

**ANALISIS KINERJA KARYAWAN LAUNDRY SAAT PANDEMI COVID-19 DI
RSUD ARIFIN ACHMAD PROVINSI RIAU TAHUN 2021**

Aldiga Rienarti Abidin

Program Studi Sarjana Kesehatan Masyarakat
Universitas Hang Tuah Pekanbaru
Email: aldiga@htp.ac.id

Abstract

Hospital Laundry during the COVID 19 pandemic plays an important role in preventing the spread of COVID 19. The performance of laundry employees during a pandemic is one thing that must be considered by the hospital, because infectious linen during a pandemic is very dangerous for other people. If the linen is not handled by the right persons, then the linen can be a medium of transmission for other people. This study aims to determine the performance of laundry employees during the COVID-19 pandemic at the Arifin Achmad Hospital, Riau Province. This type of research is qualitative with a descriptive research design carried out at the Arifin Achmad Hospital, Riau Province in July 2021. The subjects of this study were 1 head of laundry, 2 employees and 1 laundry coordinator. The research instrument used observation sheets and interviews. The results of this study are the availability of work facilities that are still lacking, the condition of the work environment is not good, work motivation does not yet exist, and the work ability of employees is already good. It is necessary to improve laundry management at the Arifin Achmad Hospital, Riau Province, such as adding infrastructure and giving rewards to employees so that laundry activities can run smoothly and employees have enthusiasm in carrying out their work.

Keywords: *Hospital laundry, work facilities, work environment, work motivation, work ability.*

Abstrak

Laundry Rumah Sakit di masa pandemi COVID 19 berperan penting dalam pencegahan penyebaran COVID 19. Kinerja karyawan laundry pada masa pandemi merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan oleh pihak rumah sakit, karena linen infeksius selama pandemi sangat berbahaya bagi orang lain. Jika linen tersebut tidak ditangani oleh orang yang tepat maka linen tersebut bisa saja menjadi media penularan bagi orang lain. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja karyawan laundry saat pandemi COVID-19 di RSUD arifin achmad provinsi riau. Jenis penelitian ini adalah kualitatif dengan desain penelitian deskriptif dilakukan di RSUD arifin achmad provinsi riapada bulan juli 2021. Subjek penelitian ini 1 orang kepala laundry, 2 orang karyawan dan 1 orang koordinator laundry. Instrumen penelitian ini menggunakan lembar observasi dan wawancara. Hasil penelitian ini adalah ketersediaan fasilitas kerja yang masih kurang, kondisi lingkungan kerja belum baik, motivasi kerja yang belum ada, dan kemampuan kerja karyawan yang sudah baik. Perlu adanya peningkatan pengelolaan laundry di Rumah Sakit arifin Achmad provinsi riau seperti penambahan sarana prasarana dan pemberian reward kepada karyawan agar kegiatan laundry dapat berjalan dengan lancar dan karyawan memiliki semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kata kunci: *Laundry Rumah Sakit, fasilitas kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, kemampuan kerja.*

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang rumah sakit, gawat darurat adalah keadaan klinis pasien yang membutuhkan tindakan medis segera guna menyelamatkan nyawa dan pencegahan kecacatan lebih lanjut. Pasien dan petugas di Rumah Sakit (RS) pada umumnya potensial terpapar oleh resiko klinik (clinical risk) karena banyak faktor resiko klinik terpapar di RS. Risiko klinik dapat didefinisikan sebagai potensi bahaya (hazard) yang dihubungkan dengan potensi terjadinya keluaran (outcome) dari proses pelayanan kesehatan yang tidak diharapkan (Dr. H. Menap, S. Kp., M.Kes, 2020).

Laundry Rumah Sakit di masa pandemi COVID 19 berperan penting dalam pencegahan penyebaran COVID 19 dengan menjalankan regulasi dan sistem tata kelola pencucian berbagai jenis linen dan peralatan yang harus di cuci. Seluruh linen dan peralatan yang terkait perawatan pasien COVID 19 harus diperlakukan sebagai infeksius yang selama ini dijalankan. Penggunaan mesin cuci yang menggunakan system disinfektan sekaligus dalam proses pencucian akan membantu memastikan proses pencucian aman bagi pasien, petugas medis dan karyawan laundry, Perhimpunan Rumah

Sakit Seluruh Indonesia (PERSI), 2020. RSUD Arifin Achmad merupakan salah satu Rumah Sakit rujukan COVID 19 di provinsi Riau. Dengan meningkatnya kasus COVID 19 di provinsi Riau, RSUD Arifin Achmad telah mempersiapkan tenaga medis maupun non medis untuk melayani pasien COVID 19 maupun pasien non COVID 19. Salah satu contohnya RSUD Arifin Achmad telah mempersiapkan tenaga non medis seperti karyawan laundry untuk menangani linen pada masa pandemi COVID 19, dari yang awalnya hanya 19 orang kini bertambah menjadi 35 orang karyawan. Dimana RSUD Arifin Achmad

menerima linen COVID 19 dan non COVID 19 dengan banyak linen pada bulan Agustus 28.756.00 kg, pada bulan September 32.564.00 kg dan pada bulan Oktober 30.876.00 kg per bulan (linen non COVID 19).

Berdasarkan survei awal yang dilakukan penulis melalui observasi dan wawancara dengan 1 orang karyawan laundry RSUD Arifin Achmad ditemukan bahwa karyawan merasa ventilasi ruangan laundry terlalu kecil sehingga ruangan menjadi pengap. Alat pencuci linen yang layak pakai hanya ada 2 unit sehingga mengakibatkan lamanya proses pencucian linen setiap harinya, peralatan yang lainnya seperti mesin pengering juga sering mengalami kerusakan dari 5 unit mesin hanya ada 2 yang bisa berfungsi dengan baik. Hal ini menyebabkan dari 1.000 kg linen yang sudah siap cuci tidak dapat dikeringkan pada hari yang sama, sekitar 150 kg linen yang tidak kering tersebut harus dicuci ulang pada keesokan harinya untuk menghilangkan bau dan menghindari berkembangnya koloni, kuman dan bakteri, dan linen yang tidak kering pada hari ini akan didahulukan pencuciannya di hari esok dari linen-linen lainnya agar dapat kering dalam waktu itu juga.

METODE

Jenis penelitian ini adalah kualitatif dengan desain deskriptif dilakukan di Laundry RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau pada bulan Juli 2021. Informan dalam penelitian ini terdiri dari informan utama adalah 2 orang karyawan laundry, informan kunci adalah 1 orang kepala instalasi laundry dan informan pendukung adalah 1 orang koordinator laundry RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau. Instrumen pendukung dalam penelitian ini adalah alat pengambilan gambar (kamera), alat perekam suara (*handphone*), alat tulis dan lembar observasi (*checklist*). Keabsahan data dilakukan dengan teknik triangulasi. Analisa data dilakukan dengan analisa kualitatif dengan tahap analisa reduksi data, penyajian data dan menarik kesimpulan.

HASIL

Fasilitas Kerja

Berdasarkan hasil wawancara terhadap para informan, secara keseluruhan tentang fasilitas kerja didapatkan hasil bahwa sarana prasarana berupa mesin cuci sangat kurang, yang mana mesin cuci yang ada di RSUD arifin achmad hanya berjumlah 5 unit namun hanya 2 unit yang bisa digunakan, selain itu mesin cuci yang digunakan tersebut juga sudah cukup tua dan sering mengalami kerusakan, selain itu mesin untuk pengering juga kurang, hal ini menyebabkan karyawan laundry mengalami kendala dalam melakukan pekerjaannya hal ini dikarenakan linen pada saat pandemi semakin bertambah banyak dengan dengan fasilitas kerja yang kurang memadai karyawan laundry harus bekerja menggunakan shif agar semua tugas selesai di hari yang sama. dikarenakan kurangnya fasilitas tersebut menyebabkan terjadi kendala dalam penyelesaiannya seperti 1000 kg linen yang sudah siap di cuci tidak dapat dikeringkan pada hari yang sama dan 150 kg linen yang belum kering tersebut harus dicuci ulang pada keesokan harinya untuk menghilangkan bau dan menghindari berkembangnya koloni, kuman dan bakteri. Linen yang tidak kering pada hari tersebut akan didahulukan pencuciannya di hari esok dari linen – linen lainnya agar kering tepat waktu.

Selain itu karyawan laundry juga menyatakan sangat perlu penambahan fasilitas berupa mesin cuci dan mesin pengering tersebut bisa diselesaikan dengan baik dan cepat. Karyawan juga

sangat membutuhkan tambahan seperti ventilasi di ruangan laundry untuk keluar masuk nya udara dari luar agar ruangan laundry tidak terlalu panas.

Fasilitas kerja merupakan kelengkapan atau peralatan yang dibutuhkan untuk proses kegiatan suatu program. Laundry saat pandemi memerlukan Sarana dan prasarana yang mendukung untuk proses pengelolaan linen. Karena saat pandemi pencucian linen di pisahkan dari linen lainnya. Dalam hal ini fasilitas kerja seperti sarana dan prasarana sangat mendukung dalam pengelolaan linen di rumah sakit (Wahyu,2020).

Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hartono (2014), yang mana sarana dan prasarana berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga penting untuk menyediakan sarana dan prasarana yang sesuai dengan standar kerja dan dapat berfungsi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan pegawai.

Kinerja yang baik perlu didukung oleh sarana dan prasarana yang lengkap dan layak. Sarana dan prasarana menjadi faktor vital bagi petugas Laundry dalam menyelesaikan tugasnya, dengan tersedianya sarana dan prasarana yang lengkap maka petugas akan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya. Kondisi ini juga akan meningkatkan produktivitas petugas, namun ketersediaan sarana dan prasarana ini juga harus diikuti dengan pemeliharaan, sebagai upaya untuk menghindari terjadinya kerusakan. Secara parsial lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

dan lingkungan kerja non fisik juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Rahmawanti dkk, 2014).

Hal ini didukung oleh penelitian (Sarah dkk, 2020) yang meneliti pengaruh sarana dan prasarana terhadap kinerja karyawan laundry pada masa pandemi di RSUD Sarah Medan yang menyatakan bahwa fasilitas kerja seperti mesin cuci, mesin pengering, dll sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal ini juga didukung oleh penelitian (Syam, 2020) yang meneliti fasilitas kerja terhadap kemajuan perusahaan di kota Surabaya tahun 2020 yang menyatakan bahwa fasilitas kerja sangat mendukung kemajuan sebuah perusahaan.

Menurut peneliti ketersediaan fasilitas kerja seperti mesin cuci yang hanya ada 2 unit, mesin pengering 2 unit dan mesin setrika 1 unit perlu adanya penambahan, karena saat pandemi linen semakin bertambah banyak, dengan penambahan sarana dan prasarana seperti mesin cuci maka pekerjaan karyawan laundry akan lebih efisien. Di laundry RSUD Arifin Achmad juga tidak tersedia ruangan istirahat dan ruangan konsultasi para karyawan, para karyawan menggunakan tempat seadanya untuk istirahat dan konsultasi masalah pekerjaan mereka. Karena itu diharapkan manajemen rumah sakit untuk memperhatikan sarana dan prasarana khususnya dibagian laundry di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau.

Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil wawancara terhadap para informan, secara keseluruhan tentang lingkungan kerja didapatkan hasil bahwa, komunikasi dan kerja sama antar karyawan sudah baik dan lingkungan laundry cukup baik seperti lantai yang sudah terbuat dari keramik dan tidak licin, adanya ruangan – ruangan sesuai kebutuhan, namun yang menjadi permasalahan hanya ventilasinya yang kecil sehingga membuat udara agak pengap, namun sejauh ini karyawan laundry sudah merasa lingkungan kerja di laundry sudah baik dan sudah mampu membiasakan diri dengan kondisi ruangan yang ventilasinya kecil tersebut. Selain itu, tidak ada perbedaan lingkungan kerja sebelum pandemi dan saat pandemi.

Lingkungan kerja adalah suatu hal yang sangat penting dan perlu diperhatikan terutama bagi sebuah perusahaan ataupun kantor yang memiliki banyak karyawan yang bekerja. Lingkungan kerja inilah yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan.

Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan jika ruangan kerja tidak

nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu sangat besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan.

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Hal ini didukung oleh penelitian (Ahyari, 2016) yang meneliti hubungan antar karyawan dalam lingkungan kerja di perusahaan x tahun 2016 yang mendapatkan hasil hubungan yang baik akan mempengaruhi lingkungan kerja yang baik juga.

Menurut peneliti hubungan antar karyawan dalam lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Di laundry RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau hubungan kerja antar karyawan sangat baik mereka bisa bekerja sama dalam menyelesaikan tugas nya. Dalam keadaan pandemi atau pun sebelum pandemi lingkungan kerja tempat mereka bekerja sudah cukup baik dengan dukungan interaksi antar karyawan yang baik dapat menciptakan lingkungan yang baik pula. Situasi lingkungan dalam menyelesaikan pekerjaan dan interaksi antar karyawan untuk menciptakan kelancaran kerja. Jadi, dapat disimpulkan bahwa dalam menciptakan hubungan / interaksi antar

karyawan yang baik pula agar suasana kerja yang tercipta akan lebih nyaman dan harmonis sehingga karyawan akan lebih semangat dalam meningkatkan kinerjanya.

Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil wawancara terhadap para informan, didapatkan bahwa manajemen RSUD arifin achmad tidak pernah memberikan motivasi berupa reward kepada karyawan laundry. Mereka hanya memberikan tambahan uang jika adanya lembur. Reward hanya diberikan kepada perawat saja, namun untuk karyawan laundry tidak ada

Motivasi adalah karakteristik psikologis manusia yang member kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Hal ini termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu (Stoner dan Freeman, 1995).

Motivasi kerja adalah kekuatan dalam diri yang dapat membangkitkan, mengarahkan dan mempengaruhi seseorang untuk memiliki intensitas dan ketekunan perilaku sukarela dalam melakukan suatu pekerjaan. Motivasi kerja merupakan sekumpulan kekuatan atau energi baik dari dalam maupun di luar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya.

Menurut Siswanto (2005), Pada umumnya bentuk motivasi yang sering dianut perusahaan meliputi empat unsur utama, yaitu kompensasi bentuk uang, pengarahan dan pengendalian,

penerapan pola kerja yang efektif, serta kebijakan.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian (Kurnia, 2015) yang membahas pengaruh motivasi kerja perawat terhadap kinerja perawat dirumah sakit Surabaya tahun 2015 yang mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap tingkat kinerja perawat.

Berdasarkan analisa peneliti, didaptakn bahwa manajemen RSUD Arifin achmad provinsi riau, tidak memberikan reward kepada karyawan laundry, mereka hanya memberikan uang tambahan lembur. Diharapkan kepaad manajemen RSUD arifn achmad agar memebrika motivasi berupa reward kepada karyawan laundry dikarenakan di masa pandemi sekarang ini, linen semain banyak dan pekerjaan karyawan laundry juga semakin bertambah sehingga dengan adanya *reward* tersebut menyebabkan karyawan *laundry* lebih bersemangat lagi dalam melaksanakan pekerjaannya dan dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Kemampuan Kerja

Berdasarkan hasil wawancara terhadap para informan, secara keseluruhan tentang kemampuan kerja didapatkan hasil bahwa seluruh karyawan laundry merasa sanggup melakukan pekerjaan yang saat pandemi ini linen yang dicuci melebihi batas sebelumnya yang mana semua linen itu harus selesai pada waktu itu juga. Dengan fasilitas kerja yang tidak memadai tetapi para karyawan laundry bisa memaksimalkan waktu yang ada agar linen-linen tersebut bisa selesai

dan dapat didistribusikan keesokan hari nya. selain itu di laundry tersebut juga ada penambahan karyawan yang mampu meringankan pekerjaan dari karyawan laundry tersebut

Pengertian mampu menurut Wojowasito (1995) adalah kesanggupan atau kecakapan, sedangkan kemampuan berarti seseorang yang memiliki kecakapan atau kesanggupan untuk menjalankan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Menurut Robbins (2002) dalam Pertiwi (2008) kemampuan (*ability*) merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

Terdapat sembilan kemampuan fisik dasar yang dilibatkan dalam melakukan tugas-tugas jasmani, yaitu kekuatan dinamis, kekuatan tubuh, kekuatan statis , kekuatan, keluwesan eksten, keluwesan dinamis, koordinasi tubuh, keseimbangan, dan stamina. Individu-individu berbeda dalam hal sejauh mana mempunyai tiap-tiap kemampuan tersebut.

Skor yang tinggi pada satu kemampuan bukanlah jaminan skor yang tinggi pada kemampuan yang lain. Kemampuan intelektual atau fisik khusus yang diperlukan untuk kinerja yang memadai pada suatu pekerjaan, tergantung pada persyaratan yang diminta dari pekerjaan itu.

Menurut Zainun (1994) dalam Sariyathi (2003) bahwa kemampuan (*ability*) dimaksudkan sebagai kesanggupan (*capasity*) karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan mengandung berbagai unsur seperti keterampilan manual dan

intelektual, bahkan sampai kepada sifat-sifat pribadi yang dimiliki. Kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja seseorang yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan 2012:94).

Hal ini didukung oleh penelitian (Juli, 2015) yang membahas hubungan kemampuan kerja dengan system orde baru di PTPN 5 Lubuk Dalam yang mendapat kan hasil bahwa kemampuan kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap jalannya orde baru di sebuah perusahaan.

Hal ini didukung oleh penelitian (Marisa, 2016) yang kemampuan kerja karyawan baru terhadap berkembangnya sebuah perusahaan x di Surabaya yang mendapatkan hasil bahwa kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap berkembangnya suatu perusahaan.

Berdasarkan analisa peneliti didapatkan bahwa, dimasa pandemi COVID-19 ini terjadi penambahan linen sehingga menyebabkan karyawan laundry harus bekerja ekstra lagi agar dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Peneliti berpendapat bahwa Kinerja karyawan sudah baik, hal ini dapat dilihat dari hasil kinerja karyawan laundry yang berhasil menyelesaikan tugasnya tepat waktu dan tidak ada terjadi complain baik itu intalasi lain atau pun penanggung jawab mereka dari hasil kerja mereka. Selain itu dengan adanya penambahan tenaga laundry di RSUD arifin achmad dapat meringankan tugas dari karyawan lainnya sehingga dapat

mempercepat selesainya pekerjaan walaupun dimasa pandemi ini terjadinya penambahan linen tersebut.

Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil wawancara terhadap para informan, secara keseluruhan tentang kinerja karyawan laundry di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau Tahun 2021 didapatkan hasil bahwa kinerja petugas sudah cukup bagus, hal ini terbukti dari absensi petugas yang terlihat mereka datang dan pulang dengan tepat waktu. Selain itu hasil dokumentasi tentang pendistribusian laundry juga tepat waktu. Hal ini menggambarkan bahwa kinerja petugas laundry sudah cukup bagus.

Menurut Prof. Dr. Moeheriono, M.Si. dalam bukunya yang berjudul “Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”, kinerja karyawan adalah merupakan hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh sosilo (2014) yang meneliti tentang gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di RSUP dr. Soeradji Klaten. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Sedangkan, bagi

beberapa peneliti lain hasil ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan. Seperti penelitian yang dilakukan (Brahmasari dan Suprayetno, 2008), (engko, 2006) yang menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka menurut peneliti kinerja karyawan laundry sudah bagus, hal ini disebabkan oleh lingkungan kerja yang baik, dan motivasi kerja yang baik juga berdampak pada kinerja mereka yang baik. Selain itu terjalannya hubungan yang baik antara coordinator dan karyawan laundry juga menjadi salah satu penyebab baiknya kinerja karyawan *laundry*. Hal ini didukung dari kedisiplinan mereka dalam waktu, dimana mereka selalu tepat waktu saat jam masuk dan pulang, sehingga ruangan diinstansi lainnya tidak pernah ada yang komplek karena masalah pendistribusian laundry.

SIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah ketersediaan fasilitas kerjadi unit laundry di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau masih kurang. Kondisi lingkungan kerja karyawan laundry di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau kurang baik. Motivasi kerja karyawan laundry di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau berupa reward belum ada. Kemampuan kerja karyawan laundry di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau sudah baik.

DAFTAR PUSTAKA

Kementerian Kesehatan RI. (2017). Peraturan Menteri Kesehatan No 27 Tahun 2017 tentang Pedoman Pencegahan Dan Pengendalian Infeksi di Fasilitas Pelayanan Kesehatan. Jakarta: Kementerian Kesehatan RI.

- Kementerian Kesehatan, (2017). Peraturan menteri Nomor 270/MenKes/SK/III/2017 Tentang Pedoman Manajemen Pencegahan dan Pengendalian Infeksi
- Mangkunegara, Anwar, P. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Mardalis. (2010). Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mardiana. (2005). Manajemen Produksi. Jakarta : Penerbit Badan Penerbit IPWI.
- Miftahun dan Sugiyanto. (2010). Pengaruh dukungan sosial dan kepemimpinan transpormasional terhadap komitmen organisasi dengan mediator motivasi kerja. *Jurnal psikologi* volume 37, No.1, 94–109.
- Moleong, L.J. (2010). Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- NHS Foundation, (2013). Laundry Management Policy.
- Nitisemito, A. (1992). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Nuraini, T. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Yayasan AiniSyam