diperoleh $F\text{-tabel} = 8.540$. Dari Tabel 14 menunjukkan $F\text{-hitung} = 3548.683 > F\text{-tabel}$ maka H_0 ditolak. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama beban kerja dan pemenuhan kebutuhan tenaga terhadap kualitas pelayanan.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.986 ^a	.972	.972	.90641

Tabel 3 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai adjusted R square sebesar 0.972 dapat dikatakan bahwa kualitas pelayanan dipengaruhi beban kerja dan pemenuhan kebutuhan tenaga sebesar 97.2% . Sementara itu, sisanya sebesar 2.8% dipengaruhi variable lain yang tidak diteliti.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.931	.382		10.287	<.001
	Beban Kerja	.516	.034	1.005	15.087	<.001
	Pemenuhan Kebutuhan Tenaga	.858	.002	2.465	17.370	<.001

Tabel 4 Hasil Uji t

Berdasarkan hasil uji t menunjukan bahwa dengan $n = 205$ dan taraf signifikansi sebesar 0.05 dan $df = 202$ diperoleh $t\text{-tabel} = 1.971$. Variabel beban

kerja dengan $t\text{-hitung} = 15.320 > t\text{-tabel}$ maka H_0 ditolak. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh beban kerja terhadap produktivitas layanan. Pengaruh Pemenuhan Kebutuhan Tenaga Terhadap Produktivitas Layanan dengan $n = 205$ dan taraf signifikansi sebesar 0.05 dan $df = 202$ diperoleh $t\text{-tabel} = 1.971$. Variabel pemenuhan kebutuhan dengan $t\text{-hitung} = 17.370 > t\text{-tabel}$ maka H_0 ditolak.

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2143.981	2	1071.990	2600.844	<.001 ^b
	Residual	83.258	202	.412		
	Total	2227.239	204			

Tabel 5 Hasil Uji F

Hasil uji F dengan $n = 205$ dan taraf signifikansi sebesar 0.05 dan $df = 202$ diperoleh $F\text{-tabel} = 8.540$. Dari Tabel 17 menunjukkan $F\text{-hitung} = 2600.844 > F\text{-tabel}$ maka H_0 ditolak. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama beban kerja dan pemenuhan kebutuhan tenaga terhadap produktivitas layanan.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.981 ^a	.963	.962	.64200

Tabel 5.21. Koefisien Determinasi

Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai adjusted R square sebesar 0.962 dapat dikatakan bahwa produktivitas layanan dipengaruhi beban kerja dan pemenuhan kebutuhan tenaga sebesar 96.2%. Sementara itu, sisanya sebesar 3.8% dipengaruhi variable lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja di RSUD “AB” Blitar secara umum berada dalam kategori terkendali, ditinjau dari aspek waktu kerja tersedia, kesesuaian kegiatan pokok dengan tupoksi, waktu per kegiatan, hingga volume pekerjaan. Meskipun sebagian responden melaporkan adanya kelelahan fisik setelah jam kerja, kondisi tersebut tidak sampai mengganggu kinerja pada hari berikutnya. Temuan ini sejalan dengan penelitian terbaru yang menyatakan bahwa beban kerja yang masih berada dalam kapasitas adaptif pekerja tidak

secara langsung menurunkan performa, namun tetap berpotensi meningkatkan risiko stres apabila tidak dikelola secara berkelanjutan (Alola et al., 2020; Woolf et al., 2020). Secara teoritis, beban kerja yang proporsional merupakan prasyarat penting dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas individu. Oleh karena itu, meskipun kondisi beban kerja relatif baik, diperlukan evaluasi distribusi tugas secara periodik guna mencegah akumulasi kelelahan kerja dalam jangka panjang.

Pada aspek pemenuhan kebutuhan tenaga, penelitian menunjukkan bahwa standar kerja telah tersosialisasi dengan baik, waktu kerja efektif dimanfaatkan optimal, serta kelonggaran kerja dinilai cukup manusiawi. Namun demikian, masih terdapat persepsi kekurangan tenaga pada jam layanan utama. Hal ini relevan dengan pendekatan Workload Indicators of Staffing Need (WISN) yang dikembangkan oleh World Health Organization, yang menegaskan bahwa perencanaan tenaga harus berbasis beban kerja riil dan mempertimbangkan fluktuasi volume pelayanan (WHO, 2019). Studi mutakhir juga menunjukkan bahwa ketidaktepatan rasio tenaga terhadap beban layanan berhubungan dengan penurunan mutu pelayanan dan peningkatan tekanan kerja (Keller et al., 2021). Dengan demikian, meskipun secara umum kebutuhan tenaga relatif terpenuhi, diperlukan penyesuaian distribusi tenaga yang lebih dinamis, khususnya pada periode layanan puncak.

Dari perspektif kualitas pelayanan, hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi tangibles, reliability, responsiveness, assurance, dan empathy berada dalam kategori baik. Kondisi ini mencerminkan bahwa layanan yang diberikan relatif konsisten, responsif, serta didukung kompetensi tenaga yang memadai. Literatur terkini menyatakan bahwa kualitas pelayanan kesehatan sangat dipengaruhi oleh kecukupan dan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia (Santos & van der Heijden, 2020). Selain itu, model kualitas layanan menekankan pentingnya integrasi antara kompetensi tenaga, sistem kerja, dan dukungan fasilitas dalam membentuk pengalaman pasien yang positif (Parasuraman et al., 2019). Dengan demikian, capaian kualitas pelayanan di RSUD "AB" dapat dipahami sebagai hasil dari kombinasi manajemen beban kerja yang relatif baik dan dukungan tenaga yang cukup memadai.

Pada variabel produktivitas layanan, mayoritas responden menyatakan bahwa waktu kerja dimanfaatkan secara optimal, target pelayanan dapat dicapai, dan efisiensi waktu relatif baik meskipun pada kondisi tertentu terjadi keterlambatan penyelesaian layanan. Secara konseptual, produktivitas dalam layanan kesehatan dipengaruhi oleh kesesuaian antara jumlah tenaga, distribusi beban kerja, dan efektivitas manajemen waktu (Alder et al., 2021). Penelitian terbaru juga menegaskan bahwa keseimbangan antara kapasitas tenaga dan tuntutan pelayanan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan output serta efisiensi operasional rumah sakit (Brown & Grant, 2022). Oleh karena itu, sinergi antara pengelolaan beban kerja dan penghitungan kebutuhan tenaga berbasis kondisi riil menjadi landasan strategis dalam menjaga produktivitas dan keberlanjutan kinerja pelayanan di RSUD "AB" Blitar.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa penerapan metode penghitungan kebutuhan SDM berbasis analisis beban kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kualitas dan produktivitas pelayanan di RSUD “AB” Blitar, baik secara parsial maupun simultan; beban kerja yang proporsional terbukti meningkatkan ketepatan layanan, empati petugas, efisiensi waktu, serta pencapaian target unit, sedangkan ketidaksesuaian antara jumlah tenaga dan beban kerja berpotensi menurunkan mutu pelayanan dan produktivitas. Implikasi penelitian ini menegaskan pentingnya menjadikan analisis beban kerja sebagai dasar strategis dalam perencanaan dan pengelolaan SDM rumah sakit secara terintegrasi, tidak hanya untuk meningkatkan mutu dan produktivitas layanan, tetapi juga untuk pengendalian biaya, peningkatan kesejahteraan tenaga kerja, serta keberlanjutan kinerja organisasi. Namun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan karena pengukuran beban kerja masih berfokus pada aspek fisik dan kuantitatif (ketuntasan pekerjaan) serta belum mengakomodasi secara komprehensif dimensi mental dan psikologis tenaga kerja yang berpotensi memengaruhi kinerja dan keselamatan pasien.

Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model perhitungan kebutuhan SDM yang mengintegrasikan beban kerja fisik dan psikologis, memasukkan variabel kepuasan dan kesejahteraan emosional tenaga kerja, serta melakukan studi komparatif pada rumah sakit atau fasilitas kesehatan yang berbeda guna memperkuat generalisasi dan pengembangan teori manajemen SDM pelayanan kesehatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anisa, H. N., & Prastawa, H. (2019). Analisis beban kerja pegawai dengan metode full time equivalent (FTE)(studi kasus pada PT. PLN (persero) distribusi jateng dan DIY). *Industrial Engineering Online Journal*, 7(4).
- Abdullah, R., Husain, A., & Bahari, A. F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(2), 85-92
- Agustina, I. (2020). Efektivitas Pembelajaran Matematika secara Daring di Era Pandemi Covid-19 terhadap Kemampuan Berpikir Kreatif. *Universitas Negeri Medan*
- Baharuddin, M., Lefrandt, R., & Santosa, F. (2017). Tinjauan etik regulasi jam kerja dokter di Indonesia. *Jurnal Etika Kedokteran Indonesia*, 1(1), 25.
- Budi, S. C. (2015). Pentingnya Tracer Sebagai Kartu Pelacak Berkas Rekam Medis

- Keluar dari Rak Penyimpanan. *Indonesian Journal of Community Engagement*, 1(01).
- Bramanto, (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Jam Kerja Fleksibel Terhadap Kinerja Mitra Driver Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT. Gojek Indonesia Di Yogyakarta, *Journal Of Managemen Economics and Accounting JMEA*
- Ezliana, E., & Gadu, P. (2025). Pengaruh Kualitas Produk, Kualitas Pelayanan, Dan Harga Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Tuwa Kawa Coffee & Roastery, Kota Mataram. *Journal Of Responsible Tourism*, 5(2), 1053-1060..
- Ghoni, I. A. Efektivitas Progam Kegamaan Dalam Pencegahan Perundungan Di Sdn Pandeanlamper 03 Kota Semarang Tahun 2024.
- Harijanto, W., Moestopo, F. R., & Indah, Y. N. N. (2014). Penentuan kebutuhan tenaga di RS HVA Toeloengredjo dengan metode workload indicators of staffing need (WISN) untuk efisiensi sumber daya manusia. *Jurnal Kedokteran Brawijaya*, 28(1), 41-46.
- Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor: 1204/MENKES/SK/X/2004 tentang Persyaratan Kesehatan Lingkungan Rumah Sakit (2004)
- Kepmenkes Nomor 81/MENKES/II/2004 tentang penghitungan kebutuhan tenaga wisn.
- Moleong, J. L., (2002), Metodologi penelitian kualitatif, Bandung, Remaja Rosda Karya.
- Pandang. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 5(4), 17-21.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. F., Fani, T., Sari, A. P., ... & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja dan produktivitas kerja.
- Mufida, R. Z. (2024). Hubungan Beban Kerja Fisik dan Beban Kerja Mental dengan Stres Kerja (Studi Kasus: pada Pekerja PT. Bumi Persada Karya). *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 5(3), 9311-9323.

- Nst, V. F. H., Gaol, J. L., & Lubis, M. A. (2022). Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Melalui Profesionalisme Kerja Pada Cv. Sentosa Deli Mandiri Medan. *Jurnal Prointegrita*, 6(3), 201-213.
- Purwanti, D. (2022). Efektivitas Perubahan Kebijakan. CV. Azka Pustaka.
- Sudaryanto, D. H., & Kom, S. (2013). Perhitungan Kebutuhan Pegawai Berbasis Beban Kerja. In *PPSDM MIGAS Cepu Forum Manajemen* (Vol. 3, No. 3).
- Supriyanto, S., Wartiningsih, M., Kodrat, D. S., & Djuari, L. (2023). Administrasi Rumah Sakit. Zifatama Jawara, sidoarjo
- Shortell, S. M., Gillies, R. R., & Devers, K. J. (1995). Reinventing the American hospital. *The Milbank Quarterly*, 131-160.
- Setiawan, I., Siboro, I., & Faisyal, M. (2021). Optimasi Waktu dan Biaya Proyek Menggunakan Metode Time Cost Trade Off (TCTO): Time and Cost Project Optimization Using the Time Cost Trade Off (TCTO) Method. *Jurnal Ilmiah Teknik Sipil TRANSUKMA*, 3(2), 114-128.
- Sholikha, H. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Work Life Balance Mahasiswa Yang Berstatus Karyawan (Studi Pada Mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta) (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Undang-undang Cipta Kerja dan PP No. 35 Tahun 2021
- Undang-undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.
- Undang undang no 11 tahun 2020 tentang cipta kerja
- Undang-undang RI nomor 44 tahun 2009 Tentang Rumah Sakit