

Analisis Hubungan Green Training Terhadap Kinerja RSUD Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara

Anry Hariadhin Depu^{1*}, Eneng², Siti Nuraeni³, La Ode Liaumin Azim⁴

^{1,3} Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Ilmu-Ilmu Kesehatan, Universitas Mandala Waluya, Indonesia

² Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Bisnis, Universitas Mandala Waluya, Indonesia

⁴ Jurusan Kesehatan Masyarakat, Universtas Halu Oleo, kendari, Indonesia

Open  Access Freely Available Online

Dikirim: 1 Mei 2026

Direvisi: 5 Mei 2026

Diterima: 6 Mei 2026

*Penulis Korespondensi:

E-mail:

anryhariadhindep@gmail.com

ABSTRAK

Rumah sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan memiliki kontribusi penting dalam mendukung pembangunan berkelanjutan, khususnya melalui penerapan praktik kerja yang ramah lingkungan. Salah satu strategi yang dapat dilakukan adalah green training, yaitu pelatihan yang berorientasi pada peningkatan pengetahuan, sikap, dan perilaku pegawai dalam mendukung efisiensi sumber daya, pengelolaan limbah, serta budaya kerja berwawasan lingkungan. Permasalahan kinerja Rumah Sakit Umum Daerah Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara, hanya 343 dari 1.152 tenaga kesehatan (21,38%) yang mengikuti pelatihan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan Green Training terhadap Kinerja RSUD Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain analitik observasional dan rancangan *cross-sectional*. Sampel penelitian berjumlah 297 responden yang dipilih menggunakan teknik simple random sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur yang telah diuji validitas dan reliabilitas. Variabel green training diukur berdasarkan aspek pemahaman materi pelatihan, relevansi pelatihan, dukungan organisasi, dan penerapan perilaku kerja ramah lingkungan, sedangkan kinerja rumah sakit dinilai berdasarkan aspek efektivitas kerja, efisiensi pelayanan, kepatuhan terhadap prosedur, dan kualitas layanan. Analisis data dilakukan secara univariat dan bivariat menggunakan uji Chi-square. Hasil penelitian menunjukkan bahwa green training memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja RSUD Bahteramas dengan nilai $p = 0,000$ dan nilai koefisien hubungan sebesar $(\phi) = 0,829$). Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas green training berpotensi mendukung perbaikan kinerja rumah sakit melalui penguatan kompetensi dan perilaku kerja ramah lingkungan. Penelitian ini merekomendasikan perlunya penguatan program green training secara berkelanjutan sebagai bagian dari strategi manajemen sumber daya manusia dan tata kelola rumah sakit yang berorientasi pada keberlanjutan.

Kata kunci: green training, kinerja rumah sakit, rumah sakit hijau, sumber daya manusia, keberlanjutan

ABSTRACT

Hospitals, as healthcare institutions, make an important contribution to sustainable development, particularly through the implementation of environmentally friendly work practices. One strategy is green training, which focuses on improving employees' knowledge, attitudes, and behaviors to support resource efficiency, waste management, and an environmentally friendly work culture. The performance problem at Bahteramas Regional General Hospital in Southeast Sulawesi Province is that only 343 of 1,152 healthcare workers (21.38%) participated in the training. This study aims to analyze the relationship between Green Training and the performance of Bahteramas Regional General Hospital, Southeast Sulawesi Province. This study used a quantitative approach with an observational analytical design and a cross-sectional design. The research sample consisted of 297 respondents selected through simple random sampling. Data were collected through a structured questionnaire that had been tested for validity and reliability. The green training variable was measured using aspects of understanding the training material, training relevance, organizational support, and the implementation of environmentally friendly work behaviors, while

hospital performance was assessed using aspects of work effectiveness, service efficiency, compliance with procedures, and service quality. Data analysis was performed univariately and bivariately using the Chi-square test. The results of the study indicate that green training has a significant relationship with the performance of Bahteramas Regional General Hospital with a p-value of 0.000 and a correlation coefficient of (ϕ) = 0.829. This finding indicates that improving the quality of green training can support improved hospital performance by strengthening environmentally friendly work competencies and behaviors. This study recommends the need to strengthen green training programs on an ongoing basis as part of a sustainability-oriented hospital human resource management and governance strategy

Keywords: *green training, hospital performance, green hospital, human resources, sustainability*

PENDAHULUAN

Perkembangan sektor kesehatan di era globalisasi menuntut rumah sakit tidak hanya berfokus pada peningkatan kualitas pelayanan, tetapi juga pada aspek keberlanjutan lingkungan. Rumah sakit sebagai institusi pelayanan publik menghasilkan limbah medis dan non-medis yang berpotensi mencemari lingkungan, sehingga diperlukan penerapan konsep *green hospital* sebagai upaya meminimalkan dampak negatif terhadap lingkungan (Risky et al., 2021). Konsep ini menjadi penting karena peningkatan jumlah limbah rumah sakit berkontribusi terhadap perubahan iklim dan kerusakan lingkungan (Jayadipraja et al., 2022). Salah satu pendekatan yang dapat dilakukan dalam mendukung implementasi *green hospital* adalah melalui penerapan *Green Human Resource Management* (GHRM), khususnya pada aspek *green training*. Pelatihan ini bertujuan untuk membekali tenaga medis dan non-medis dengan pengetahuan dan keterampilan yang mendukung tercapainya kinerja rumah sakit yang lebih baik dalam aspek lingkungan (Arini, 2024).

Green Human Resource Management (GHRM) merupakan pendekatan sumber daya manusia yang mengintegrasikan aspek lingkungan ke hijau dan mempertahankan tujuan hijau di seluruh proses Sumber Daya Manusia (SDM) yang mencakup antara merekrut, melatih, mengelola karyawan hebat, kompensasi dan pemisahan (Arsawan et al., 2025). Salah satu bidang yang diutamakan sebagai target pengelolaan lingkungan dalam literatur adalah Sumber Daya Manusia (SDM) (Rahmawati & Ramadhika, 2024).

Penelitian yang dilakukan oleh Depu *et al* (2024), menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pengetahuan masyarakat sebelum dan sesudah diberikan penyuluhan hidup sehat di lingkungan industri, yang menegaskan

bahwa edukasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kesadaran dan perubahan perilaku individu (Depu et al., 2025). Hal ini sejalan dengan teori *Green Human Resource Management* (GHRM) yang menekankan bahwa pengelolaan sumber daya manusia harus mengintegrasikan aspek lingkungan melalui pelatihan (*green training*), kebijakan organisasi (*green HR policy*), serta penciptaan lingkungan kerja yang sehat dan berkelanjutan (*green workplace*). Dengan demikian, penyuluhan kesehatan dalam penelitian ini dapat dipahami sebagai bentuk implementasi *green training* yang bertujuan meningkatkan kesadaran lingkungan, sementara dukungan kebijakan dan sistem mencerminkan praktik yang komprehensif dalam mendorong keberlanjutan dan kesejahteraan masyarakat maupun pekerja (Abdelrahman et al., 2023),

Rumah Sakit Umum Daerah Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara menghasilkan berbagai jenis limbah medis yang tergolong limbah bahan berbahaya dan beracun (B3), seperti limbah infeksius, benda tajam, patologi, dan sitotoksik. Berdasarkan hasil wawancara dan data lapangan, pengelolaan limbah medis telah dilakukan melalui prosedur yang terstandar, mulai dari pemilahan limbah di tingkat ruangan, penggunaan kantong limbah sesuai kode warna, pengangkutan ke Tempat Penampungan Sementara (TPS), hingga pemusnahan melalui kerja sama dengan pihak ketiga berizin. Dalam konteks ini, implementasi program *Green Hospital* atau rumah sakit ramah lingkungan menjadi salah satu langkah strategis untuk meningkatkan kinerja rumah sakit secara keseluruhan, dengan memperhatikan aspek kesehatan, efisiensi operasional, dan dampak lingkungan

Kondisi ini menjadi urgensi penting bagi dilakukannya penelitian, khususnya untuk mengkaji peran kebijakan manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan, termasuk penerapan

Green Training dan keterkaitannya dengan kinerja tenaga kesehatan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dasar empiris bagi rumah sakit dalam merumuskan strategi peningkatan partisipasi pelatihan yang lebih adil, efektif, dan berkelanjutan, sehingga mampu meningkatkan kompetensi, kepatuhan terhadap SOP, serta kinerja tenaga kesehatan secara menyeluruh.

METODE

Jenis penelitian ini adalah Kuantitatif dengan desain *Cross Sectional Study* yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara green training dengan kinerja RSUD Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara. Penelitian ini juga menggunakan metode survei, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada staf rumah sakit yang telah mengikuti program pelatihan green training

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga medis dan non-medis yang bekerja di RSUD Bahteramas dan telah mengikuti pelatihan green training. Berdasarkan data internal rumah sakit, terdapat sekitar 343 staf yang terlibat dalam program pelatihan tersebut. Sampel yang diambil berjumlah 297 orang yang terdiri dari berbagai kategori tenaga kerja, termasuk dokter, perawat, dan staf administratif yang terlibat dalam implementasi prinsip-prinsip ramah lingkungan dalam pekerjaan sehari-hari. Sampling dalam penelitian ini diambil menggunakan teknik *probability sampling* dengan pendekatan *simple random sampling*. Sampel yang diambil berjumlah 297 orang yang terdiri dari berbagai kategori tenaga kerja, termasuk dokter, perawat, dan staf administratif yang terlibat dalam implementasi prinsip-prinsip ramah lingkungan dalam pekerjaan sehari-hari.

Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah kuesioner yang terdiri dari dua bagian utama:

1. Kuesioner *Green Training*: untuk mengukur pemahaman, penerapan, dan dampak dari program *green training* yang telah diikuti oleh staf rumah sakit. Kuesioner ini menggunakan skala Likert 5 poin (1 = sangat tidak setuju, 5 = sangat setuju).
2. Kuesioner Kinerja Rumah Sakit: untuk mengukur kinerja rumah sakit. Kuesioner ini juga menggunakan skala Likert untuk mengukur responden terhadap berbagai pernyataan mengenai kinerja rumah sakit.

Data yang terkumpul akan dianalisis secara deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif akan digunakan untuk menggambarkan karakteristik

responden serta gambaran umum tentang implementasi *green training* dan kinerja rumah sakit. Sementara itu, analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji *chi-square* dengan tingkat kepercayaan 95% menggunakan aplikasi spss versi 26.0

HASIL

Tabel 1
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Karakteristik Responden di Rumah Sakit Umum Daerah Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara

Karakteristik Responden	n	%
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	100	33,7
Perempuan	197	66,3
Usia		
21-30 Tahun	30	10,1
31-40 Tahun	156	52,5
41-50 Tahun	109	36,7
>50 Tahun	2	0,7
Pendidikan		
Dokter spesialis	9	3,03
Dokter umum	23	7,74
Perawat S1	15	5,05
Ners	80	26,94
Kebidanan	31	10,10
S2 Kesehatan Masyarakat	6	2,02
S2 Manajemen	2	0,67
S1 Kesehatan Masyarakat	22	7,74
D4 Analisis Kesehatan	10	3,37
D3 Gizi	11	3,70
D3 Analisis Kesehatan	23	7,74
SMA	45	15,15
Sarjana (S-1)	20	6,73
Pekerjaan		
Dokter	32	10,77
Perawat	126	42,42
Non-Perawat	74	24,92
Non- Medis	65	21,89
Total	297	100,0

Berdasarkan data tabel 1 berdasarkan karakteristik responden, penelitian ini melibatkan 297 responden. Sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 197 orang (66,3%), sedangkan responden laki-laki berjumlah 100 orang (33,7%). Dilihat dari usia, responden paling banyak berada pada kelompok usia 31–40 tahun, yaitu 156 orang (52,5%). Selanjutnya, kelompok usia 41–50 tahun berjumlah 109 orang (36,7%), usia 21–30 tahun sebanyak 30 orang

(10,1%), dan usia >50 tahun sebanyak 2 orang (0,7%). Berdasarkan tingkat pendidikan, responden terbanyak merupakan Ners, yaitu 80 orang (26,9%). Kelompok pendidikan lain yang cukup dominan adalah SMA sebanyak 45 orang (15,2%), Kebidanan sebanyak 31 orang (10,4%), serta Dokter umum dan D3 Analisis Kesehatan masing-masing sebanyak 23 orang (7,7%). Sementara itu, kategori pendidikan dengan jumlah paling sedikit adalah S2 Manajemen, yaitu 2 orang (0,7%). Berdasarkan pekerjaan, sebagian besar responden bekerja sebagai perawat, yaitu 126 orang (42,4%). Responden lainnya terdiri atas non-perawat sebanyak 74 orang (24,9%), non-medis sebanyak 65 orang (21,9%), dan dokter sebanyak 32 orang (10,8%). Secara umum, responden penelitian ini didominasi oleh perempuan, berada pada kelompok usia produktif 31–40 tahun, memiliki latar belakang pendidikan Ners, serta bekerja sebagai perawat.

Menurut data yang diperoleh pada Tabel 2 diketahui dari 297 responden berdasarkan variabel green training menunjukkan bahwa responden

dengan kategori kurang yaitu 21 responden (7,1%) dan kategori cukup yaitu 276 responden (92,9%).

Tabel 2
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Variabel Green Training

Green Training	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Kurang	21	7,1
Cukup	276	92,9
Total	297	100,0

Tabel 3
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Rumah Sakit

Kinerja Rumah Sakit	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Kurang	29	9,8
Cukup	268	90,2
Total	297	100,0

Menurut data yang diperoleh pada Tabel 3 diketahui dari 297 responden berdasarkan variabel kinerja rumah sakit menunjukkan bahwa responden dengan kategori kurang yaitu 29 responden (9,8%) dan kategori cukup yaitu 268 responden (90,2%).

Tabel 4
Hubungan antara Variabel Green Training dengan Kinerja Rumah Sakit Umum Daerah Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara

Green Training	Kinerja Rumah Sakit				Total		Hasil Statistik
	Kurang		Cukup		n	%	
	n	%	n	%			
Kurang	14	66,7	7	33,3	21	100,0	X ² hitung = 83,044 X ² tabel = 3,841 p-value = 0,000 Nilai (φ) = 0,829
Cukup	15	5,4	261	94,6	276	100,0	
Total	29	9,8	268	90,2	297	100,0	

Menurut data yang diperoleh pada Tabel 4 diketahui bahwa dari 297 responden, terdapat 21 responden dengan kategori *green training* yang kurang dengan rincian 14 (66,7%) responden kategori kinerja rumah sakit kurang dan 7 (33,3%) responden kategori kinerja rumah sakit cukup. Selanjutnya terdapat 276 responden dengan kategori *green training* yang cukup dengan rincian 15 (5,4%) responden kategori kinerja rumah sakit kurang dan 261 (94,6%) responden kategori kinerja rumah sakit cukup.

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan uji statistik *Chi-Square* diperoleh nilai X² hitung > X² tabel (83,044 > 3,841), dan nilai *p-value* yaitu 0,000 < 0,050. Dengan demikian H₀ ditolak dan H_a diterima, sehingga disimpulkan bahwa terdapat hubungan *green training* terhadap kinerja RSUD Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara. Nilai koefisien *Phi* (φ) = 0,829 yang menjelaskan bahwa tingkat kekuatan hubungan berada dalam kategori sangat kuat.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara Green Training dengan kinerja rumah sakit di RSUD Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara. Berdasarkan hasil yang diperoleh, ditemukan hubungan yang sangat signifikan antara penerapan Green Training dan kinerja rumah sakit, dengan nilai *p-value* = 0,000 yang jauh lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa Green Training berpengaruh terhadap peningkatan kinerja rumah sakit, sesuai dengan hasil uji statistik *chi-square* yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat (nilai φ = 0,829), yang mencerminkan hubungan yang cukup kuat antara kedua variabel tersebut.

Green Training, yang mencakup pelatihan dalam hal pengelolaan sumber daya alam secara berkelanjutan, pengurangan limbah, dan efisiensi energi, memberikan dampak yang nyata terhadap

perilaku dan pengetahuan staf medis serta non-medis dalam melaksanakan tugasnya. Di RSUD Bahteramas, pelatihan ini telah meningkatkan kesadaran pegawai mengenai pentingnya menjaga lingkungan sekitar serta mengelola sumber daya secara lebih efisien. Sebagai contoh, pengurangan konsumsi energi di rumah sakit atau pengelolaan limbah medis yang lebih baik dapat mengurangi biaya operasional rumah sakit, sehingga memungkinkan penggunaan anggaran untuk meningkatkan kualitas pelayanan.

Penelitian ini sejalan dengan teori-teori yang ada dalam konsep Green Human Resource Management (GHRM), yang menyarankan bahwa praktik-praktik terkait keberlanjutan, seperti Green Training, dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Renwick et al. (2013) dalam model GHRM-nya menyatakan bahwa Green Training adalah salah satu elemen penting yang mendukung perubahan perilaku dalam organisasi, di mana individu yang dilatih tentang keberlanjutan cenderung lebih peduli terhadap praktik ramah lingkungan yang akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja organisasi.

Selain itu, konsep Green HRM menurut Jabbour & Santos (2008) juga mengemukakan bahwa pelatihan dalam keberlanjutan dapat mempengaruhi faktor-faktor organisasi lainnya, seperti efisiensi operasional, produktivitas, dan kepuasan kerja, yang semuanya berkontribusi pada kinerja organisasi. Hasil penelitian ini mencerminkan prinsip tersebut, di mana Green Training yang diberikan kepada staf RSUD Bahteramas berdampak signifikan terhadap peningkatan efisiensi dan kualitas pelayanan rumah sakit.

Hasil penelitian didapatkan rendahnya tingkat partisipasi tenaga kesehatan dalam pelatihan, yaitu hanya sekitar 21,38% dari total tenaga kesehatan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa pengembangan kompetensi berbasis lingkungan belum merata di seluruh unit kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa sebagian besar responden menilai Green Training dalam kategori cukup sebesar 92,9% (276 responden), sedangkan kategori kurang sebesar 7,1% (21 responden). Hasil ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan berbasis lingkungan di RSUD Bahteramas sudah berjalan cukup baik, meskipun belum sepenuhnya optimal. Tingginya persentase kategori cukup mengindikasikan bahwa sebagian besar tenaga kesehatan telah mendapatkan pelatihan yang relevan dengan peningkatan kompetensi kerja,

khususnya dalam aspek pengelolaan lingkungan dan keselamatan kerja.

Pelatihan yang diberikan berperan penting dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta kesadaran tenaga kesehatan terhadap praktik kerja yang ramah lingkungan. Dalam konteks rumah sakit, green training mencakup berbagai aspek seperti pengelolaan limbah medis, penggunaan alat kesehatan secara efisien, serta penerapan standar keselamatan pasien. Dengan adanya pelatihan yang memadai, tenaga kesehatan akan lebih siap dalam menghadapi tantangan kerja serta mampu memberikan pelayanan yang berkualitas (Papua & Majid, 2025)

Namun demikian, masih terdapat 7,1% responden dalam kategori kurang, yang menunjukkan bahwa belum semua tenaga kesehatan mendapatkan kesempatan atau akses yang sama terhadap pelatihan. Hal ini dapat disebabkan oleh keterbatasan kuota pelatihan, beban kerja yang tinggi, atau kurangnya perencanaan dalam distribusi pelatihan. Kondisi ini berpotensi menimbulkan kesenjangan kompetensi antar tenaga kesehatan.

Staf rumah sakit yang telah menerima Green Training cenderung lebih terampil dalam menerapkan praktik ramah lingkungan dalam pekerjaan sehari-hari mereka. Ini, pada gilirannya, berkontribusi pada peningkatan efisiensi operasional rumah sakit yang tercermin pada kinerja rumah sakit yang lebih baik, baik dalam hal efisiensi biaya, kualitas pelayanan, maupun kepuasan pasien. Oleh karena itu, Green Training tidak hanya memberikan dampak positif bagi lingkungan, tetapi juga memberikan keuntungan bagi rumah sakit itu sendiri dengan memperbaiki manajemen sumber daya dan menciptakan budaya kerja yang lebih peduli terhadap keberlanjutan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian (Alfiyatussholichah et al., 2026) yang menyatakan bahwa green training berpengaruh positif terhadap peningkatan kompetensi dan komitmen karyawan. Pelatihan yang efektif tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis, tetapi juga membentuk sikap dan perilaku kerja yang mendukung keberlanjutan organisasi. Selain itu, penelitian (Mutiya et al., 2022) menekankan bahwa keberhasilan pelatihan sangat dipengaruhi oleh motivasi dan keterlibatan peserta. Tanpa adanya motivasi yang kuat, pelatihan yang diberikan tidak akan memberikan dampak maksimal terhadap peningkatan kinerja.

Dengan demikian, Green Training di RSUD Bahteramas sudah cukup baik, namun perlu ditingkatkan dalam hal pemerataan akses, frekuensi pelatihan, serta keterlibatan tenaga

kesehatan agar dapat memberikan dampak yang lebih optimal terhadap kinerja rumah sakit.

SIMPULAN

Ada Hubungan Green Training terhadap Kinerja RSUD Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara. Oleh karena itu bagi tenaga Kesehatan diharapkan aktif mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh rumah sakit untuk meningkatkan kompetensi dan pemahaman terkait pengelolaan lingkungan dan keselamatan kerja. Perlunya optimalisasi program Green Training dengan memperluas akses pelatihan secara merata kepada seluruh tenaga kesehatan serta memastikan pelatihan dilakukan secara berkelanjutan dan sesuai kebutuhan kerja di Lingkungan RSUD Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara.

REFERENSI

- Abdelrahman, M., Rateb, M., & Abousoliman, A. (2023). The Role of Green Human Resource Management Practices in Achieving Sustainable Development in the Hospital from Nurses' Perspective. *Menoufia Nursing Journal*, 8(3), 123–136. <https://doi.org/10.21608/menj.2023.325407>
- Alfiyatusholichah, A., Fatchurrohman, M., Irfana, M. S., & Rosi, F. (2026). Peran Green Leadership dalam Memediasi Pengaruh Green Human Resource Management dan Green Training terhadap Kinerja Karyawan Berkelanjutan. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(4), 15261–15268.
- Arini, N. N. A. D. (2024). *Implementasi Green Human Resources Management dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di The Patra Bali Resort & Villas*. Politeknik Negeri Bali.
- Arsawan, I. W. E., Hadiansyah, A., Martini, I. A. O., Risnawati, S., Kawuryan, R., Juansa, A., Lina, N. P. M., & Parwita, G. B. S. (2025). *Green Human Resource Management (GHRM)*. Star Digital Publishing.
- Depu, A. H., & Ahmad, N. (2019). Association between Perceived Qualities of Care and Patient Satisfaction with Nursing In-Patient Care at the Community Health Center, South Konawe, South East Sulawesi. *The International Conference on Public Health Proceeding*, 4(01), 449.
- Depu, A. H., Jayadipraja, E. A., & Risky, S. (2025). Penyuluhan Hidup Sehat di Tengah Industri: Adaptasi Gaya Hidup untuk Lingkungan Berisiko Tinggi. *Pengabdian Kesehatan Pesisir Dan Pertambangan*, 2(2), 110–115.
- Jayadipraja, E. A., Tobigo, R., Asrullah, M., & Depu, A. H. (2022). Hazard Analysis and Critical Control Points at Hospitals: How applied in Kendari City, Indonesia. *Al-Sihah: The Public Health Science Journal*, 183–191.
- Mutiya, M., Machasin, M., & Chairilsyah, D. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Telkom Pekanbaru. *Jurnal Daya Saing*, 8(3), 432–442.
- Papua, A. S. P., & Majid, R. (2025). Faktor-faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja pada perawat di unit rawat inap RSU bahteramas provinsi Sulawesi tenggara tahun 2025. *Jurnal Kendari Kesehatan Masyarakat*, 5(1), 100–110.
- Rahmawati, T., & Ramadhika, A. (2024). Analisis Sistem Dan Kompleksitas Pelayanan Rumah Sakit. *Economics and Digital Business Review*, 5(2), 764–769.
- Risky, S., Harun, A., & Depu, A. H. (2021). A Study About The Health Reference Information System In The Case Of Non Specialistics In Kendari City Primary Health Care: Information System. *Indonesian Journal Of Health Sciences Research And Development (Ijhsrd)*, 3(1), 205–222.