

## Hubungan *Quality Nursing Work Life* dengan Motivasi Kerja Perawat

Amalia Risca<sup>1</sup>, Rizky Mauliza<sup>2</sup>, Linur Steffi Harkensia<sup>3</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Bumi Persada

<sup>3</sup>Program Studi Profesi Ners Universitas Bumi Persada

Email: amalia.risca22@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.47647/jsr.v13i3.2291>

### Abstrak

*Quality Nursing Work Life* dapat mempengaruhi motivasi kerja perawat, dimensi lingkungan kerja meliputi kehidupan kerja-kehidupan dirumah, komposisi kerja, pengaturan kerja dan lingkungan sosial. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan lingkungan kerja dengan motivasi kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Pidie. Jenis penelitian ini adalah analisis korelasi dengan desain *cross sectional study* dengan metode pemilihan total sampling sebanyak 253 perawat. Alat pengumpulan data berupa kuesioner dengan menggunakan *Quality Nursing Work Life* yang disebarakan dengan *paper based*. Hasil bivariat di dapatkan *work life-home life* memiliki nilai *p-value* 0,013, komposisi kerja dengan *p-value* 0,000, pengaturan praktek dengan *p-value* 0,000 dan lingkungan sosial dengan *p-value* 0,000. Dilakukan uji multivariat dengan uji regresi logistik didapatkan hasil lingkungan sosial memiliki nilai *p-value* 0,000 dengan nilai *odds ratio* sebesar 101,673. Berdasarkan hasil penelitian tersebut diharapkan menjadikan bahan acuan sebagai modifikasi lingkungan kerja khususnya lingkungan sosial, dimana lingkungan sosial memiliki komponen upah, kenyamanan dan keamanan saat bekerja, suasana kekeluargaan, fasilitas pegawai yang lengkap, sehingga dengan melakukan kebijakan tentang komponen tersebut akan meningkatkan motivasi kerja perawat.

**Kata Kunci:** *Quality Nursing Work Life, Motivasi, perawat*

Quality Nursing Work Life can affect the work motivation of nurses, the dimensions of the work environment include work life-home life, work composition, work arrangements and social environment. The aim of this study was to analyze the relationship between quality nursing work life and work motivation of nurses. This study was a correlational cross-sectional study in Regional Public Hospital of Pidie Regency. A total of 253 nurse practitioners were included in this study to complete a paper-based questionnaire of leadership style using quality nursing work life. The result of bivariate analysis showed a *p-value* 0.013 for the dimension of work life-home life and 0.000 for the other dimensions (work composition, work arrangements and social environment). Furthermore, based on the result of multivariate logistic regression analysis, social environment had a *p-value* 0.000 *odds ratio* 101.673. The data suggest that the requirement of modification in work environment especially in social environment through the component of salary, comfort and safety at work, family atmosphere and complete employee facilities could affect to nurses's work motivation.

**Keywords:** *Quality Nursing Work Life, Motivation, Nursing*

### Latar Belakang

Lingkungan kerja diindikasikan mempertahankan staff/pegawai yang sebagai alasan mengapa instansi berpengalaman (Sullivan, 2012).

Lingkungan kerja yang akan mempengaruhi kualitas kerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan serta mempengaruhi kehidupan perawat merupakan perubahan dinamis dari lingkungan kerja. Terdapat empat faktor yang akan mempengaruhi kualitas kehidupan kerja perawat (*Quality nursing work Life/ QNWL*) yaitu hubungan di tempat kerja dengan di rumah, komposisi pekerjaan, dimensi kerja dan pengaturan praktek (Suparto et al., 2018).

Menurut El Badawy et al., (2018) *Quality nursing work life* didefinisikan sebagai kesejahteraan fisik dan psikologis lingkungan kerja yang terlibat dalam kehidupan perawat secara menyeluruh.

Penelitian yang dilakukan oleh Suparto et al., (2018) kepada perawat yang bekerja di Puskesmas Kota Bandung bahwa keseluruhan dimensi QNWL berada dalam kategori baik, namun masih ada komponen yang tidak sesuai, masih banyaknya tugas non keperawatan yang dikerjakan oleh perawat, tempat istirahat, loker yang kurang memadai, hal ini tentu akan mempengaruhi perawat dalam memberikan asuhan keperawatan.

Penelitian lain tentang gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja QNWL menunjukkan bahwa nilai rerata tertinggi pada variabel gaya kepemimpinan adalah inspiratif motivasi yaitu SD 3,33 sedangkan pada QNWL pada dimensi konteks kerja adalah nilai tertinggi yaitu 43%, gaya kepemimpinan transformasional memiliki nilai signifikan dengan QNWL nilai ( $r=0,28$ ), maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan QNWL sebesar 28% (Suratno et al., 2018).

Kualitas Kehidupan kerja Keperawatan (QNWL) didefinisikan

bagaimana perawat dapat memenuhi kebutuhan pribadi dengan pengalaman yang telah perawat rasakan dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Evaluasi QNWL memudahkan organisasi untuk melakukan perbaikan bagaimana seharusnya lingkungan kerja mempengaruhi kualitas perawat untuk tetap bertahan kerja di tempat tersebut (Kaddourah et al., 2018).

Sistematik riview yang dilakukan oleh Viselita, Handayani, & Pujasari (2019) bahwa studi tersebut tingkat *Quality Nursing Work Life* dari delapan negara yaitu Bangladesh, Iran, Mexico, Eutopia, Arab Saudi, India, Turkey dan Mesir, berada pada katagori rendah 28,6%, sedang 52,4% dan tinggi 19%, Intervensi yang dilakukan dalam jangka panjang dengan pemberdayaan, mengintegrasikan brainstorming, pelatihan berpikir positif, program inokulasi stres dan partisipasi tim, serta program peningkatan kerja.

Di Eutopia lebih dari 50% perawat memiliki kualitas kehidupan kerja yang kurang baik, status pendidikan yang rendah bekerja di unit perawatan intensif, kurangnya tempat istirahat dan minimnya air minum yang sehat serta pandangan buruk masyarakat tentang profesi perawat. Oleh karena itu menejemen rumah sakit membuat kebijakan untuk meningkatkan QNWL di tempat kerja, dengan cara memberikan kesempatan untuk meningkatkan pendidikan khusus untuk perawat dengan pendidikan rendah, meningkatkan citra perawat di mata publik, sehingga hasil penelitian ini menjadi sumber pengembangan untuk Negara tersebut.

Komponen QNWL mengukur bagaimana suasana kerja yang dimpengaruhi kehidupan kerja, design kerja dan konteks kerja serta lingkungan

sosial dengan motivasi kerja. Sehingga kerja yang dilakukan oleh perawat dapat memberikan motivasi dalam memberikan asuhan keperawatan terhadap pasien dan keluarga.

Pada studi awal yang dilakukan oleh penulis bahwa, di Kabupaten Pidie Nangroe Aceh Darussalam mayoritas masyarakat hampir 100% muslim, dengan adat budaya yang masih kental dan unik, toleransi yang sangat tinggi antar sesama umat. Sehingga hal-hal yang berhubungan dengan urusan keagamaan, urusan keluarga, perawat lain saling membantu dan mendukung. Sehingga toleransi yang diterapkan ditempat kerja sering dilakukan dengan asaz kekeluargaan.

**Result**

**Tabel 1: Frekuensi Karakteristik Perawat Pelaksana (n= 253)**

Karakteristik Individu	F	%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	55	21,7
Perempuan	198	78,3
Usia:		
Dewasa Awal	199	78,7
Dewasa Madya	54	21,3
Pendidikan		
D-III Keperawatan	207	81,8
Profesi Ners	46	18,2
Status Kepegawaian		
PNS	57	22,5
Kontrak	50	19,8
Bakti	146	57,7

**Tabel 2: Distribusi Frekuensi dimensi Variabel (n=253)**

Sub-variabel	Frekuensi	Persentase
Kehidupan kerja- kehidupan keluarga ( <i>Work Life- Home life</i> )		
Tinggi	249	98,4
Rendah	4	1,6

Dengan demikian bahwa kualitas kehidupan dalam bekerja dapat dipertahankan dengan

**Metode**

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Pidie, dengan design penelitian *crosssectional study*. Dari 253 perawat pelaksana proses pengumpulan data yang dilakukan dengan instrumen penelitian Quality Nursing Work Life metode paper based dari 42 item pernyataan dengan pilihan jawaban sangat setuju, setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju.

Masa Kerja	F	%
<1 Tahun	4	1,6
1-5 tahun	107	42,3
>5- 10 thun	70	27,7
> 10 Tahun	55	21,7

Berdasarkan tabel 1 menunjukan mayoritas karakteristik responden penelitian ini yaitu dari 253 responden didapatkan 198 (78,3%) jenis kelamin responden perempuan, 199 (78,7%) adalah karakteristik responden pada usia dewasa awal, pendidikan D-III Keperawatan sebanyak 207 (81,8%) responden, status kepegawaian responden sebesar 146 (57,7%) adalah bakti dan perawat dengan masa kerja 1-5 tahun sebanyak 107 (42,3%).

Komposisi pekerjaan ( <i>Work design</i> )	238	94,1
Tinggi	15	5,9
Rendah		
Pengaturan praktek ( <i>Work Context</i> )	219	86,6
Tinggi	34	13,4
Rendah		
Lingkungan sosial ( <i>World Work</i> )		
Tinggi	244	96,4
Rendah	9	3,6
Motivasi Kerja	213	84,2
Tinggi	40	15,8
Rendah		

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 2 bahwa mayoritas responden yang tinggi pada subvariabel kehidupan kerja-kehidupan keluarga sebanyak 249 (98,4%), pada subvariabel komposisi pekerjaan mayoritas tinggi sebanyak 238 (94,1%), pada subvariabel pengaturan praktek mayoritas responden tinggi sebanyak 219 (86.6%) dan pada subvariabel lingkungan sosial mayoritas responden tinggi sebanyak 244 (96,4%), mayoritas responden memiliki motivasi tinggi sebanyak 213 (84,2%).

**Table 3: Hubungan *Quality Nursing Work Life* dengan motivasi kerja (n=253)**

Variabel	Motivasi Kerja				Total		P-value
	Tinggi		Rendah		F	%	
	f	%	f	%			
<b><i>Work life home life</i></b>							
Tinggi	212	85,1	37	14,9	249	100	0.013
Rendah	1	25,0	3	75,0	4	100	
<b>Komposisi Pekerjaan</b>							
Tinggi	209	87,8	29	12,2	238	100	0.000
Rendah	4	12,6	11	73,3	15	100	
<b>Pengaturan Praktek</b>							
Tinggi	193	88,1	26	11,9	219	100	0,000
Rendah	20	58,8	14	41,2	34	100	
<b>Lingkungan Sosial</b>							
Tinggi	212	86,9	32	13,1	238	100	0,000
Rendah	1	11,1	8	88,9	15	100	

**Hubungan *Work Life Home Life* dengan Motivasi kerja**

Berdasarkan hasil penelitian bahwa ada hubungan lingkungan kerja (kehidupan

kerja- kehidupan keluarga) dengan motivasi kerja perawat dimana hasil nilai *chi-square test* didapatkan nilai *p-value* sebesar  $0,013 < 0,05$  yang memiliki arti ada hubungan antara gaya kepemimpinan partisipatif dengan motivasi kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Pidie. Hasil analisa data lebih lanjut dengan menggunakan regresi logistik didapatkan nilai OR/exp (B) sebesar 15,035 dengan *p-value* 0,078. Kehidupan di kerja dengan kehidupan dirumah, sehingga tidak di lanjutkan kedalam regresi logistik selanjutnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Kelbiso et al., (2017) di Puskesmas Hawasa, Eutopia Selatan bahwa dimensi kehidupan kerja- kehidupan dirumah mempunyai rentang skor actual dari penelitian yang telah dilakukan adalah 4 - 18 dengan SD 10,46, sebesar 88,5% tidak mampu menyeimbangkan kehidupan kerja dengan keinginan bersama keluarga. Sebesar 50,6% perawat, bahwa mereka rendah dengan jam kerja yang tidak fleksibel tidak mempunyai waktu yang tepat untuk liburan sendiri atau dengan keluarga mereka.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Widayati, (2020) hasil dimensi kehidupan kerja dengan kehidupan rumah dalam katagori baik sebesar 60 %, dimana kualitas kehidupan kerja-kehidupan di rumah perawat adalah kemampuan seorang perawat memberikan asuhan keperawatan yang konferhensif, sehingga perawat merasa puas dengan pelayanan yang telah di berikan dan semangat untuk bekerja akan meningkat.

Hasil penelitian ini dilihat dari jenis kelamin responden, dimana didapatkan sebanyak 78,3 % perawat dengan dengan jenis kelamin perempuan dan hasil 21,7 %

responden dengan jenis kelamin laki-laki. Hal ini dapat menjelaskan mengapa penerapan lingkungan kerja *work life-home life* dapat meningkatkan motivasi kerja, dikarenakan perempuan yang bekerja tidak hanya menjalankan pekerjaannya ditempat kerja saja, tiba dirumah juga masih melakukan tugas-tugas dirumah. Sehingga jika lingkungan ini tidak diseimbangkan oleh perawat dengan baik, maka motivasi kerja akan menurun.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Puspita et al (2021), bahwa jenis kelamin memiliki nilai signifikan terhadap *work life-home life*, sebanyak 78,7% perempuan harus bisa menyeimbangkan antara lingkungan kerja dengan lingkungan rumah. Penelitian lain menyatakan bahwa akan sulit menyeimbangkan kehidupan kerja dengan kehidupan dirumah apabila perawat telah menikah dan tingkat stress yang tinggi akan menurunkan motivasi kerja (Makabe et al, 2014).

Kehidupan kerja dengan kehidupan dirumah tergantung dengan lingkungan ditempat kerja, kebijakan rumah sakit, dan perawat mampu menyeimbangkan antara kehidupan di rumah dengan kehidupan di tempat kerja, sehingga tidak ada kendala selama perawat berdinis diruangan sesuai dengan kompetensinya. Di Rumah Sakit Umum tersebut tingkat kedisiplinan yang dalam batas toleransi, dimana masyarakat di Aceh khususnya, pada masa jam dinas perawat bisa melakukan kegiatan diluar jam dinas, sebagai contoh menjemput anak sekolah, ada urusan pribadi pada saat jam dinas, sehingga lingkungan kerja dengan kehidupan kerja tidak menghambat perawat untuk termotivasi dalam melakukan pekerjaan, sebagai perawat memberikan asuhan keperawatan kepada

pasien terpenuhi dan kebutuhan pribadi juga dapat dipenuhi.

Sebagai perawat merupakan pekerjaan yang tidak mempunyai masa libur seperti profesi yang lain, tidak mengenal siang atau malam, namun ada waktu libur setelah berdinam malam dimanfaatkan oleh perawat untuk berbagi waktu dengan keluarga, dan pengaturan shift dinas yang fleksibel membuat perawat merasa lebih nyaman selama berdinam.

### **Hubungan lingkungan kerja komposisi pekerjaan dengan motivasi kerja**

Berdasarkan hasil penelitian bahwa ada hubungan lingkungan kerja (komposisi kerja) dengan motivasi kerja perawat dimana hasil nilai *chi-square test* didapatkan nilai *p-value* sebesar  $0,000 < 0,05$  yang memiliki arti ada hubungan lingkungan kerja (komposisi kerja) dengan motivasi kerja.

Hasil analisa data lebih lanjut dengan menggunakan regresi logistik didapatkan nilai *p-value* 0,000 dengan odds ratio sebesar 23,266. Artinya responden yang memiliki komposisi kerja yang tinggi akan berpeluang 23,2 kali dapat meningkatkan motivasi kerja perawat dibandingkan dengan komposisi kerja yang rendah.

Penelitian yang dilakukan oleh Prihastuty et al., (2013) bahwa komposisi kerja memiliki nilai sig sebesar  $0,586 > 0,05$ , artinya tidak signifikan antara komposisi kerja dengan penurunan *intention to quit* perawat di Rumah Sakit di Surabaya, sehingga menjadi masukan yang berarti bagi rumah sakit untuk memperbaiki kualitas pengaturan komposisi kerja.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Nursalam et al, (2018) komposisi kerja (*work context*) memiliki nilai *regresi significantly* sebesar  $0,000 < 0,05$ , hal ini menjelaskan tentang lingkungan kerja terhadap kinerja perawat, dimana hal-hal yang mempengaruhi yaitu komunikasi, supervisi, kerjasama, pengembangan karier dan keamanan saat bekerja.

Bahwa komposisi kerja memiliki nilai OR sebesar 23.266, artinya jika komposisi pekerjaan tidak diatur sesuai dengan kebutuhan lapangan maka motivasi kerja menurun, akibatnya perawat akan melakukan kegiatan rutinan setiap hari, seperti hari sebelumnya. Dalam komposisi kerja di harapkan partisipasi supervisi terjadwal, sehingga kinerja perawat terpantau secara berkala, jika kinerja telah ditetapkan hal ini juga akan mendorong motivasi pekerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini dilihat dari usia responden, dimana didapatkan sebanyak 81,8% berada pada rentang usia dewasa awal 18-40 tahun, perawat dengan usia 41-60 sebanyak 18,2% responden. Hal ini dapat menjelaskan mengapa komposisi kerja dapat meningkatkan motivasi kerja, dimana usia memiliki perbedaan yang signifikan. Hasil ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Vahera & Onsardi, (2021) semakin bertambah usia seseorang maka kinerja yang diberikan akan semakin berkurang, masalah yang dihadapi juga semakin kompleks tidak menutup kemungkinan faktor kesehatan perawat, semakin bertambah usia maka stamina dan vitalitas serta kecepatan gerak juga akan terbatas. Sehingga pengaturan praktek dalam hal ini akan lebih efektif dengan usia dewasa awal dari pada usia dewasa madya.

Dari hasil penelitian terdapat hubungan komposisi kerja dengan motivasi kerja, dalam hal ini mempunyai jumlah tenaga yang memadai, dibantu oleh staff kebidanan yang bertugas sebagai administrasi di setiap shift dinas, sehingga perawat memiliki banyak waktu untuk melaksanakan asuhan keperawatan kepada pasien dengan waktu yang maksimal. Rumah Sakit terus berbenah untuk meningkatkan nilai akreditasi dengan memberikan pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan oleh Diklat Rumah Sakit sebagai fasilitator dari kader kesehatan yang berkualitas.

### **Hubungan lingkungan kerja (pengaturan praktik) dengan motivasi kerja**

Berdasarkan hasil penelitian bahwa ada hubungan lingkungan kerja (pengaturan praktek) dengan motivasi kerja perawat dimana hasil nilai *chi-square test* didapatkan nilai *p-value* sebesar  $0,000 < 0,05$  yang memiliki arti ada hubungan lingkungan kerja (pengaturan praktek) dengan motivasi kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Pidie. Hasil analisa data lebih lanjut dengan menggunakan regresi logistik didapatkan nilai *p-value* 0.078. Maka pengaturan praktek tidak diikutsertakan kedalam tahapan regresi logistik selanjutnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Patrisia et al., (2018) dimensi ini dapat dijelaskan sebagai pengaturan praktek kerja perawat untuk mengeksplorasi dampak lingkungan kerja pada sistem pasien dan perawat dimensi ini meliputi konteks manajemen pengawasan, hubungan dengan rekan kerja dan komunikasi yang terjalin. Hasil penelitian tersebut menunjukkann nilai yang tinggi yaitu rentang aktual 50-70 dengan rerata 59.

Hasilnya menunjukkan katagori tinggi sehingga rata-rata perawat mengalami peningkatan pada dimensi ini.

Dimensi komposisi kerja perawat menggambarkan bagaimana pekerjaan yang sebenarnya dilakukan tugas, oleh perawat. Dalam dimensi ini dinilai adanya bantuan dalam melakukan kepuasan dalam bekerja, beban kerja otonomi dalam membuat keputusan yang dilakukan oleh perawat, pekerjaan non keperawatan yang dikerjakan oleh perawat, adanya gangguan saat melakukan asuhan keperawatan dan jumlah perawat yang berdinas serta motivasi kerja perawat (Oyoh et al., 2017).

Rumah Sakit tersebut ada hubungan antara pengaturan kerja dengan motivasi kerja, dimana pengaturan kerja yang di setting oleh manajemen rumah sakit terus memperbaiki kebijakan dan prosedur rumah sakit, komunikasi yang baik, adanya program pengembangan karir, dan adanya kerjasama tim yang baik. Dilihat dari jumlah perawat D-III sebanyak 81,2% rumah sakit memberikan dukungan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang Sarjana dengan statuts izin belajar atau tugas belajar, ada 5 orang sedang melanjutkan ke jenjang Sarjana, 2 orang sedang melanjutkan Profesi Ners, dan 1 orang perawat sedang kuliah di Magister Keperawatan. Dengan adanya dukungan pengembangan karir maka perawat pelaksana juga akan memiliki motivasi yang tinggi pula untuk mencapai aktualisasi dirinya.

### **Hubungan lingkungan kerja (lingkungan sosial) dengan motivasi kerja**

Berdasarkan hasil penelitian bahwa ada hubungan lingkungan kerja (lingkungan sosial) dengan motivasi kerja perawat dimana hasil nilai *chi-square test*

didapatkan nilai *p-value* sebesar  $0,000 < 0,05$  yang memiliki arti ada hubungan lingkungan kerja (lingkungan sosial) dengan motivasi kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Pidie. Hasil analisa data lebih lanjut dengan menggunakan regresi logistik didapatkan nilai *p-value* 0,000 dan nilai odds ratio 101,673. Artinya responden yang memiliki lingkungan sosial yang tinggi akan berpeluang 101,673 kali dapat meningkatkan motivasi kerja perawat dibandingkan dengan lingkungan sosial yang rendah.

Penelitian yang dilakukan oleh Prihastuty et al., (2013) tidak sejalan dengan hasil penelitian yang peneliti lakukan, bahwa dimensi lingkungan sosial memiliki nilai *p-value*  $0,376 > 0,05$ , bahwa perawat baru mempunyai motivasi kerja dan harapan yang tinggi di lingkungan tempat ia bekerja. Hal ini perawat yang baru ingin menunjukkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas. Motivasi yang tinggi tersebut akan menjadi faktor perawat baru untuk memperoleh penghargaan dan promosi pekerjaan dari pimpinannya.

Penelitian lain yang dilakukan di Yordania oleh Suleiman et al., (2019) memiliki nilai mean 15,75 dengan  $SD=4.1$ , bahwa *work world* masyarakat memiliki citra negatif terhadap perawat, dimana perawat tidak menerima gaji yang cukup dibandingkan dengan pekerjaan yang lain, padahal pekerjaan perawat berdampak kepada kehidupan masyarakat disana.

Hasil penelitian di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Pidie ada hubungan lingkungan sosial dengan motivasi kerja, dimana komponen yang diukur pada subvariabel ini adalah suasana kerja yang nyaman, keamanan, gaji yang didapatkan, pekerjaan yang memberikan

rasa aman terhadap perawat, program kesehatan dan keselamatan kerja (K3). Perawat akan memberikan asuhan keperawatan yang optimal jika suasana kerja yang nyaman juga dapat menjamin perawat selama melakukan pekerjaan tidak mengalami kekerasan fisik atau psikologis baik dari teman sejawat ataupun dari pasien dan keluarganya. Dalam lingkungan sosial juga dibahas mengenai gaji dimana upah yang diterima oleh perawat mampu meningkatkan motivasi kerja perawat.

### Kesimpulan

Dalam meningkatkan motivasi kerja perawat tidak hanya berorientasi pada upah dan penghargaan yang diberikan, perawat akan bertahan dengan pekerjaan yang dilakukan karena iklim dan suasana kerja yang nyaman. Sehingga asuhan keperawatan akan berjalan dengan baik

### DAFTAR PUSTAKA

- El Badawy, T. A., Chinta, R., & Magdy, M. M. (2018). Does 'gender' mediate or moderate the relationship between 'quality of work life' and 'organizational commitment'? Evidence from SMEs in Egypt. *Gender in Management*, 33(4), 332–348. <https://doi.org/10.1108/GM-04-2017-0050>
- Kaddourah, B., Abu-Shaheen, A. K., & Al-Tannir, M. (2018). Quality of nursing work life and turnover intention among nurses of tertiary care hospitals in Riyadh: A cross-sectional survey. *BMC Nursing*, 17(1), 1–8. <https://doi.org/10.1186/s12912-018-0312>
- Kelbiso, L., Belay, A., & Woldie, M. (2017). Determinants of Quality of

- Work Life among Nurses Working in Hawassa Town Public Health Facilities, South Ethiopia: A Cross-Sectional Study. *Nursing Research and Practice*, 2017, 1–11. <https://doi.org/10.1155/2017/5181676>
- Makabe, Sahiko., Asanuma, Yoshihiro., Imura Yuata (2014) Impact of Work-life imbalance on job satisfaction and quality of life among hospital nurses in Japan: industries Health. doi 10.2486/inhealth.2014-0141
- Nursalam, N., Fibriansari, R. D., Yuwono, S. R., Hadi, M., Efendi, F., & Bushy, A. (2018). Development of an empowerment model for burnout syndrome and quality of nursing work life in Indonesia. *International Journal of Nursing Sciences*, 5(4), 390–395. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2018.05.001>
- Oyoh, O., Somantri, I., & Yudianto, K. (2017). Kualitas Kehidupan Kerja Perawat di Puskesmas Pangandaran. *Padjadjaran Nursing Journal*, 5(3), 289–296.
- Patrisia, I., Susilaningsih, F. S., & Yudianto, K. (2018). Relationship between Quality of Nursing Work Life with Nurse Job Satisfaction in Pilot Project of Nurse Clinical Career Implementation. *Jurnal Keperawatan Padjadjaran*, 6(1), 25–36. <https://doi.org/10.24198/jkp.v6i1.417>
- Prihastuty, J., Damayanti, A. ., & Nursalam. (2013). Model Peningkatan Quality Of Nursing Work life Untuk Menurunkan Intention To Quit Perawat di Rumah Sakit Premier Surabaya. *Ners*, Vol.8, 349–356.
- Puspita, Asih, P.W., Suparto, Tirta Adiusuma., Hermayanti, Yanti (2021) A comparative Study Quality of Nursing Work Life in Indonesia. *Malaysian Journal Medicine and Health Sciences* 17(SUPP14):9-15 Dec 2101
- Suleiman, K., Hijazi, Z., Al Kalalkeh, M., & Abu Sharour, L. (2019). Quality of nursing work life and related factors among emergency nurses in Jordan. *Journal of Occupational Health*, 61(5), 398–406. <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12068>
- Sullivan, E. J. (2012). *Effective Leadership and in Nursing*. 354.
- Suparto, T. A., Puspita, A. P. W., Hermayanti, Y., Rohaedi, S., & Fitriani, L. A. (2018). Pengaruh Faktor Demografi Terhadap Quality of Nursing Work Life (QNWL) Perawat di Puskesmas Kota Bandung pada Era BPJS. *Jurnal Pendidikan Keperawatan Indonesia*, 4(1), 13. <https://doi.org/10.17509/jpki.v4i1.12338>
- Suratno, K., Ariyanti, S., & Kadar, K. S. (2018). The Relationship between Transformational Leadership and Quality of Nursing Work Life in Hospital. In *International Journal of Caring Sciences* (Vol. 11).
- Vahera, D., & Onsardi, O. (2021). Analisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan ...*, 58–67. <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/2672951>
- Viselita F., Handayani, H., & Pujasari (2019) quality level of nursing work life and improvement intervention: systematic review. *Enfermeria linia*, 29, 223-228. <https://doi.org/10.1016/j.enfeli.2>

019.06.001  
Widayati, D. (2020). Quality Nursing  
Work Life Dan Burnout Syndrome  
Pada Perawat. Jurnal Ners Dan  
Kebidanan (Journal of Ners and

Midwifery), 7(1), 123–129.  
[https://doi.org/10.26699/jnk.v7i1.art.  
p123-129](https://doi.org/10.26699/jnk.v7i1.art.p123-129)