

# Self-Efficacy Dan Disiplin Kerja di Instalasi Gizi Di Rumah Sakit Hastien Rengasdengklok Karawang

<sup>1</sup>Rustomo, <sup>2</sup>Gerry Pebrian Lineker, <sup>3</sup>Erik Rahman  
<sup>1,2,3</sup>Fakultas Bisnis dan Teknologi Universitas Pertiwi Bekasi

<sup>1</sup>[rustomo@pertiwi.ac.id](mailto:rustomo@pertiwi.ac.id), <sup>2</sup>[20120010@pertiwi.ac.id](mailto:20120010@pertiwi.ac.id), <sup>3</sup>[erik.rahman@pertiwi.ac.id](mailto:erik.rahman@pertiwi.ac.id)

## ABSTRAK

Kemampuan mengendalikan diri dan disiplin yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan berdasarkan jam kerja shift merupakan tantangan. Penelitian ini membahas self-efficacy dan disiplin kerja pada Instalasi Gizi Rumah Sakit Hastien Rengasdengklok Karawang. dengan kerangka metode kualitatif deskriptif menggambarkan fenomena yang terjadi dengan teknik snowballing sampling yang dimulai dengan peneliti mengumpulkan informasi melalui wawancara mendalam dari key informan.

Hasil dan pembahasan penelitian ini dimana kemampuan mengendalikan diri sebagai karyawan di Instalasi Gizi Rumah Sakit Hastien Rengasdengklok Karawang disikapi bijak dengan disiplin kerja yang telah distandarkan lembaga.

Kata kunci: Self-efficacy, disiplin, kerja shift.

## PENDAHULUAN

Program Jaminan Kesehatan Daerah (Jamkesda) Kabupaten Karawang dikenal dengan nama Karawang Sehat. Setiap kota atau daerah mempunyai nama Jamkesda yang berbeda-beda. Misalnya saja DKI Jakarta yang menggunakan KJS (Kartu Jakarta Sehat). JAMPIS (Asuransi Kesehatan Khusus Purwakarta) adalah nama dimana Kabupaten Purwakarta beroperasi. Pemerintah Kabupaten Karawang meluncurkan Program Penyediaan Kesehatan Karawang Sehat untuk memberikan layanan kesehatan dan pendanaan terkait kepada masyarakat miskin dan tidak mampu di wilayah tersebut yang belum terdaftar dalam Jaminan Kesehatan Nasional (JKN). Mengingat Pasal 34 Ayat 1 UUD 1945 yang mengamanatkan negara menafkahi anak-anak miskin dan terlantar, maka pemerintah, baik pusat maupun daerah, mengakomodir orang-orang miskin atau tidak mampu sebagai simbol kehadiran negara dalam rangka kesehatan. layanan dan pendanaannya, (<https://www.karawangkab.go.id>, 2023).

Rumah Sakit Hastien Rengasdengklok merupakan rumah sakit Tipe C, memiliki 174 tempat tidur layanan, dan 14 dokter spesialis serta 350 tenaga medis. Beralamat di Cikangkung Barat II, RT.007/RW.002, Rengasdengklok Utara, Kecamatan Rengasdengklok, Karawang, Jawa Barat 41352. Dengan visi “Menjadi Pusat Pelayanan Kesehatan Keluarga Yang Modern, Humanis dan Mengutamakan Pelayanan Prima”. Pelayanan prima di setiap devisi menjadikan visi yang harus di laksanakan dengan serius oleh devisi instalasi gizi sebagai dukungan penunjang medis dan perawatan (rawat jalan dan rawat inap). Rumah Sakit Hastien Rengasdengklok merupakan salah satu dari Rumah Sakit Intan Barokah Group pemilik .Drs.H. Hasan Permana, B.Sc dan Hj. Tinah Marlina, Amd. (<https://perizinan-yankes.kemkes.go.id>, 2023).



1.



Gambar 1: RS Hastien Rengasdengklok 2024

Instalasi Gizi adalah unit yang mengelola kegiatan pelayanan gizi di rumah sakit sebagai wadah untuk melakukan pelayanan makanan, pelayanan terapi diet dan penyuluhan/konsultasi gizi meliputi: Penyelenggaraan makanan: Sistem pengadaan makanan dimulai dari pemilihan bahan makanan mentah berkualitas baik hingga menjadi makanan siap santap. Rumah Sakit Hastien devisi instalasi gizi memiliki jumlah pegawai sekitar 12 karyawan terdiri dari 7 laki-laki dan 5 perempuan. Rumah sakit hastien bagian instalasi gizi masih sangat kekurangan karyawan, sehingga tidak dapat memberikan pelayanan gizi kepada pasien dengan baik.

## TINJAUAN PUSTAKA

Albert Bandura membuat suatu kajian atas efikasi diri (*self-efficacy*) setelah seseorang mendapatkan pekerjaan baik didasarkan atas keinginan untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari, (Gunarto & at.all., 2022). Pentingnya seseorang dalam memmanage dirinya sendiri dengan kemampuan untuk berdisiplin diri, (Basu, 2015). Hodges dalam (Agustini, 2019:98), mengatakan bahwa disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku karyawan terhadap peraturan organisasi.

Secara khusus (Bandura, 2019) dan penelitian (Pei-Boon & at.all., 2020) mendefinisikan efikasi diri (*self-efficacy*) sebagai keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mengorganisasikan dalam melaksanakan serangkaian tindakan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang dikehendaki.

Efikasi diri (*self-efficacy*) merupakan salah satu model pembelajaran yang dikembangkan oleh Albert Bandura dari teori kognitif sosial. Secara khusus (Bandura, 2019) dan penelitian (Pei-Boon & at.all., 2020) mendefinisikan efikasi diri (*self-efficacy*) sebagai keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mengorganisasikan dalam melaksanakan serangkaian tindakan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang dikehendaki.

Sedangkan Alwisol dalam (Shofiah & at.all., 2014) dan penelitian (Holden & at.all., 2017) dimana efikasi diri sebagai persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu, efikasi diri berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan. Selanjutnya (Fitriyah & dkk, 2019) serta penelitian (Chen & at.all., 2023) efikasi diri adalah pertimbangan seseorang akan kemampuannya untuk melakukan serta mengorganisasikan dan menampilkan tindakan yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan, tidak tergantung pada jenis keterampilan dan keahlian tetapi lebih berhubungan dengan keyakinan tentang apa yang dapat dilakukan dengan bekal keterampilan dan keahlian.

Pelayanan gizi pada pasien rawat inap di Rumah Sakit Hastien Rengasdengklok harus mengedepankan kedisiplinan atas jam kehadiran, lalu jadwal penyajian ke pada pasien. Alasan paling sering terjadinya ketidakdisiplinan adalah ketidaktahuan terhadap undang-undang,

peraturan, dan kebijakan yang berlaku atau SOP. Untuk mengatasi hal ini, manajer harus menawarkan orientasi kepada karyawan baru hanya pada hari pertama mereka bekerja. Hal ini karena tidak realistis untuk mengharapkan pekerja bekerja secara efektif dan mematuhi peraturan, proses, atau kebijakan yang tidak mereka sadari, salah pahami, atau tidak diikuti dengan benar. (Tsauri, 2013:127).

Hasil penelitian (Hustia, 2020), tinjauan kinerja secara berkala dilakukan dengan fokus pada pekerja Instalasi Gizi yang tujuannya belum sepenuhnya tercapai. Akibat lemahnya kerjasama tim dan tingginya tingkat ketidakpatuhan terhadap norma, proses pelayanan dan ketepatan waktu dalam bekerja masih dinilai kurang berkualitas. Kepala instalasi harus mengatasi masalah ini dengan rencana yang sesuai untuk meningkatkan kinerja staf dan perawatan pasien yang lebih berkualitas.

Pengertian disiplin menurut Soegeng Prijodarminto dalam (Tsauri, 2013), (Hasibuan, 2020), adalah suatu keadaan yang ditegakkan dan dikonstruksi melalui rangkaian tindakan yang menunjukkan sifat kepatuhan, ketaatan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban. Prinsip-prinsip ini kini tertanam dalam tindakannya. Pengalaman, pendidikan, dan keluarga semuanya berperan dalam membentuk kebiasaan ini.

Seperti yang diungkapkan Muchdarsyah dalam (Samsudin, 2016), disiplin adalah sikap mental yang diwujudkan dalam tindakan atau perilaku orang, organisasi, atau komunitas dalam bentuk ketaatan terhadap undang-undang, peraturan, standar etika, dan aturan yang relevan dalam masyarakat karena alasan tertentu.

Rumah Sakit Hastien Rengasdengklok mengatur jadwal kerja di instalasi gizi sebagai standar operasional prosedur yang harus di taati oleh setiap karyawan.

**Tabel 1: Pelaksanaan Jam Kerja Rumah Sakit Hastien**

No	Shift	Jam Kerja	Jam Pulang
1	Shift 1	05.00	13.00
2	Shift 2	13.00	21.00
3	Shift 3	21.00	05.00

Sumber: Rumah Sakit Hastien, 2024

Tabel 1 merupakan pelaksanaan jam kerja yang berlaku di Rumah Sakit Hastien sudah baik, semua karyawan datang dan pulang kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Tetapi masih ada beberapa karyawan yang datang terlambat dan keluar unit kerja pada saat jam kantor dikarenakan keperluan pribadi. Selain itu belum adanya dokter spesialis gizi sehingga mengalami hambatan ketika ada pasien membutuhkan fasilitas instalasi gizi.

## METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode kualitatif. Topik yang akan dianalisa Self-Efficacy dan Displin Kerja di Devisi Instalasi Gizi pada Rumah Sakit Hastien Rengasdengklok. Populasi 12 karyawan dengan informan yang menjadi narasumber wawancara mendalam sebanyak 5 karyawan meliputi pimpinan, dan staf. Pada lokasi objek di Rumah Sakit Hastien, alamat Cikangkung Barat II, RT.007/RW.002, Rengasdengklok Utara, Kecamatan Rengasdengklok, Karawang, Jawa Barat 41352. Peneliti menggunakan metode kualitatif untuk mengetahui dan memahami fenomena yang terdapat dilapangan dalam pandangan ilmiah. Menurut Cresswell (Sugiyono, 2014) menyatakan penelitian kualitatif artinya.

Dalam penelitian yang menggunakan pendekatan kualitatif, penelitian dimulai dengan kasus keberadaan individu atau kelompok dalam situasi tertentu, kemudian hasil yang diperoleh hanya berlaku dari situasi tersebut. Peneliti memperoleh informan dengan cara *snowballing sampling* yang dimulai dengan peneliti mengumpulkan informasi dari *key informan*, yaitu seseorang yang dapat memberi petunjuk tentang siapa informan yang lebih paham menjadi sumber objek penelitian peneliti, dalam rangka memperoleh informasi mengenai objek penelitian di lokasi

tersebut. Setelah wawancara pertama berakhir, informan pertama menunjuk informan yang lain untuk di wawancarai sesuai permintaan peneliti (Sugiyono, 2014:157).

Subjek dalam sebuah penelitian memiliki peran yang sangat strategis, karena merupakan data tentang variabel yang peneliti akan amati. Pada penelitian kualitatif subjek penelitian disebut dengan informan, yaitu seseorang yang memberikan informasi mengenai data yang peneliti perlukan saat penelitian sedang berlangsung. Subjek utama (*key informan*) dalam penelitian ini:

**Tabel 2: Daftar Informan**

No	Informan	Jabatan/Tugas	Informasi Yang Diharapkan	Jumlah (orang)
1	Kepala Ruang dan Ahli Gizi	Penanggung jawab atas segala aktivitas di instalasi gizi	1. Daftar absensi karyawan. 2. Jumlah karyawan di instalasi gizi. 3. Tingkat disiplin kerja 4. Upaya penerapan disiplin kerja apa saja untuk meningkatkan kinerja karyawan.	1
2	Pramusaji	Penanggungjawab dalam penyajian makanan dan minuman kepada pasien.	Hambatan dalam bekerja	2
3	Pramumasak	Bertanggungjawab untuk pengolahan bahan makanan mulai dari bahan sampai pendistribusian	Hambatan dalam bekerja.	2

Sumber: Pengolahan Data, 2024

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelayanan makanan (mulai dari pengadaan hingga pendistribusian kepada pasien), konseling, pengembangan gizi, konsultasi dan rujukan gizi, serta pelayanan gizi di ruang perawatan merupakan fungsi pokok pelayanan gizi rumah sakit. Kolaborasi yang maksimal di rumah sakit yang bertugas membuat makanan berdasarkan kondisi medis dan memberikan saran untuk meningkatkan kesehatan guna memberikan layanan nutrisi dan perawatan bagi pasien rawat inap.

Devisi Instalasi Gizi pada Rumah Sakit Hastien Rengasdengklok dengan 12 karyawan yang siap melayani para pasien rawat inap. Pelayanan pada instalasi gizi merupakan suatu tanggungjawab atas pekerjaan yang diembankan pada diri karyawan kemampuan mengendalikan diri dan dengan disiplin yang tinggi mengingat makanan yang disajikan sebagai salah satu indikator untuk mendorong pasien segera pulih dari sakitnya dan segera sembuh serta keluar dari rawat inapnya, (Hustia, 2020).

Menyikapi Self-Efficacy pada devisi instalasi gizi suatu devisi yang agak berbeda dengan devisi yang lain jam kerja terbagi dengan tiga shift. Terutama pada shift pertama jam 05.00 – 13.00 WIB kesabaran dan ketaatan dalam bentuk disiplin kerja menjadi hal penting. Hal itu penyesuaian dengan jarak antara rumah dan tempat kerja para karyawan harus berangkat dari rumah lebih awal dengan berbagai rintangan. Berikut adalah shift ke dua jam 13.00 – 21.00 WIB yang merupakan jam ideal. Selanjutnya shift ke tiga jam 21.00 – 05.00 WIB yang harus malam hari tidak tidur dan pulang pada pagi hari dengan berbagai resiko atas lingkungan, seperti halnya disampaikan dalam penelitian (Arianto & at.all, 2019). Hal ini disampaikan dalam wawancara secara mendalam pada karyawan devisi instalasi gizi.



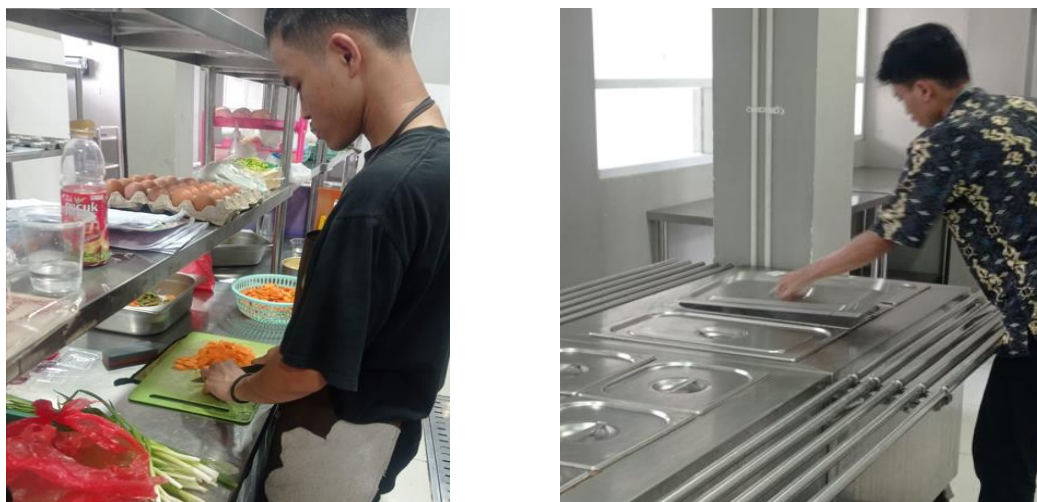
Gambar 2 Dokumentasi wawancara 2024

Komponen penting dari perawatan yang berpusat pada pasien di rumah sakit adalah penyediaan makanan dan perawatan gizi. Hal ini berkaitan dengan perubahan kebutuhan makanan pasien seiring dengan perkembangan penyakit selama terapi. Malnutrisi sering kali digambarkan sebagai konsekuensi dari masalah klinis yang muncul di fasilitas medis. Melemahnya sistem kekebalan tubuh, komplikasi penyakit, peningkatan jumlah pasien yang masuk kembali ke rumah sakit, dan bahkan kematian dapat disebabkan oleh kekurangan gizi

## PEMBAHASAN

Pasien yang mengalami malnutrisi atau berisiko mengalami malnutrisi perlu didiagnosis dan diobati dengan perawatan yang tepat dan efisien untuk mencegah hal tersebut. Selama perawatan pasien, ahli gizi atau ahli gizi wajib mengawasi proses perawatan gizi rawat inap dan bekerja sama dengan institusi multidisiplin yang beroperasi saat ini. Motivasi dan sikap terhadap pekerjaan yang harus dilaksanakan sebagai pelayanan kepada para pasien rawat inap untuk menjaga agar para pasien dapat menikmati menu yang disajikan sesuai dengan standar rumah sakit faktor selektif dijaga dengan sebaik-baiknya Hal ini kemampuan mengedalikan diri (self-efficacy) dan disiplin atas menu memerlukan cek kualitas menu tersebut pada berbagai shift sesuai dengan hasil penelitian (Yenni & at.all, 2024).

Proses pemberian pelayanan gizi rawat inap meliputi beberapa langkah, antara lain skrining gizi untuk mengetahui risiko pasien mengalami malnutrisi, pengkajian, diagnosis, perencanaan, pemantauan, dan evaluasi intervensi terkait, serta konseling setelah pasien menyelesaikan pengobatan.



*Gambar 3: Dokumentasi penyajian menu 2024*

Keselamatan pasien harus diutamakan ketika menerapkan pengawasan dan penjaminan mutu. Hal tersebut harus dipastikan dan dipertahankan dengan melakukan penilaian secara rutin dan menjunjung tinggi kualitas produk. Untuk menjaga kualitas layanan yang diberikan kepada pasien, formulir kendali mutu yang berkaitan dengan keamanan makanan yang dikirimkan kepada mereka akan dievaluasi selama pencicipan makanan, hasil penelitian (Muznah & at.all, 2016).

Dalam pengolahan dan sekaligus menyajikan terhadap pasien rawat inap dengan aturan termasuk ukuran porsi, menu, protokol pemrosesan, pedoman bumbu, waktu pemrosesan, dan durasi pemrosesan semuanya menjadi pedoman dalam penyiapan makanan. Jam pengolahan makanan pada pagi hari pengolahan (03.00–04.00): penyiapan 05.00–06.00 dan siang: pengolahan 09.00–12.00, penyajian 11.30 –13.00, serta sore malam hari 17.00–19.00, dengan tugas-tugas umum termasuk pendistribusian makanan dan penyiapan bahan. Tiga polisi memproses kasus di pagi hari; pada siang hari, jumlah tersebut meningkat menjadi dua atau lebih, tergantung pada berapa banyak pelanggan yang perlu ditangani. Almatsier dalam penelitian (Yenni & at.all, 2024), menyatakan bahwa ada empat jenis makanan untuk pasien: cair, lunak, teratur, dan makanan saring.

Instalasi gizi rumah sakit merupakan suatu wadah yang memberikan pelayanan kepada pegawai yang bekerja di lingkungan rumah sakit maupun pasien rawat jalan dan rawat inap. Sesuai Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 1681/Menkes/Per/XII/2005, Instalasi Gizi merupakan wadah yang mengelola kegiatan terkait gizi bagi pasien yang menjalani masa pemulihan di rumah. Meliputi empat kegiatan utama yaitu pengadaan dan pelayanan pangan, kegiatan pelayanan gizi di ruang rawat inap, penyuluhan, konsultasi dan penyuluhan gizi, serta penelitian dan pengembangan gizi terapan, (Muznah & at.all, 2016), (Harefa, 2022).

## KESIMPULAN

Tingkat kerumitan pekerjaan ditunjukkan di Instalasi Gizi pada Rumah Sakit Hastien Rengasdengklok. Setiap karyawan berbeda-beda dalam hal penerimaan dan keyakinan mereka terhadap suatu tugas. Setiap orang mempunyai cara pandang yang unik terhadap tingkat kesulitan yang terkait dengan suatu kegiatan. Tingkat kesulitan suatu tugas dipandang bergantung pada keterampilan individu. Beberapa orang percaya bahwa suatu pekerjaan itu sulit, sementara yang lain percaya bahwa pekerjaan itu dapat dicapai. Pendapat ini didukung oleh pengetahuan tentang tugas. Keyakinan bahwa seseorang dapat menyelesaikan suatu tugas atau melewati keadaan sulit dan bahwa seseorang akan berhasil melakukannya. Dengan begitu ketatnya dalam penyelenggaraan gizi di rawat inap dengan berbagai aturan yang ada maka Instalasi Gizi pada Rumah Sakit Hastien Rengasdengklok maka para karyawan harus dapat mengedalikan diri dalam menyikapi jenis pekerjaan yang ada.

Disiplin pada Instalasi Gizi pada Rumah Sakit Hastien Rengasdengklok kemampuan untuk menjalankan disiplin sangat penting untuk mencapai tujuan, karena akan lebih sulit untuk mencapai potensi penuh tanpa disiplin. Dalam hal pekerjaan sebagai pelayanan di instalasi gizi rumah sakit dimana kehadiran selama jam kerja yang dijadwalkan. Dengan jam kerja shift maka karyawan harus disiplin sebagai produk dari sentimen kepatuhan dan kepatuhan terhadap prinsip-prinsip yang diyakini. Maka Instalasi Gizi pada Rumah Sakit Hastien Rengasdengklok akan meningkat berbanding lurus dengan tingkat kedisiplinan, yang berarti bahwa anggota staf akan berusaha dengan sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan organisasi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian ( Persero ) Cabang Nganjuk*. 2, 101–118.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama; C. I. Gunawan, Ed.)*. Purwokerto: CV. IRDH.
- Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. (2020, March). *Kinerja Karyawan: Motivasi Dan Disiplin Kerja Pada Pt Asahi Indonesia*. In *Forum Ekonomi* (Vol. 22, No. 1, Pp. 130-137).
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keempatbelas, Jakarta: Bumi Aksara
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia* (A. Ihdina (ed.); Pertama). UISU Press.
- Arianto, D., & at.all. (2019). Pengaruh Shift Kerja Terhadap Kinerja Melalui Variabel Kelelahan dan Beban Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT M.I. *JISO: Journal Of Industrial And Systems Optimization*, Vol 2(No 1), 23–28. <https://doi.org/https://doi.org/10.51804/jiso.v2i1.23-28>
- Bandura, A. (2019). *Self-Efficacy in Changing Societies* (A. Bandura (ed.); Third Edit). Cambridge University.
- Basu, S. (2015). A Debate of Work Protection Among Informal Wage Earning Women Workers in Bengal: The Experiences of Work Participation and Negotiation in MGNREGA. *SAGE Journal of Workplace Rights*, Vol 2(No 3), 1–13. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/2158244015592743>
- Chen, S., & at.all. (2023). The Moderating Role of Teacher Collegiality in the Relationship Between Instructional Leadership and Teacher Self-Efficacy. *SAGE journals, Educational Management Administration & Leadership*, Vol 2(No 1), 1–12. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/21582440231217884>
- Fitriyah, L. A., & Dkk. (2019). *Menanamkan Effikasi Diri dan Kestabilan Emosi* (I. L. Kurniawati (ed.); Pertama). LPPM Unhasyi Tebuireng Jombang.
- Gunarto, G., & at.all. (2022). Pengaruh Kepribadian Efikasi Diri Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pandeglang. *E-Journal Studia Manajemen*, Vol 11(No 1), 25–36.
- Harefa. (2022). *Pedoman Pelayanan Instalasi Gizi (Panduan)*. RSUD Dr. MUHAMMAD ZEIN PAINAN.
- Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (9th baski). Bumi Aksara.
- Holden, G., & at.all. (2017). A Social Work Education Outcome Measure: The Evaluation Self-Efficacy Scale–II. *SAGE Journal*, Vol 11(No 2), 1–9. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/2158244017728323>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Gizi RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi (JBME)*, Vol 1(No 2), 16–25. <https://doi.org/https://doi.org/10.47747/jbme.v1i2.69>
- Muznah, S., & at.all. (2016). Hubungan Antara Penataan Ruang Kerja Terhadap Stess Kerja

- Karyawan di Instalasi Gizi Rumah Sakit Islam SITI KHODIJAH Palembang. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, Vol 2(No 1), 83–94.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.19109/psikis.v2i1.1060>
- Pei-Boon, O., & at.all. (2020). Psychometric Properties of the Sources of Counseling Self Efficacy in a Sample of Malaysian Secondary School Counselors. *SAGE Journal*, Vol (No 4), 1–12.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1177/2158244020902076>
- Sadili Samsudin. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sadili Samsudin (ed.); Pertama). CV. Pustaka Setia.
- Shofiah, V., & at.all. (2014). Self-Efficacy dan Self-Regulation Sebagai Unsur Penting Dalam Pendidikan Karakter(Aplikasi Pembelajaran Mata Kuliah Akhlak Tasawuf). *Kutubkhanah: Jurnal Penelitian sosial keagamaan*, Vol 17(No 2), 214–226.  
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.24014/kutubkhanah.v17i2.818>
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen* (Setiyawami (ed.); Ketiga). Alfabeta.
- Tsauri, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. Drs. Ahmad Mutohar (ed.); Cetakan Pe). STAIN Jember Press.
- Yenni, F., & at.all. (2024). Hubungan Mutu Asuhan Gizi dengan Lama Rawat Inap Pasien di Rumah Sakit: Sebuah Studi Literatur. *Jurnal Amerta Nutrition*, Vol 8(No 1), 130–138.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.20473/amnt.v8i1.2024.130-138>
- Renja Kab. Karawang, 2023, <https://www.karawangkab.go.id/dokumen/renja-dinkes-tahun-2023>.  
Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang, 2024, [https://perizinan-yankes.kemkes.go.id/f/home/profile\\_rs/](https://perizinan-yankes.kemkes.go.id/f/home/profile_rs/)