

HUBUNGAN USIA DAN PENGALAMAN KERJA DENGAN QUALITY OF NURSING WORK LIFE (QNWL) PERAWAT

Relationship Of Age And Work Experience With The Quality Of Nursing Work Life (QNWL) Nurses

Luthfatun Muthiah¹, Wirda Y. Dulahu², Rachmawaty D. Hunawa³

^{1,2,3}Program Studi Ilmu Keperawatan, Fakultas Olahraga dan Kesehatan,
Universitas Negeri Gorontalo
Jl. Jenderal Sudirman No.6 Dulalowo Timur Kota Tengah Kota Gorontalo
Email: wirda@ung.ac.id

DOI: 10.35451/jkf.v4i2.966

ABSTRAK

Quality of Nursing Work Life (QNWL) merupakan persepsi perawat yang dapat meningkatkan komitmen dan efektifitas organisasi antar perawat serta meningkatkan produktivitas dan kinerja perawat, yang terdiri dari 4 dimensi, yaitu Dimensi Work Life-Home Life, Dimensi Work Design, Dimensi Work Context, dan Dimensi Pekerjaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara usia dan pengalaman kerja dengan QNWL. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Desain yang digunakan adalah analitik korelasional dengan pendekatan cross sectional. Populasi seluruh perawat di ruang rawat inap RSUD Prof. Dr. H. Aloe Saboe adalah 134 perawat dengan jumlah sampel 57 responden yang diambil menggunakan teknik proportional stratified random sampling. Analisis yang digunakan adalah analisis bivariat dengan menggunakan uji rank spearman. Hasil penelitian diperoleh nilai signifikan untuk faktor usia ($p = 0,001$) dan faktor pengalaman kerja ($p = 0,007$). Kesimpulannya, ada hubungan antara usia dan pengalaman kerja dengan QNWL. Disarankan kepada pihak Rumah sakit agar dapat meningkatkan program retensi perawat sehingga memberikan efek yang baik kepada kualitas kehidupan kerja perawat (QNWL)

Kata kunci: Usia, Pengalaman Kerja, Quality of Nursing Work-Life (QNWL)

Abstract

Quality of Nursing Work Life (QNWL) is a nurse's perception that can increase organizational commitment and effectiveness among nurses and increase nurse productivity and performance, which consists of 4 dimensions, namely Work Life-Home Life Dimensions, Work Design Dimensions, Work Context Dimensions, and Work Dimensions. The purpose of this study was to analyze the relationship between age and work experience with QNWL. This research is a type of quantitative research. The design used correlational analytics with a cross-sectional approach. The population of all nurses in the inpatient room at Prof. Dr. H. Aloe Saboe hospital is 134 nurses with a total sample is 57 respondents who were taken using the proportional stratified random sampling technique. The analysis was used in bivariate analysis using the Spearman rank test. The results of the study obtained a significant value for

the age factor ($p = 0.001$) and the work experience factor ($p = 0.007$). In conclusion, there is a relationship between age and work experience with QNWL. Suggestions for the hospital to improve the nurse retention program so as to increase QNWL.

Keywords: Age, Work Experience, Quality of Nursing Work-Life (QNWL)

1. PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah membawa perubahan hampir disemua aspek kehidupan manusia termasuk dalam bidang pelayanan kesehatan, salah satunya rumah sakit. Selain bermanfaat bagi kehidupan manusia di satu sisi perubahan tersebut juga telah membawa manusia ke era persaingan global yang semakin ketat. Agar mampu berperan dalam persaingan global, maka rumah sakit perlu terus mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya yang dimiliki. (Purwandari, 2017).

Keberhasilan pelayanan rumah sakit sangat tergantung pada perawat dalam memberikan perawatan yang berkualitas bagi klien. Hal ini berkaitan dengan keberadaan perawat yang bertugas selama 24 jam melayani pasien dan jumlah perawat yang mendominasi tenaga kesehatan di rumah sakit. Tanpa sumber daya perawat yang memadai, pelayanan di rumah sakit tidak akan berjalan dengan baik (Susanti, Saam dan Rany, 2020).

Perawat memiliki peran dan fungsi dalam melaksanakan tugasnya. Tugas pokok perawat adalah melakukan kegiatan pelayanan keperawatan yang meliputi asuhan keperawatan, pengelolaan keperawatan dan pengabdian pada masyarakat. Pelaksanaan peran dan tugas perawat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah *Quality Of Work Life* (QWL). *Quality Of Work*

Life (QWL) atau kualitas kehidupan kerja merupakan suatu kondisi objektif dan praktek organisasi serta dapat juga ditunjukkan sebagai persepsi dan reaksi pegawai tentang kondisi fisik dan psikologi mereka terhadap pekerjaan yang mereka lakukan, yang ditunjukkan dengan rasa aman, puas dan mampu tumbuh dan berkembang sebagai mana layaknya manusia (Cascio, 2013).

terdapat tiga keuntungan yang dapat diperoleh dari penerapan *Quality Of Work Life* (QWL). Pertama, keuntungan yang langsung diperoleh adalah meningkatkan komitmen terhadap organisasi diantara karyawan, kedua meningkatkan produktifitas/kinerja karyawan. Ketiga, berkaitan dengan dua keuntungan sebelumnya, adalah meningkatkan efektifitas organisasi (misalnya, profitabilitas, pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi) (Purwandari, 2017).

Menurut Fibriansari (2017), kualitas kehidupan kerja perawat/*Quality of Nursing Work Life* (QNWL) adalah penampilan kinerja perawat yang akan berdampak pada kualitas asuhan keperawatan yang diberikan pada pasien. Penelitian dari Ardiana, Purwandari dan Wahyuni (2020) menjelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja perawat yang tidak baik berdampak pula pada kualitas pemberian asuhan keperawatan yang kurang baik sebesar 70,4% berdasarkan penelitian di RSUD Jember.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kaluku, Saleh dan Kadar (2019) didapatkan bahwa usia dan pengalaman kerja merupakan faktor dapat mempengaruhi *Quality Of Work Life*

(QWL), dimana perawat yang lebih tua lebih mampu menyeimbangkan kemampuannya, kebutuhan pribadi dan pekerjaan daripada perawat yang lebih muda, dan perawat yang memiliki pengalaman masa kerja 6 tahun atau pengalaman bekerja yang lama lebih berpengalaman dengan pekerjaannya dan mereka lebih santai menikmati pekerjaannya. Fibriansari, 2017 menyatakan bahwa rendahnya QNWL di rumah sakit akan mengakibatkan tingginya *turnover*, dan kualitas kerja yang positif dapat memberikan kontribusi pada perawatan pasien yang berkualitas.

Berdasarkan survey awal di RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo pada 5 orang perawat, 3 diantaranya berusia >30 tahun dan 2 perawat berusia <30 tahun serta 4 dari 5 perawat memiliki pengalaman kerja >5 tahun, didapatkan data wawancara bahwa beban kerja yang semakin meningkat namun kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan beban kerja yang dialami, yang berdampak pada penurunan Kualitas kehidupan kerja perawat/*Quality Of Nursing Work Life (QNWL)*.

2. METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Desain penelitian yang digunakan adalah analitik korelasional dengan pendekatan *cross sectional* yaitu penelitian yang pengukuran variabel dilakukan hanya satu kali dan dalam satu waktu (Nursalam, 2015). Penelitian dilakukan di RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo pada tanggal 23 Juni sampai 23 Juli 2021. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 134 perawat dan sampel yang dipilih sebanyak 57 responden dengan teknik *proportionate stratified random sampling*. Pengumpulan data

didapatkan dari hasil jawaban pengisian kuisisioner yang dibagikan. Adapun uji statistik menggunakan uji *Spearman Rank Test dengan tingkat kemaknaan kurang dari 0,05*.

3. HASIL

A. Karakteristik Responden

1) Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin.

Jenis Kelamin	f	%
Laki-Laki	4	7,0%
Perempuan	53	93,0%
Total	57	100%

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 57 responden yang diteliti, didapatkan responden yang terbanyak adalah berjenis kelamin perempuan yang berjumlah 53 responden (93%) sedangkan untuk responden laki-laki berjumlah 4 responden (7,0%).

2) Distribusi responden berdasarkan status pernikahan

Status Pernikahan	f	%
Belum Menikah	14	24,6%
Menikah	43	75,4%
Total	57	100%

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 57 responden yang diteliti, didapatkan sebagian besar responden sudah menikah sebanyak 43 responden (75,4%) sedangkan untuk responden belum menikah berjumlah 14 responden (24,6%).

3) Distribusi responden berdasarkan pendidikan terakhir

Pendidikan Terakhir	f	%
D3	22	38,6%
D4	3	5,3%
S1	2	3,5%
Ners	30	52,6%
Total	57	100%

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas

menunjukkan bahwa dari 57 responden yang diteliti, didapatkan bahwa Sebagian besar responden berpendidikan terakhir yakni profesi Ners yakni 30 responden (52,6%), sedangkan Pendidikan terakhir paling sedikit adalah S1 sebanyak 2 responden (3,5%).

B. Analisis Univariat

1) Distribusi responden berdasarkan usia.

Usia	f	%
17-25	12	21,0%
26-35	35	61,4%
36-45	7	12,3%
46-55	3	5,3%
Total	57	100%

Sumber: Data Primer, 2021.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa Sebagian besar responden dalam penelitian ini berada pada kategori umur 26-35 tahun yakni 35 responden (61,4%), sedangkan responden paling sedikit berada pada kategori usia 46-55 tahun. Sejumlah 3 responden (5,3%)

2) Distribusi responden berdasarkan pengalaman kerja

Pengalaman Kerja	f	%
< 5 Tahun	18	31,6%
> 5 Tahun	39	68,4%
Total	57	100%

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 57 responden yang diteliti, didapatkan responden yang terbanyak bekerja di RS > 5 tahun sebanyak 39 responden (68,4%) dan untuk responden yang bekerja di RS < 5 tahun sebanyak 18 responden (31,6%).

3) Distribusi responden berdasarkan Quality Of Nursing Work Life (QNWL)

QNWL	f	%
Baik	30	52,6%
Cukup	24	42,1%
Kurang	3	5,3%
Total	57	100%

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 57 responden yang diteliti, didapatkan responden yang memiliki QNWL dalam kategori baik sebanyak 30 responden (52,6%), pada kategori cukup sebanyak 24 responden (42,1%) kategori kurang sebanyak 3 responden (5,3%).

C. Analisis Bivariat

1. Hubungan Usia dengan Quality Of Nursing Work Life (QNWL)

Usia	Baik	Ckp	Krg	Jml	Hsl Uji
17-25	1	9	2	12	P=0.001
26-35	22	2	1	35	
36-45	5	1	0	7	
46-55	2		0	3	
Total	30	24	3	57	

Sumber: Data Primer, 2021.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil total usia dalam rentang 17-25 tahun (remaja akhir) berada pada kategori baik sebanyak 1 responden (8,3%) sedangkan untuk kategori cukup sebanyak 9 responden (75,0%) dan untuk kategori kurang sebanyak 2 responden (16,7%). Kemudian pada rentang usia 26-35 tahun (dewasa awal) berada pada kategori baik sebanyak 22 responden (62,9%) sedangkan untuk kategori cukup sebanyak 12 responden (34,3%) dan untuk kategori kurang sebanyak 1 responden (2,9%). Kemudian pada rentang usia 36-45 tahun (dewasa akhir) pada kategori baik sebanyak 5 responden (71,4%) sedangkan untuk kategori cukup sebanyak 2 responden (28,6%) dan

untuk kategori kurang sebanyak 0 responden (0,0%). Dan untuk rentang usia 46-55 tahun (lansia awal) berada pada kategori baik sebanyak 2 responden (66,7%) sedangkan untuk kategori cukup sebanyak 1 responden (33,3%) dan untuk kategori kurang sebanyak 0 responden (0,0%).

Hasil uji statistik dengan menggunakan uji *Spearman Rank* diperoleh nilai $p\ value = 0,001$ ($p < 0,05$) dengan tingkat kemaknaan $\alpha = 0,05$, karena nilai $p < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti ada hubungan antara usia dengan *Quality Of Nursing Work Life (QNWL)* pada perawat di RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo.

2. Hubungan pengalaman kerja dengan *Quality of Nursing Work Life (QNWL)*

Pnglmm krj	Baik	Ckp	Krg	jml	Hsl Uji
< 5 Tahun	5	11	2	18	$P=0,007$
> 5 Tahun	25	13	1	39	
Total	30	24	3	57	

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang memiliki pengalaman kerja < 5 tahun pada kategori baik sebanyak 5 responden (27,8%) sedangkan untuk kategori cukup sebanyak 11 responden (61,1%) dan pada kategori kurang sebanyak 2 responden (11,1%). Kemudian responden dengan pengalaman kerja > 5 tahun pada kategori baik sebanyak 26 responden (64,1%) sedangkan untuk kategori cukup sebanyak 13 responden (33,3%) dan kategori kurang sebanyak 1 responden (2,6%).

Hasil uji statistik dengan menggunakan uji *Spearman Rank* diperoleh nilai $p\ value = 0,007$ ($\alpha < 0,05$) dengan tingkat kemaknaan $\alpha = 0,05$, karena nilai $p < 0,05$ maka

H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti ada hubungan antara pengalaman kerja dengan *Quality Of Nursing Work Life (QNWL)* pada perawat di RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo.

4. PEMBAHASAN

A. Hubungan Usia dengan *Quality Of Nursing Work Life (QNWL)*

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada 57 perawat didapatkan perawat yang memiliki QNWL berada di usia 26-35 tahun dengan presentase terbanyak berada dikategori baik sebanyak 22 responden (62,9%), kemudian terbanyak kedua berada di usia 36-45 tahun dengan kategori baik sebanyak 5 responden (71,4%) dan usia 46-55 tahun dengan kategori baik sebanyak 2 responden (66,7%) dan yang paling sedikit dengan kategori baik berada di usia 17-25 tahun (8,3%).

Perawat yang berusia matang memiliki QNWL tinggi dimana perawat mempunyai kemampuan untuk meyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan di rumah, karna mereka sudah mampu meyeibangkan kebutuhan pribadi dan pekerjaan, semakin bertambahnya usia maka individu dapat memotivasi dirinya sendiri untuk lebih baik lagi dengan bekerja (Prihastuty, Damayanti dan Nursalam, 2013).

Penelitian ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayah (2018) yang berjudul "Gambaran *Quality Of Work Life (QWL)* pada Perawat di Salah satu Rumah Sakit di Surakarta" menurutnya usia sangat mempengaruhi kinerja perawat yang baik dimiliki pada usia dewasa awal dimana mereka memiliki sifat kebijaksanaan, pengambilan keputusan, tanggung jawab, pola pikir, pengendalian emosi dan toleransi yang baik seiring dengan pertambahan usia.

Menurut Purnomo (2014), terdapat hubungan antara usia dengan QNWL perawat. Usia seorang perawat akan

akan memberikan gambaran kesiapan mental dalam melakukan pelayanan keperawatan. Seiring dengan bertambahnya usia pada umumnya individu menjadi lebih matang, lebih stabil dalam kesiapan memberikan pelayanan keperawatan.

Menurut asumsi peneliti bahwa perawat yang memiliki usia lebih tua akan lebih memiliki QNWL yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang memiliki usia dibawah 25 tahun karena mereka merasa banyak penundaan dalam tugas rutinitas pekerjaan mereka sehari-hari, dibandingkan dengan mereka yang berusia diatas 26 tahun dimana mereka memiliki *Work Context Dimensions* yang baik dilihat dari produktif dalam bekerja dan mampu menyeimbangkan kebutuhan pribadi dan pekerjaan mereka dibandingkan perawat yang lebih muda, mereka juga mampu menerima umpan balik atas kinerja dari perawat manager atau supervisor mereka. Perawat yang lebih tua juga memiliki kesiapan mental, wawasan yang lebih luas dan pengalaman kerja yang cukup lama dalam pekerjaan. Hal ini sesuai dengan penelitian Kau, Dulahu, dan Hiola (2022) bahwa perawat yang memiliki *Work Context Dimension* yang baik akan menunjukkan kemampuan komunikasi yang baik termasuk dalam hubungan persahabatan dengan rekan kerja dan mengikuti semua kegiatan yang diputuskan oleh pimpinannya.

Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan pada salah satu perawat di rumah sakit, perawat mengatakan semakin dewasa mereka maka mereka sudah mampu mengontrol emosi hingga ego mereka yang membuat pekerjaan

yang mereka lakukan menjadi lebih stabil.

B. Hubungan Pengalaman Kerja dengan Quality Of Nursing Work Life (QNWL)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada 57 perawat menunjukkan bahwa responden yang memiliki pengalaman kerja < 5 tahun pada QNWL kategori baik sebanyak 5 responden (27,8%) sedangkan untuk kategori cukup sebanyak 11 responden (61,1%) dan pada kategori kurang sebanyak 2 responden (11,1%). Kemudian responden dengan pengalaman kerja > 5 tahun pada kategori baik sebanyak 26 responden (64,1%) sedangkan untuk kategori cukup sebanyak 13 responden (33,3%) dan kategori kurang sebanyak 1 responden (2,6%).

Menurut Bekti (2018), perawat dengan masa kerja atau pengalaman kerja yang lebih lama memiliki kecenderungan kepuasan kerja, motivasi kerja dan kualitas kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang memiliki masa kerja yang baru, dengan kata lain kepuasan kerja, motivasi kerja dan kualitas kerja akan meningkat seiring dengan lamanya masa kerja seorang perawat. Semakin lama masa kerja maka pemahaman akan tugas dan tanggung jawab akan semakin baik.

Penelitian ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan Widayati, (2020) yang berjudul "Quality Of Nursing Work Life (QNWL) dan Burnout Syndrome pada perawat" menurutnya pengalaman seseorang didalam bekerja membuat seseorang lebih percaya diri dalam menjalankan pekerjaannya. Lamanya seorang perawat bekerja berbanding lurus dengan ikatan kekeluarga yang semakin erat terjalin dengan tim kerja lainnya sehingga menumbuhkan kehidupan kerja yang berkualitas, dimana rentang masa kerja

maksimal untuk dapat percaya diri dan merasa ikatan kekeluargaan yang besar sekitar 3-4 tahun masa kerja.

Pengalaman bekerja dari waktu lama bekerja membuat perawat telah terbiasa dengan pekerjaannya sehingga tidak merasakan perubahan yang terjadi dalam pekerjaan. Perawat dengan masa kerja yang lama lebih berpengalaman dengan pekerjaannya, gaji dan supervisi dan membuat mereka lebih "santai" menikmati pekerjaannya (Kaluku, Saleh dan Kadar, 2019).

Dilihat dari hasil data demografi responden, dimana Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada 57 perawat menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan lebih banyak (93%) dibandingkan dengan perawat laki-laki (7%). Menurut Nuari (2016), Jenis kelamin tidak menentukan QNWL perawat, dimana baik perawat perempuan maupun perawat laki-laki akan memiliki QNWL yang baik jika mereka memiliki kinerja dan pelayanan kesehatan yang optimal.

Pada status pernikahan responden menunjukkan bahwa 75,4% responden sudah menikah dan 24,6% belum menikah. Menurut Merdawaty, Dachriyanus, dan Gusty (2019), QNWL bagi Perawat yang sudah menikah akan baik karena mereka memiliki kebutuhan hidup yang meningkat dan harus memenuhi kebutuhan keluarga sehingga mereka akan lebih baik dalam bekerja, dibandingkan dengan perawat yang belum menikah cenderung masih memikirkan dirinya sendiri dan belum adanya tanggungan kebutuhan keluarga serta pemikiran belum dewasa yang mengakibatkan

QNWL mereka kurang.

Hasil distribusi pendidikan responden dilihat 52,6% memiliki pendidikan terakhir Ners dan 38,6% pendidikan D3. Menurut Purwandari, Susilaningih dan Somantri (2017) bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan terhadap QNWL perawat, dimana level diploma dan sarjana hampir sama dalam menunjukkan peningkatan QNWL dengan hasil yang tidak mempengaruhi secara signifikan.

Pada hasil penelitian pada pengalaman kerja, didapatkan bahwa perawat yang memiliki pengalaman kerja > 5 tahun sebanyak 39 responden (64,4%) dan < 5 tahun sebanyak 18 responden (31,6%). Dimana perawat yang bekerja > 5 tahun dengan kategori baik paling banyak persentasenya sebanyak 25 responden (64,1%) untuk perawat yang bekerja < 5 tahun dengan kategori baik sebanyak 5 responden (27,8%). Dari hasil wawancara terhadap 1 responden yang memiliki masa kerja < 5 tahun dengan QNWL yang rendah mengatakan mereka masih belum mampu menyesuaikan diri, kurang luwes dalam pekerjaan, dan mereka belum terbuka mengenai masalah atau perubahan yang mereka hadapi. Berbeda halnya dengan mereka yang memiliki masa kerja yang lama mereka akan terbiasa dengan lingkungan, memiliki persahabatan dengan rekan kerja mereka, dan bahkan mereka merasa puas dengan pekerjaan yang mereka jalani.

Dari Hasil ini membuktikan bahwa, semakin lama masa kerja seorang perawat maka semakin banyak pengalaman di lingkungan kerja, jiwa kekeluargaan, merasa puas dengan pekerjaan, dan percaya diri. Sehingga akan berdampak pada QNWL yang mereka punya akan baik. Masa kerja juga menentukan karir kedepan seorang perawat.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka peneliti menyimpulkan sebagai berikut :

- 1) Ada hubungan antara Usia dengan Quality Of Nursing Work Life (QNWL) pada perawat di RSUD Prof. Dr. H. Aloi Saboe kota Gorontalo.
- 2) Ada hubungan antara Pengalaman Kerja dengan Quality Of Nursing Work Life (QNWL) perawat di RSUD Prof. Dr. H. Aloi Saboe kota Gorontalo.

Disarankan bagi penelitian selanjutnya menjadi sumber referensi untuk penelitian selanjutnya terkait masalah QNWL. Bagi Perawat diharapkan dapat membantu perawat untuk mampu menilai mengenai QNWL yang dialami perawat selama melaksanakan kerja di rumah sakit. Dan bagi rumah sakit diharapkan dapat menjadi sarana penilaian rumah sakit terhadap QNWL. Selain itu, bagi peneliti selanjutnya kiranya dapat melakukan penelitian menggunakan metode kualitatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiana A, Purwandari R, Wahyuni MRN. 2020. Hubungan antara kualitas pekerjaan perawat dengan kualitas pelayanan perawat pada pasien di RSUD Jember. *Jurnal Keperawatan* Vo. 11, No. 2
- Bekti, R, R. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak X Surabaya. *J Administrasi Kesehatan Indonesia*. 2018; 6(2).
- Cascio, Wayne. *Managing Human Resources : Productivity, Quality of Work Life*. New York: McGraw-Hill: 2013
- Fardiana A. Hubungan Quality Of Nursing Work Life Dengan Kinerja Perawat di RSUD Syarifah Ambami Rato Ebu Kabupaten Bangkalan. Universitas Airlangga; 2018.
- Fibriansari , R. D. Pengembangan Model Empowerment terhadap Burnout Syndrome dan quality of nursing work life di RSUD Dr. Haryoto Lumajang. Universitas Airlangga: 2017.
- Gusty, A., Dachriyanus., & L, Merdawati. Hubungan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja perawat pelaksana. *J STIKES Kendal*. 2019; 9(4).
- Hidayah, D, N. Gambara Quality Of Work Life (QWL) Pada Perawat Di Salah Satu Rumah Sakit Di Surakarta. Universitas Diponegoro; 2018.
- Kaluku, S., A, Saleh., & K, S, Kadar. Gambaran Quality of Work Life Perawat di Rumah Sakit Tipe B. *J Keperawatan Muhammadiyah*; 2019.
- Kau, S.T.A., Dulahu W.Y., Hiola D.S. Gambaran Kualitas Kehidupan Kerja Perawat Di RSUD M M Dunda Limboto. *Jambura Journal Of Health sciences and Research* Vol.4, No.1 2022
- Merdawaty,L., Dachriyanus., & A, Gusty. Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana. *Jurnal Ilmiah STIKES Kendal* Vol. 9, No. 4: 2019.
- Nuari, N, A. Quality Of Work Life dan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Amelia Pare. *Jurnal Ners dan Kebidanan*. 2016; 3(1).
- Nursalam. *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan Pendekatan Praktis Edisi 4*. Jakarta : Salemba Medika; 2015.
- . *Metodedologi Penelitian Ilmu Keperawatan : Pendekatan Praktis Edisi 5*. Jakarta: Salemba Medika; 2020.
- Oyoh,. I, Somantri., & K, Yudianto. Kualitas Kehidupan Kerja Perawat di Puskesmas Pangandaran. *J Padjajaran*. 2017; 5(3).
- Prihastuty, J., Damayanti, N., A., & Nursalam. Model Peningkatan Quality Of Nursing Work Life untuk Menurunkan Intention To Quit Perawat di Rumah Sakit Premier Surabaya. *Jurnal Ners*. 2013; 8(2).

- Purnomo, H. Rekomendasi Pengembangan QWL (Quality of Work Life) berdasarkan Pengaruh QWL terhadap Kepuasan Kerja Perwata di Rumah Sakit Kusta Sumberglagah Pacet Mojokerto. *Jurnal Administrasi Kebijakan Kesehatan*. 2012. 10(3); 129-136.
- Purwandari, A., S, Susilaningsih., & I, Somantri. Pengaruh Faktor Demografi Terhadap Quality Of Nursing Work Life (QNWL) Perawat Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung. *Jurnal Pendidikan Keperawatan Indonesia*; 2017.
- Susanti, E., Z, Saam & N, Rany. Analisis Kinerja Perawat Dtinjau dari Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Work Life) di RSIA X Pekanbaru Tahun 2019. *Journal of Hospital Management and Health Science*. 2020; 1(1).
- Tri, I., P. Model Kualitas Kehidupan Kerja Perawat (K3P), Ebook. Semarang : Universitas Diponegoro; 2018.
- Widayati, D. Quality Of Nursing Work Life dan Burnout Syndrome pada Perawat. *Jurnal Ners dan Kebidanan*. 2020; 7(1).