

PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT*, KELELAHAN KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS MIRIT

Sutrisno

ABSTRAKSI

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *work-family conflict*, kelelahan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Mirit. Responden pada penelitian ini adalah pegawai Puskesmas Mirit yang berjumlah 45 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistika dengan bantuan program SPSS 22. Dalam metode statistika dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, pengujian asumsi klasik, dan analisis regresi linier berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi. Pengujian hipotesis pada analisis regresi linier berganda variabel *work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kelelahan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Mirit.

Kata kunci: *work-family conflict*, kelelahan kerja, beban kerja, kinerja

PENDAHULUAN

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal yaitu kinerja sesuai akan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi tidaklah mudah mempersiapkan dan melaksanakan pengukuran yang dapat memberikan hasil yang optimal, mengingat banyak hal yang diperlukan dan dipersiapkan dengan teliti. Kehidupan kerja di Puskesmas Mirit seringkali terjadi konflik yang tidak dapat dihindarkan dan sulit untuk diselesaikan. Mulai dari banyaknya tuntutan pekerjaan di kantor dan juga tuntutan sebagai orang tua di rumah menjadikan pegawai untuk bisa profesional dalam membagi waktu mencukupi keduanya. Puskesmas yang merupakan sarana pelayanan kesehatan yang saat ini mengharuskan siaga 24 jam menempatkan pegawai untuk tetap siap siaga dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. *Work-family conflict* akan timbul ketika salah satu dari peran dalam pekerjaan menuntut lebih atau membutuhkan lebih banyak perhatian daripada peran dalam keluarga. Tidak dapat dipungkiri hal ini terjadi pada pegawai di Puskesmas Mirit, konflik ini menimbulkan berbagai masalah yang mempengaruhi kehidupan keluarga dan pekerjaan pegawai tersebut, disatu sisi dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus keluarga, disisi lain diuntut untuk bekerja sesuai standar kerja yang baik. Kelelahan kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi menurunnya efisiensi, performa kerja dan berkurangnya kekuatan atau ketahanan fisik tubuh untuk terus melanjutkan kegiatan yang harus dilakukan (Wignjosoebroto, S, 2003 dalam Widyananti, A, 2010). Tenaga pegawai khususnya di Puskesmas Mirit analisa beban kerjanya dapat dilihat berdasar aspek-aspek tugas

yang dijalankan menurut fungsinya. Salah satu permasalahan yang terjadi adalah beban kerja yang tidak seimbang. Meskipun sulit untuk mengetahui kualitas beban kerja tersebut karena lebih mendasarkan pada keluhan yang bersifat subjektif, hal ini diawali dari perencanaan kebutuhan tenaga kerja yang tidak sesuai dengan kapasitas kerja suatu organisasi.

KAJIAN PUSTAKA

Work-Family Conflict

Work-Family Conflict didefinisikan sebagai salah satu bentuk tekanan peran dari domain pekerjaan dan keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal (Greenhaus dan Beutell (1985:77)).

Kelelahan Kerja

Kelelahan kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi menurunnya efiseinsi, performa kerja dan berkurangnya kekuatan atau ketahanan fisik tubuh untuk terus melanjutkan kegiatan yang harus dilakukan (Wignjosoebroto, S, 2003 dalam Widyananti, A, 2010).

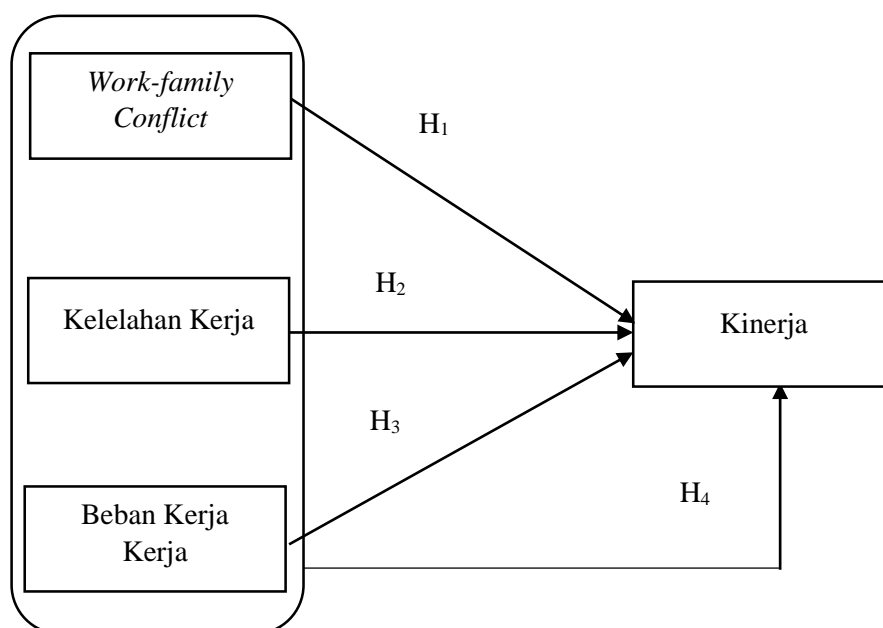
Beban Kerja

Moekijat (2004) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atas catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu.

Kinerja

Menurut Setiyawan dan Waridin (2006, dalam Luhfan 2011) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerjayang ditentukan organisasi.

KERANGKA PEMIKIRAN



HIPOTESIS

- H₁ : Ada pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja pegawai Puskesmas Mirit
- H₂ : Ada pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Mirit
- H₃ : Ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Mirit
- H₄ : Ada pengaruh *work-family conflict*, kelelahan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Mirit

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008:115). Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Puskesmas Mirit yang berjumlah 45 responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus (sampel jenuh).

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan dengan merinci dan menjelaskan secara panjang lebar mengenai karakteristik responden dan disajikan dalam bentuk tabel.

Analisis Statistika

Uji Validitas

Suatu angket dikatakan valid (sah) jika pertanyaan pada suatu angket mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut. Secara statistika, angka korelasi bagian total yang diperoleh dari metode *product moment person* dibandingkan dengan angka *r table product moment pearson correlation*.

Uji Reliabilitas

Suatu angket dikatakan reliable (andal) jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas menggunakan one shot atau diukur sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan hasil pertanyaan lain.

Uji Asumsi Klasik

Analisa data dalam hubungannya dengan pengujian suatu hipotesis tidak dapat dipisahkan dari bentuk jenis data yang diperoleh serta dapat terpenuhi tidaknya hasil uji asumsi yang telah ditetapkan sebelumnya. Sebelum pengujian hipotesis dilakukan terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik meliputi uji multikolinieritas data, uji heterokedastisitas serta uji normalitas data.

Uji Multikolinieritas

Pengujian terhadap multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas yang satu dengan yang lain dalam model regresi memiliki hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan mendekati 1). Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol (0).

Uji Heterokedastisitas

Jika *variance* dari residual atau pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas bisa dilakukan dengan metode *scatterplot* heterokedastisitas (Ghozali, 2009:53). Deteksi atas masalah heterokedastisitas dapat dilakukan dengan cepat dengan melihat grafik sebaran nilai residual yang berstandarisasi. Apabila sebenarnya membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar, menyempit) maka dapat disimpulkan terjadi masalah.

Uji Normalitas

Uji normalitas (Ghozali, 2009:50) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi kedua variabel dependen maupun independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal. Adapun untuk mengujinya dilakukan dengan analisis grafik, yaitu dengan melihat *normal probability plot* dari hasil analisis SPSS. Jika model regresi memenuhi asumsi normalitas, maka pada grafik normal plot akan terlihat data atau titik menyebar di sekitar garis diagonal atau pada distribusi normal. Jika model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas maka pada grafik normal plot data atau titik menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dengan asumsi variabel yang lain konstan.

Rumusnya adalah (Arikunto, 2009:85): $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

Uji Hipotesis

Uji Parsial

Uji parsial digunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap nilai variabel tidak bebas dengan rumus hipotesis sebagai berikut:

$$t = \frac{b_j}{S_{b_j}}$$

Uji Simultan

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel independen (X) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y) dengan signifikansi 5% ($\alpha=0,05$). Rumusnya adalah:

$$F_{hit} = \frac{r^2/k}{(1 - r^2)/(n - k - 1)}$$

Koefisien Determinasi

Uji R dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kepadatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi (R^2) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen Koefisien Determinasi (R^2). Selain itu koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X).

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas *Work-Family Conflict*

Butir	r tabel	r hitung	Status
1	0.2452	0.823	Valid
2	0.2452	0.837	Valid
3	0.2452	0.896	Valid
4	0.2452	0.737	Valid
5	0.2452	0.932	Valid
6	0.2452	0.853	Valid

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel sehingga variabel *work family conflict* dinyatakan valid (sah).

Uji Validitas Kelelahan Kerja

Butir	r tabel	r hitung	Status
1	0.2542	0.913	Valid
2	0.2542	0.831	Valid
3	0.2542	0.901	Valid

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel sehingga variabel kelelahan kerja dinyatakan valid (sah).

Uji Validitas Beban Kerja

Butir	r tabel	r hitung	Status
1	0.2542	0.465	Valid
2	0.2542	0.697	Valid
3	0.2542	0.799	Valid
4	0.2542	0.780	Valid
5	0.2542	0.594	Valid
6	0.2542	0.280	Valid

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel sehingga variabel beban kerja dinyatakan valid (sah).

Uji Validitas Kinerja

Butir	r tabel	r hitung	Status
1	0.2542	0.810	Valid
2	0.2542	0.797	Valid
3	0.2542	0.721	Valid
4	0.2542	0.805	Valid
5	0.2542	0.805	Valid
6	0.2542	0.410	Valid
7	0.2542	0.329	Valid
8	0.2542	0.469	Valid
9	0.2542	0.754	Valid

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel sehingga variabel kinerja dinyatakan valid (sah).

Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Minimal	r alpha	Status
<i>Work Family Conflict</i>	0.6	0.920	Reliabel
Kelelahan Kerja	0.6	0.857	Reliabel
Beban Kerja	0.6	0.660	Reliabel
Kinerja	0.6	0.823	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel (andal) karena r alphanya lebih besar dari 0,6.

Uji Multikolinieritas

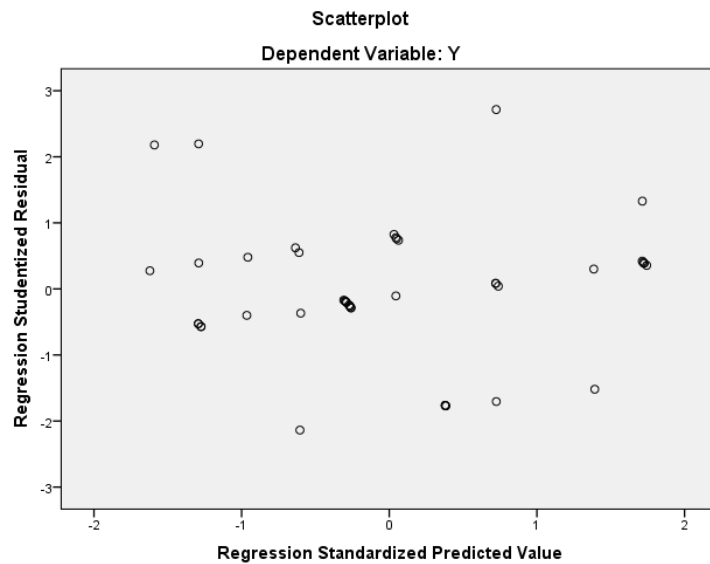
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	.991	1.009
X2	.992	1.008
X3	.986	1.014

a. Dependent Variable: Y

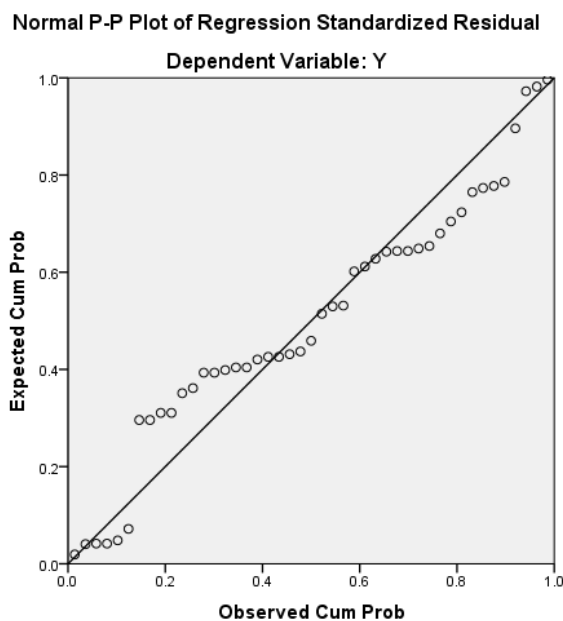
Berdasarkan tabel *coefficients* di atas dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinearity statistic* menunjukkan bahwa VIF di bawah 10 dan *tolerance* di atas 0,1. Karena itu, model regresi persamaan tersebut tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi dapat dipakai.

Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan mode regresi tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Normalitas



Berdasarkan gambar uji normalitas terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.027	2.294		1.319	.194
X1	.885	.067	.800	13.143	.000
X2	.887	.125	.432	7.105	.000
X3	.016	.084	.012	.193	.848

a. Dependent Variable: Y

$$Y = 3,027 + 0,885 + 0,887 + 0,016 + e$$

a (alpha) pada persamaan diatas adalah nilai konstanta atau nilai tetap kinerja yang tidak dipengaruhi oleh *work family conflict*, kelelahan kerja dan beban kerja maka kinerja bernilai 3,027.

koefisien regresi untuk X_1 sebesar 0,885 artinya setiap kenaikan/bertambahnya satu satuan pada variabel *work family conflict* akan menyebabkan perubahan/bertambahnya kinerja sebesar 0,885 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

koefisien regresi untuk X_2 sebesar 0,887, artinya setiap kenaikan/bertambahnya satu satuan pada variabel kelelahan kerja akan menyebabkan perubahan/bertambahnya kinerja sebesar 0,887 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

koefisien regresi untuk X_3 sebesar 0,016, artinya setiap kenaikan/bertambahnya satu satuan pada variabel beban kerja akan menyebabkan perubahan/bertambahnya kinerja sebesar 0,016 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

Uji Hipotesis

Variabel	T tabel	T hitung	Keterangan
<i>Work Family Conflict</i>	1,68288	13,143	H ₁ diterima
Kelelahan Kerja	1,68288	7,015	H ₁ diterima
Beban Kerja	1,68288	0,193	H ₁ ditolak

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	309.259	3	103.086	77.210	.000 ^b
Residual	54.741	41	1.335		
Total	364.000	44			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Dari tabel diatas diperoleh F_{hitung} sebesar 77,210 > F_{tabel} sebesar 2,60 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diartikan *work family conflict*, kelelahan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Mirit.

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.922 ^a	0.85	0.839	1.15548

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Dari tabel di atas, nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh 0,850 artinya 85% variabel kinerja dipengaruhi oleh *work family conflict*, kelelahan kerja dan beban kerja sedangkan sisanya sebesar 15% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Pengujian analisis regresi linier berganda variabel *work family conflict* terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan, hal ini berarti *work family conflict* terhadap kinerja pegawai Puskesmas Mirit berpengaruh signifikan.
2. Pengujian analisis regresi linier berganda variabel kelelahan kerja terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan, hal ini berarti kelelahan kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Mirit berpengaruh signifikan.
3. Pengujian analisis regresi linier berganda variabel beban kerja terhadap kinerja tidak berpengaruh signifikan hal ini berarti beban kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Mirit tidak berpengaruh signifikan.
4. Sesuai dengan pengujian simultan menunjukkan bahwa *work-family conflict*, kelelahan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Mirit.

Saran

1. Pegawai Puskesmas Mirit harus dapat lebih menyeimbangkan waktu antara urusan pekerjaan dan keluarga. Pegawai dengan peran ganda juga harus menyadari bahwa pekerjaan dan keluarga adalah dua hal penting dalam kehidupan, sehingga dari adanya pemahaman tersebut tidak ada salah satu peran yang dikorbankan.
2. Organisasi hendaknya lebih memperhatikan kondisi pegawai yang mengalami kelelahan kerja karena hal ini akan membuat seseorang mengalami kinerja yang menurun maka dari itu pihak manajemen Puskesmas Mirit hendaknya mampu membuat *job description* yang jelas bagi setiap pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adityawarman, Yudha., & Sanim, Bunasor. 2016. "Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Krekot." *Jurnal Manajemen dan Organisasi*
- Ambar. 2006. "Hubungan antara Kelelahan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan." *Fakultas Kesehatan Masyarakat. Universitas Negeri Malang*
- Aminah, Soleman. 2011. "Analisis Beban Kerja Ditinjau dari Faktor Usia dengan Pendekatan Recommended Weighy Limit". *Universitas Pattimura: Arika, Vol.5 No.2 ISSN:1978-1105*
- Amstad, F.T., Meire, L.L., Fasel, U., Elfering, A., & Semer, N.K. 2011. "a Meta-Analysis of Work-Family Conflict and Various Outcomes With a Special Emphasis on Cross-Domain Versus Matching Domain Relations." *Journal of Occupational Health Psychology, 16, 151-169*
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung
- Arikunto, S. 2009. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi 6. Jakarta: Rineka Cipta
- Bilson, Simamora. 2004. *Riset Pemasaran*. Gramedia Utama, Jakarta.
- Departemen Dalam Negeri. 2008. *Permendagri No. 12/2008 tentang Pedoman Analisa Beban Kerja Di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah Jakarta*.
- Departemen Kesehatan. 2004. *Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1197/MENKES/SK/X/2004 Tentang Standar Farmasi Di Rumah Sakit, Jakarta*.
- Frone, M.R., M. Russel and M.L Cooper. 1992. "Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of the Work-Family Interface." *Journal of Applied Psychology 77 (1): 65-78*

- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP
- Gomes, Faustino Cardoso. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat. Yogyakarta: Andi
- Greenhaus, J.H., & Beutell, N.J. 1985. "Sources of Conflict Between Work and Family Roles." *Academy of Management Review* 10 (1)
- Hidayat, Zainul. 2016. "Pengaruh Stress dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMPn 2 Sukodono di Kabupaten Lumajang." *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi WIGA* Vol.6 No.1
- Irwandy. 2007. "Hubungan antara Beban Kerja dengan Stress Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Islam Surakarta." *Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surakarta*
- Maslach, C., Schaufeli, W.B., Leiter, M.P. 2001. *Job Burnout*. *Annual Review of Psychology* 52
- McClelland, David. 1976. *The Achievement Motive*. New York: Irvington Publishers
- Moekijat. 1992. *Manajemen Kepegawaian Dan Hubungannya Dengan Perusahaan*. Bandung: Alumni
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI)
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S. & Mc. Murrian, R. 1996. "Development and Validation of Work Family Conflict and Work Family Scales." *Journal of Applied Psychology*, 81, 400-410
- Ruswanti, Endang., & Jacobus, Adolfin Jacobus. 2013. "Konflik antara Pekerjaan dan Keluarga, Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita pada Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta." *Forum Ilmiah* Vol. 10 No. 1
- Sandy, Martha Muhammad. 2015. "Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating." *Tesis di Universitas Widyatama Bandung*
- Schuler, Randal S & Susan E. Jackson. 1997. *Strategic Theory Research*. Oxlord Blacwell
- Schuler, Randal S & Susan E. Jackson. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke-21*. Edisi ke-6 Jilid 2. Jakarta: Erlangga
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju
- Setiawan, Budi Dan Waridin. 2006. "Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RUUP Dokter Kariadi Semarang." *Jrbi*. Vol 2. No 2. Hal 181-198.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta

- Swansburg, RC. 1999. *Introductory Management and Leadership for Nurses*. London: Jones and Bartlet Publisher, Inc
- Tambunan, Rudi M. 2013. *Pedoman Penyusunan Standard Operating Procedures (SOP)*. Edisi Kedua. Jakarta: Maiestas Publishing
- Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia
- Tarwaka, Sholichul, Lilik Sudiajeng. 2004. *Ergonomi untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas*. Surakarta: UNIBA Press
- Trihono. 2005. *Manajemen Berbasis Paradigma Sehat*. Jakarta: CV Sagung Seto
- Widyastuti, Yani. Dkk. 2009. *Kesehatan Reproduksi*. Yogyakarta : Fitramaya