

HUBUNGAN *WORK FAMILY CONFLICT* TERHADAP KINERJA BIDAN DI RSU PRATAMA PANGKEP

Tenri Diah T.A^{1*}

Fakultas Kesehatan, Universitas Pejuang Republik Indonesia¹

*Corresponding Author : tenri.d@fkmupri.ac.id

ABSTRAK

Pada rumah sakit sumber daya manusia yang jumlahnya paling dominan yaitu tenaga kesehatan terutama bidan wanita yang sudah menikah dan memiliki anak. Bidan dengan dua peran tersebut terkadang akan menimbulkan efek negatif dan biasa disebut dengan *work family conflict*. Kinerja para bidan di RSU Pratama Pangkep tahun 2023 mengalami penurunan yang ditandai dengan banyaknya keluhan dari pasien yang mengatakan bahwa pelayanan di Rumah Sakit dirasakan tidak memuaskan. Kemudian rata-rata usia dari para bidan 27-36 tahun lebih banyak dibandingkan bidan yang berumur 37-48 tahun. Semua bidan yang diambil dalam penelitian merupakan bidan yang bekerja di RSU Pratama Pangkep yang sudah menikah dan memiliki anak. Maka dari itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *work family conflict* terhadap kinerja bidan di RSU Pratama Pangkep. Jenis penelitian yang digunakan adalah analitik observasional dengan desain cross sectional. Populasi pada penelitian ini adalah 53 orang dan sampel pada penelitian ini sebanyak 38 orang bidan wanita di RSU Pratama Pangkep yang diambil sesuai kriteria inklusi yaitu sudah menikah dan sedang melaksanakan asuhan keperawatan. Pengumpulan data responden menggunakan kuesioner. analisis data menggunakan uji chi-square. Hasil penelitian ini menunjukkan ada hubungan antara *work family conflict* dengan kinerja (p value=0.001), dan ada hubungan antara usia dengan kinerja (p value=0.005). Kesimpulan pada penelitian ini terdapat hubungan yang signifikan antara *work family conflict* dan usia terhadap kinerja bidan di RSU Pratama Pangkep.

Kata kunci : kinerja, usia, *work family conflict*

ABSTRACT

In hospitals, the most dominant number of human resources are health workers, especially female midwives who are married and have children. Midwives with these two roles will sometimes have negative effects and is usually called work family conflict. The performance of midwives at RSU Pratama Pangkep in 2023 will experience a decline, marked by many complaints from patients who say that the service at the hospital is felt to be unsatisfactory. Then the average age of midwives is 27-36 years, compared to midwives who are 37-48 years old. All midwives taken in the research were midwives who worked at RSU Pratama Pangkep who were married and had children. Therefore, this research aims to determine the relationship between work family conflict and the performance of midwives at RSU Pratama Pangkep. The type of research used is observational analytics with a cross sectional design. The population in this study was 53 people and the sample in this study was 38 female midwives at RSU Pratama Pangkep who were taken according to the inclusion criteria, namely married and currently carrying out nursing care. Respondent data was collected using a questionnaire. Data analysis used the chi-square test. The results of this research show that there is a relationship between work family conflict and performance (p value=0.001), and there is a relationship between age and performance (p value=0.005). The conclusion of this research is that there is a significant relationship between work family conflict and age on the performance of midwives at RSU Pratama Pangkep.

Keywords : performance, age, *work family conflict*

PENDAHULUAN

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No.659/MENKES/PER/VIII/2009 tentang Rumah Sakit Kelas Dunia Indonesia, rumah sakit adalah organisasi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan.

memberikan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah sakit seharusnya mampu memberikan pelayanan medis dengan baik kepada masyarakat. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan tenaga kesehatan yang mampu memberikan pelayanan medis kepada masyarakat (Tenri, 2023). Perawat atau bidan merupakan sumber daya manusia yang paling dominan di rumah sakit (Tenri, 2024). Jumlah tenaga medis di Indonesia pada tahun 2015 menunjukkan bahwa jumlah perawat dan bidan di Indonesia adalah 500.000 orang dan 80% kegiatan pelayanan di rumah sakit adalah pelayanan/keperawatan (Saragih, 2020).

Lingkungan rumah sakit didominasi oleh perawat atau bidan perempuan, terutama yang sudah menikah dan memiliki anak. Sebuah studi tahun 2017 di Italia menunjukkan bahwa dari total 942 perawat wanita di rumah sakit Italia, 500 telah menikah dan memiliki anak. Penelitian yang dilakukan di RSUD Kota Gorontalo (2015) menunjukkan bahwa 30 (61%) dari 54 perawat wanita adalah perawat wanita yang sudah menikah (Martana, 2018). Seorang perawat yang sudah menikah dan bekerja adalah seorang wanita dengan peran ganda. Peran ganda adalah dua peran atau lebih yang dilakukan secara bersamaan, terkadang dengan konflik antara kedua peran tersebut. Pada saat yang sama, ada kesenjangan antara pekerjaan dan keluarga yang berdampak negatif pada kinerja dan keluarga dan disebut sebagai konflik pekerjaan-keluarga (Kharis, 2020).

Pekerjaan membutuhkan perhatian sebanyak atau lebih banyak daripada peran dalam keluarga. Tidak dapat dipungkiri bahwa konflik ini menimbulkan berbagai masalah yang mempengaruhi kehidupan keluarga dan pekerjaan para perempuan tersebut. Di satu sisi, perempuan diharapkan bertanggung jawab atas pemeliharaan dan pemeliharaan keluarga, di sisi lain, sebagai karyawan, perempuan diharapkan harus bekerja sesuai dengan standar kinerja yang baik. Namun, tidak semua orang mampu menyeimbangkan peran pekerjaan dengan peran keluarga sehingga menimbulkan konflik antara pekerjaan dan keluarga (Kharis, 2020). Dapat dikatakan bahwa kinerja sendiri merupakan faktor pertama yang paling mempengaruhi rumah sakit seorang perawat/bidan. Keberhasilan rumah sakit ditentukan oleh mutu dan efisiensi staf rumah sakit/perawat/bidan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh rumah sakit (Kharis, 2020).

Perempuan pekerja, terutama yang sudah berkeluarga, secara otomatis mengambil peran ganda di tempat kerja dan di keluarga. Seorang karyawan yang memenuhi kedua peran membutuhkan lebih banyak energi dan mengalami lebih banyak stres kerja karena beban kerja yang lebih tinggi yang mempengaruhi terhadap kinerja (Kristin, 2018). Kinerja merupakan hasil dari semua tindakan kumulatif yang dilakukan seorang karyawan dengan menggunakan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuannya untuk tugas tertentu selama jangka waktu tertentu (Khairan, 2019).

Keberhasilan kinerja juga ditentukan faktor usia, bahwa semakin bertambah usia seseorang semakin bervariasi kegiatan, perasaan, kebutuhan hubungan sosial dan sebagainya (Bety, 2020). Produktifitas seseorang akan semakin menurun dengan bertambahnya usia. Hal ini disebabkan karena keterampilan fisik seperti kecepatan, kelenturan, kekuatan, dan koordinasi mengalami penurunan (Arianto, 2019). Pegawai yang lebih muda cenderung mempunyai fisik yang kuat, sehingga diharapkan dapat bekerja keras (Khaerudin, 2018). Kinerja karyawan umumnya meningkat seiring bertambahnya usia namun setelah 45 tahun kinerja karyawan menurun secara bertahap. Bertambahnya usia secara alami akan membuat mereka lemah, baik secara psikologis maupun fisik dan akan memengaruhi kinerja karyawan dalam pekerjaannya (Mulyatini, 2019).

Ketidapatuhan anggota keluarga pada jam berkunjung seringkali memaksa anggota keluarga pasien untuk datang di luar jam berkunjung sehingga mengganggu konsentrasi perawat atau bidan karena berulang kali harus menjelaskan akhir jam berkunjung kepada anggota keluarga pasien. Selain itu, keluarga sering menanyakan kondisi pasien, bahkan semua anggota keluarga pasien sering menanyakan hal yang sama, sehingga perawat atau bidan harus

menjawab pertanyaan yang sama berulang kali. Hal ini sangat mengkhawatirkan perawat atau bidan karena membutuhkan banyak waktu untuk menjawab pertanyaan keluarga. Sumber stres lain bagi perawat atau bidan adalah seringkali hal kecil sekalipun menjadi masalah di depan keluarga yang mengadu dan ia melaporkan keluhan tersebut kepada pengelola ruangan yang memberikan tekanan kepada perawat atau bidan dari atasannya. Tingkatkan kualitas pelayanan agar keluarga tidak mengeluh. Perawat atau bidan merasa tertekan dan jengkel dengan hal-hal seperti itu. Pada perawat atau bidan dapat berdampak negatif pada kesehatan mereka dan pada akhirnya mempengaruhi efisiensi dan kualitas perawatan.

Berdasarkan latar belakang diatas penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Bidan Di RSUD Pratama Pangkep

METODE

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasional dengan pendekatan *cross sectional* yang bertujuan untuk mengetahui hubungan *work family conflict* terhadap kinerja pada tenaga Bidan di RSUD Pratama Pangkep. Penelitian ini dilaksanakan di RSUD Pratama Pangkep dengan waktu pelaksanaan mulai bulan Juli-Agustus 2023. Penelitian menggunakan instrument kuesioner yang terdiri pertanyaan terkait variabel *work family conflict* dan kinerja. Populasi pada penelitian ini yaitu semua tenaga bidan di RSUD Pratama Pangkep sebanyak 53 orang. Jumlah sampel yang diteliti yaitu sebanyak 38 orang, yang memenuhi dari kriteria inklusi pengambilan sampel. Kriteria inklusi dalam penelitian ini yaitu bidan Wanita yang sudah menikah dan bidan pelaksana yang melaksanakan asuhan keperawatan. Pengolahan dan analisis data pada penelitian ini menggunakan program SPSS.

HASIL

Analisis Univariat

Distribusi Frekuensi Variabel *Work Family Conflict*

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Variabel *Work Family Conflict* pada Bidan di RSUD Pratama Pangkep Tahun 2023

<i>Work Family Conflict</i>	Frekuensi (n)	Persen (%)
Rendah	9	23,68
Sedang	12	31,58
Tinggi	17	44,74
Total	38	100,0

Berdasarkan tabel 1 untuk distribusi frekuensi pada variable *work family conflict* diperoleh dari 38 orang bidan di RSUD Pratama Pangkep yang sudah berkeluarga, yang mengalami *work family conflict* dengan kategori tinggi sebanyak 17 orang (44,74%), kemudian responden yang mengalami *work family conflict* kategori sedang sebanyak 12 orang (31,58%) dan responden yang mengalami *work family conflict* kategori rendah sebanyak 9 orang (23,68%).

Distribusi Frekuensi Variabel Usia

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Variabel Usia pada Bidan di RSUD Pratama Pangkep Tahun 2023

Usia	Frekuensi (n)	Persen (%)
27-36	20	52,63
37-48	18	47,37
Total	38	100,0

Berdasarkan tabel 2 untuk distribusi frekuensi pada variable usia diperoleh dari 38 orang bidan di RSUD Kelas D Pratama Pangkep yang sudah berkeluarga, yang berumur 27-36 tahun sebanyak 20 orang (52,63%). Kemudian yang berumur 37-48 tahun sebanyak 18 orang (47,37%).

Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja pada Bidan di RSUD Pratama Pangkep Tahun 2023

Kinerja	Frekuensi (n)	Persen (%)
Baik	18	47,37
Buruk	20	52,63
Total	38	100,0

Berdasarkan tabel 3 untuk distribusi frekuensi pada variable Kinerja diperoleh dari 38 orang bidan di RSUD Kelas D Pratama Pangkep yang sudah berkeluarga, yang mempunyai kinerja dengan kategori buruk sebanyak 20 orang (52,63%). Kemudian yang mempunyai kinerja dengan kategori baik sebanyak 18 orang (47,37%).

Analisis Bivariat

Hubungan antara *Work Family Conflict* terhadap Kinerja

Tabel 4. Hubungan antara *Work Family Conflict* terhadap Kinerja pada Bidan di RSUD Pratama Pangkep Tahun 2023

<i>Work Family Conflict</i>	Kinerja	Total				<i>p-value</i>	
		Buruk		Baik			
		n	%	n	%		
Rendah	4	10,53	5	13,16	9	23,69	0,001
Sedang	9	23,68	4	10,53	13	34,21	
Tinggi	14	36,84	2	5,26	16	42,1	
Total	27	71,05	11	28,95	38	100,0	

Berdasarkan hasil tabulasi silang tabel 4 menunjukkan dari 38 responden, bidan dengan *work family conflict* yang tinggi lebih banyak mempunyai kinerja buruk sebanyak 14 responden (36,84%) dibandingkan dengan bidan kategori *work family conflict* sedang yang mempunyai kinerja buruk yaitu sebanyak 9 responden (23,68%) dan bidan dengan kategori *work family conflict* rendah yang mempunyai kinerja buruk sebanyak 4 responden (10,53%).

Hasil uji *chi square* diperoleh nilai *p value* untuk hubungan *work family conflict* terhadap kinerja yaitu 0,001, dimana nilai tersebut kurang dari 0,05 sehingga terdapat hubungan *work family conflict* terhadap kinerja pada bidan.

Hubungan antara Usia terhadap Kinerja

Tabel 5. Hubungan antara Usia terhadap Kinerja pada Bidan di RSUD Pratama Pangkep Tahun 2023

Usia	Kinerja				Total		<i>p-value</i>
	Buruk		Baik				
	n	%	n	%	n	%	
27-36	12	31,57	5	13,15	20	52,63	0,005
37-48	9	23,68	9	23,68	18	47,37	
Total	21	55,25	14	36,83	38	100,0	

Berdasarkan hasil tabulasi silang tabel 5 menunjukkan dari 38 responden, bidan dengan usia 27-36 tahun lebih banyak mempunyai kinerja buruk sebanyak 12 responden (31,57%) dibandingkan dengan bidan dengan usia 37-48 tahun yang mempunyai kinerja buruk yaitu sebanyak 9 responden (23,68%). Hasil uji *chi square* diperoleh nilai p value untuk hubungan usia terhadap kinerja yaitu 0,005, dimana nilai tersebut kurang dari 0,05 sehingga terdapat hubungan usia terhadap kinerja pada bidan.

PEMBAHASAN

Hubungan *Work Family Conflict* terhadap Kinerja

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *work family conflict* terhadap kinerja bidan pada bidan di RSUD Pratama Pangkep. *Work family conflict* merupakan konflik yang timbul akibat tekanan-tekanan yang berasal dari pekerjaan dan keluarga. Adanya tuntutan untuk mendukung ekonomi rumah tangga menjadi salah satu alasan bagi Wanita untuk bekerja. Pada perempuan yang bekerja mereka dihadapkan pada banyak pilihan yang ditimbulkan oleh perubahan peran dalam masyarakat, disatu sisi mereka harus berperan sebagai ibu rumah tangga yang tentu saja bisa dikatakan memiliki tugas yang cukup berat dan sisi lain mereka juga harus berperan sebagai Wanita karir. Sedangkan kinerja merupakan tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan itu, tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakan. Kinerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor pribadi dan faktor lingkungan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada bidan di RSUD Pratama Pangkep diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan langsung antara *work family conflict* terhadap kinerja dimana hasil uji statistic diperoleh hasil *p* (0,001). Para bidan yang ada di RSUD Pratama Pangkep kebanyakan bekerja dengan masalah selalu terganggu karena memikirkan anak atau keluarganya yang ada dirumah, factor dari konflik antara keluarga dan pekerjaan mengganggu kinerja dari Sebagian besar bidan yang ada di RSUD Pratama Pangkep yang telah lama bekerja. Berdasarkan penelitian dan survei yang telah dilakukan pula kebanyakan bidan memang mempunyai konflik antara pekerjaan dan keluarganya karena kurang bisa membagi waktu antara pekerjaan dan peran sebagai ibu rumah tangga, dan hal tersebut sampai menyebabkan kinerja dari bidan tersebut terganggu karena mereka selalu membagi pikirannya dengan pekerjaannya selama bertahun-tahun dan mulai terbiasa dengan konflik peran ganda yang mereka alami.

Hal ini tidak sejalan dengan penelitian Poernomo (2018) yang mengatakan bahwa tidak terdapat hubungan antara *work family conflict* terhadap kinerja tetapi masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja selain *work family conflict*. Tetapi hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riche (2018) yang mengatakan bahwa semakin tinggi *work family conflict* maka akan menyebabkan semakin rendah pula kinerja seseorang. Begitu pula sebaliknya, dimana semakin rendah *work family conflict* maka akan semakin tinggi pula kinerja dari pekerja. Hal ini pun sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tenri (2020) yang mengatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *work family conflict* dengan kinerja pada perawat Wanita di RS Dr Tadjuddin Chalid.

Hubungan Usia terhadap Kinerja

Hasil penelitian menggambarkan bahwa ada kecenderungan bidan dengan usia 27-36 tahun memiliki kinerja yang buruk dalam memberikan pelayanan. Hasil analisis pada uji statistik didapatkan p value 0,005 artinya bahwa ada hubungan yang bermakna antara usia responden dengan kinerja bidan. Bidan yang memiliki kinerja yang baik rata-rata mereka lebih terampil dan cekatan, hal ini juga berhubungan dengan pengalaman bekerja yang lebih banyak bagi bidan yang senior. Berdasarkan hasil pengamatan selama penelitian, hal mendasar dari

perbedaan umur hanyalah dalam hal pembuatan pelaporan yang menggunakan komputerisasi (Riche, 2018).

Menurut hasil wawancara peneliti, bidan yang usianya lebih senior tidak mampu mengoperasikan perangkat lunak dalam menginput laporan dengan komputerisasi, untuk itu dalam hal ini pimpinan melimpahkan pekerjaan kepada bidan-bidan yang lebih junior. Adapun pembagian kerja yang baik dalam hal ini juga diperlukan agar tercipta kondisi lingkungan bekerja yang baik pula untuk peningkatan kinerja bidan, salah satu contohnya adalah bidan yang berusia lebih senior memegang tanggung jawab laporan dalam bentuk tulisan, sedangkan yang junior mereka bertugas untuk meninput laporan dengan komputerisasi sehingga setiap bidan tidak ada yang merasa diberatkan.

Hasil Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Aprilyanti (2017) yang mengatakan bahwa usia memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja seseorang. Hal inipun sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kaparang (2019) yang mengatakan terdapat hubungan yang positif antara umur dengan kinerja pada pegawai. Usia memiliki dampak positif diantaranya semakin bertambahnya usia bidan maka semakin bertambah pula pengalaman bidan dan juga semakin matang pertambahan bidan, selain itu semakin kuat juga etika kerja dan dapat menjaga komitmen mutu kerja bidan (Novrianto, 2019).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis variabel yang diteliti maka dapat ditarik Kesimpulan yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara *work family conflict* terhadap kinerja bidan di RSUD Pratama Pangkep dengan nilai $p=0,001$. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan *work family conflict*, untuk meningkatkan kinerja bidan, dalam hal ini diharapkan pihak rumah sakit memberikan beban kerja yang tidak melebihi dari kemampuan para bidan yang sudah berkeluarga sehingga bidan tersebut masih dapat menyeimbangkan perannya sebagai ibu rumah tangga dan sebagai seorang bidan sehingga tidak menjadi penyebab penurunan kinerja dari pada bidan

UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terimakasih peneliti ucapkan kepada pada bidan di RSUD Pratama Pangkep yang telah bersedia menjadi responden pada penelitian ini, kemudian peneliti turut mengucapkan terima kasih kepada pihak Rumah Sakit Pratama Pangkep yang telah menerima peneliti untuk melakukan penelitian di RS.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilyanti, S. (2017). Pengaruh usia dan Masa kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus: PT. OASIS Water International Cabang Palembang). 1, 68-72.
- Arianto, D., & Puspita, A. D. (2019). Pengaruh Shift Kerja Terhadap Kinerja Melalui Variabel Kelelahan dan Beban Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT. M.I. JSO: Journal Of Industrial and System Optimization, 23-28.
- Kaparang, B. V., Koleangan, R., & Kojo, C (2019) Pengaruh Kepribadian, Lingkungan Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama Di Manado. Jurnal EMBA ISSN 2303-1174.
- Khairan Nisa, Joserizal Serudji, D. S. (2019). Analisis Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Bidan Dalam Memberikan Pelayanan Antenatal Berkualitas Diwilayah Kerja Puskesmas Kota Bukittinggi Tahun 2018. Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi. Vol 19 No 1.

- Khaerudin, Rivai, A., & Riyanto, M. (2018). *The Effect Of Placement And Competency On Performance Through Employee Commitment In Financial Center Office Ministry Of Defense Indonesia*. *IOSR Journal of Business and Management*. 20(2), 54-61.
- Kharis Septina Liftyawan, dkk. (2020). Pengaruh Konflik Pekerjaan- Keluarga Kelelahan Emosional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Penelitian Ipteks*.UNAIR
- Kristin Juwita, Devy Arintika. 2018. Dampak Konflik Peran Terhadap Stres Dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Jombang Intermedia Pers. *Jurnal Manajemen*.Stie Pgri Dewantara
- Martana, H. A. (2018). Pengaruh Shift Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan di Lingkungan PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk. Malang: *Skripsi*. Fakultas ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Mulyatini, Nurdiana. Sumantri. Dkk. (2019). *Model Of Intellectual Capital and Locus of Control on the Performance of Public Sector Internal Auditors Through Professional Commitment*. *Journal Of Management Review*. Vol 3 No.2.
- Novrianto, A. (2019). Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Bank Nagari Cabang Utama Kota Padang. *Jurnal Ekobistek* ISSN: 2301-5268. Vol 8 No 2.
- Poernomo, U. D., & Wulansari, N. A. (2018). Pengaruh Konflik pekerjaan keluarga pada Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Pemeditasi. *Management Analysis Journal*, 4(3), 190–199
- Riche, Fermiyani. (2018). Pengaruh Konflik Preran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawati PT. Perkebunan Nusantara V. *Jurnal of social and Economics Research (UJSER)*, Vol 3 Issue 2 Des 2018.
- Saragih, E. H. (2020). Manajemen Stres di Tempat Kerja. <http://ppm-manajemen.ac.id>.
- Tenri Diah T.A. (2023). Hubungan Unsafe Action dan Unsafe Condition Terhadap Kecelakaan Kerja Pada Perawat RSUD Haji Makassar. *Jurnal Dinamika Kesehatan Masyarakat*. 1(1),1-8.
- Tenri Diah T.A. (2020). Pengaruh *Work Family Conflict* Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Dengan Stres Kerja Dan Kelelahan Emosional Sebagai Variabel Intervening Pada Perawat Wanita di RS. Dr. Tadjuddin Chalid Makassar. *Tesis*. Universitas Hasanuddin.
- Tenri Diah T.A, Idhar Darlis. (2024). Hubungan Pengetahuan dan Penerapan SOP Terhadap Kejadian Kecelakaan Kerja di RSUD Labuang Baji Makassar. *Jurnal Dinamika Kesehatan Masyarakat (JDKM)*. 2(1), 62-68.