

[ISSN 2597- 6052](#)

MPPKI

Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia

The Indonesian Journal of Health Promotion

Research Articles

Open Access

Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit X Gresik

The Relationship Between Quality of Work Life with Job Satisfaction of Inpatient Nurses at X Hospital X Gresik

Devira Iftinanis Sani^{1*}, Indriati Paskarini²^{1,2}Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga, Surabaya, Indonesia*Korespondensi Penulis : devira.iftinanis.sani-2018@fkm.unair.ac.id

Abstrak

Latar belakang: Perawat sebagai tenaga kerja yang dituntut untuk menjaga kualitas dan profesionalitasnya kepada pasien. Kualitas kehidupan kerja berhubungan dengan kepuasan kerja. Perawat yang memiliki kualitas kehidupan kerja rendah cenderung mengalami penurunan kepuasan kerja. Kualitas kehidupan kerja pada dasarnya merupakan proses untuk memperoleh kepuasan kerja yang berdasar pada kinerja.

Tujuan: Menganalisis hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja perawat rawat inap rumah sakit X di Kabupaten Gresik

Metode: Jenis penelitian yang dilakukan yaitu penelitian observasional analitik dengan desain cross-sectional. Populasi penelitian ini seluruh perawat rawat inap rumah sakit X di Gresik sebanyak 75 orang. Untuk sampel penelitian menggunakan teknik *simple random sampling* sebesar 43 orang. Variabel yang diteliti yaitu kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja. Data dianalisis menggunakan uji korelasi spearman.

Hasil: Hasil penelitian menunjukkan bahwa 60,5% perawat memiliki kualitas kehidupan kerja perawat dengan kategori sedang. Sebagian besar (90,7%) perawat memiliki kepuasan kerja dengan kategori cukup puas. Dari hasil uji statistic didapatkan hasil $p \text{ value} = 0.000 < \alpha (0.05)$ berarti terdapat hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja pada perawat.

Kesimpulan: Terdapat hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja perawat rawat inap rumah sakit X di Gresik.

Kata Kunci: Kualitas Kehidupan Kerja; Kepuasan Kerja; Perawat Rawat Inap

Abstract

Introduction: Nurses expected to maintain their quality and professionalism to patients. Quality of work life is related to job satisfaction. Nurses who have low work quality tend to experience a decrease in job satisfaction. Quality of work life is basically a process to obtain job satisfaction based on performance

Objective: Analyzing the relationship between quality of work life and job satisfaction of inpatient nurses at Hospital X in Gresik Regency

Methods: This type of research is an analytical observational study with a cross-sectional design. The research population in all inpatient nurses at Hospital X in Gresik was 75 people. For the research sample using simple random sampling technique of 43 people. The variables studied were the quality of work life and job satisfaction. The data were analyzed using the Spearman correlation test.

Results: The results showed that 60.5% of nurses had a moderate quality of work life. (90.7%) nurses had job satisfaction with the category quite satisfied. From the results of statistical tests, it was found that $p \text{ value} = 0.000 < (0.05)$ which means that there was a relationship between the quality of work life and job satisfaction for nurses.

Conclusion: There is a relationship between quality of work life and job satisfaction of inpatient nurses at Hospital X in Gresik

Keywords: Quality of Work Life; Job Satisfaction; Inpatient Nurse

PENDAHULUAN

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan No. 72 Tahun 2016 rumah Sakit adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna, serta menyelenggarakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah sakit sebagai sarana pelayanan Kesehatan memiliki peran yang penting untuk meningkatkan derajat Kesehatan masyarakat di Indonesia (1). Rumah sakit merupakan salah satu jenis usaha yang memiliki kepadatan mulai dari padat tenaga, padat karya, padat modal, serta padat akan masalah. Dikatakan padat tenaga karena didalam rumah sakit terdapat berbagai macam profesi mulai dari tenaga medis, paramedis, non medis, dan profesi penunjang (2). Fasilitas Kesehatan dituntut untuk selalu memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas dimana sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang paling penting dalam mewujudkan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat (3). Perawat merupakan bagian dari profesi yang mulia karena menggunakan ilmu yang telah dipelajari untuk memberikan perawatan terbaik kepada pasien. Menurut UU No. 38 Tahun 2016 pelayanan keperawatan adalah suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian dari pelayanan kesehatan berdasarkan ilmu keperawatan yang ditujukan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat baik sehat maupun sakit. Di Indonesia, perawat merupakan tenaga kesehatan terbanyak dibandingkan tenaga kesehatan lainnya. Jawa Timur merupakan provinsi dengan jumlah terbesar di Indonesia pada tahun 2021 dengan jumlah 511.191 jiwa (Badan Pusat Statistik, 2021). Banyaknya jumlah perawat, maka mereka harus memiliki kualitas kehidupan kerja yang layak untuk menciptakan kepuasan kerja (4). Perawat bekerja di departemen yang berbeda sehingga memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda. Pada ruang rawat inap, dibutuhkan perawat yang mempunyai pemahaman dan kecakapan untuk merawat pasien

Kepuasan kerja saat ini menjadi perhatian global di organisasi Kesehatan (rumah sakit) karena apabila tidak ada kepuasan kerja di antara perawat dapat mempengaruhi praktik mereka dan akan berdampak pada kepuasan pasien secara langsung maupun tidak langsung (5). Kepuasan kerja menurutku Locke (1976) merupakan sebuah sikap senang yang berasal dari hasil penilaian pekerjaan dan pengalaman pada pekerjaan. Kualitas kehidupan kerja menurut Cascio (2003) merupakan persepsi pekerja tentang keamanan ketika bekerja, kepuasan, keseimbangan antara kehidupan kerja, dan kemampuan untuk tumbuh dan berkembang. Kualitas kehidupan kerja bertujuan untuk meningkatkan martabat pekerja melalui kepuasan kerja dengan memberikan peluang untuk mengembangkan kapasitas, gaji dan tunjangan yang memadai, dan menyediakan kondisi kerja yang aman dan sehat. Organisasi dengan kualitas kehidupan kerja yang tinggi dapat menikmati produktivitas dan mendapat yang lebih baik (6). Kualitas kehidupan kerja merupakan konsep yang banyak diterima dalam dunia keperawatan (7). Tingkat kualitas kehidupan kerja yang optimal memungkinkan perawat memberikan layanan berkualitas tinggi kepada pasien, dan ini hanya mungkin jika mereka memiliki kesehatan mental yang baik, kepuasan kerja, dan kepuasan dengan berbagai bidang kehidupan. Oleh karena itu, kualitas hidup perawat baik sebagai manusia maupun sebagai orang yang merawat anggota masyarakat lainnya memerlukan perhatian khusus (8).

Rumah sakit X ini merupakan salah satu rumah sakit tipe C di Kabupaten Gresik yang di tahun 2015 telah terakreditasi Paripurna oleh Lembaga Komite Akreditasi Rumah Sakit (KARS). Rumah sakit ini memiliki berbagai macam fasilitas pelayanan seperti Instalasi Gawat Darurat, klinik umum, apotek, laboratorium, serta rawat inap. Rawat inap di rumah sakit X memiliki 5 macam tempat yang di setiap tempat terdapat 4 sampai 5 perawat tiap shiftnya. Perawat rawat inap di rumah sakit X dibagi menjadi 3 shift yaitu shift pagi, shift sore, dan shift malam. Pelayanan keperawatan pada ruangan rawat inap sangat kompleks karena membutuhkan lebih banyak teknik dan pengetahuan. Beban kerja sangat banyak, memenuhi kebutuhan, memecahkan masalah dan pada akhirnya menghabiskan banyak energi, baik secara fisik maupun kognitif (9). Berdasarkan penelitian yang dilakukan peneliti sebelumnya di rumah sakit X, angka absensi atau datang terlambat sebesar 59,61%. Jumlah keterlambatan dalam satu bulan yang tertinggi sebanyak 8 kali. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja perawat rawat inap rumah sakit X di Gresik.

METODE

Jenis penelitian yang dilakukan yaitu penelitian observasional analitik dengan desain *cross-sectional*. Jenis penelitian ini dikatakan penelitian observasional karena peneliti hanya mengamati dan mencatat gejala-gejala yang berhubungan dengan faktor-faktor yang diteliti dan tidak memberikan perlakuan. Penelitian ini termasuk dalam kategori analisis analitik karena melihat hubungan antara kualitas hidup dan kepuasan kerja. Desain penelitian ini *cross-sectional* karena pengumpulan data untuk variabel dependen (kepuasan kerja) dan variabel independen (kualitas hidup di tempat kerja) dilakukan pada waktu yang bersamaan dengan penyebaran kuesioner pada sampel responden yang ditentukan. Populasi dari penelitian ini yaitu perawat rawat inap rumah sakit X yang total keseluruhan berjumlah 75 orang. Jumlah pengambilan sampel ditentukan dengan menggunakan simple random sampling dengan hasil berjumlah 43 orang. Pengambilan data diambil pada bulan Juli 2022.

Pengumpulan data menggunakan kuesioner *Quality of Work Life Evaluation Scale* (2008) oleh Timossi et.al untuk mengukur kualitas kehidupan kerja dan *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (1991) oleh Lofquist dan Davis untuk mengukur kepuasan kerja. Pada penelitian ini juga menggunakan kuesioner karakteristik individu yang terdiri atas usia, jenis kelamin, tingkat Pendidikan, dan masa kerja. Analisis data bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja perawat rawat inap Rumah Sakit X di Gresik. Data yang dianalisis secara univariat dan bivariat. Dalam analisis univariat, data disajikan dalam tabel distribusi frekuensi serta ditabulasi silang lalu diinterpretasi secara deskriptif. Lalu, dilakukan analisis bivariat untuk melihat hubungan kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja. Analisis pada penelitian ini menggunakan uji Spearman dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha=0,05$).

HASIL

Karakteristik Responden

Karakteristik perawat meliputi usia, jenis kelamin, tingkat Pendidikan, dan masa kerja yang diperoleh dari responden disajikan pada table dibawah dalam bentuk distribusi frekuensi.

Tabel 1. Karakteristik Individu Perawat Rawat Inap Rumah Sakit X di Gresik

Variabel	n	%
Usia		
17-25 tahun	7	16,3
26-35 tahun	33	76,7
36-45 tahun	3	7
45-55 tahun	0	0
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	11	25,6
Perempuan	32	74,4
Tingkat Pendidikan		
SMA	0	0
Diploma	2	4,7
Sarjana	39	90,7
Pasca Sarjana	2	4,7
Masa Kerja		
<5 tahun	25	58,1
5-10 tahun	14	32,6
>10 tahun	4	9,3

Berdasarkan table 1 sebagian besar perawat berusia antara 26-35 tahun. Sebagian besar responden adalah perempuan, dengan tingkat pendidikan sarjana. Masa kerja perawat mayoritas <5 tahun Tahun.

Analisa Univariat

Dalam analisis univariat bertujuan untuk menggambarkan variable yang diteliti dan selanjutnya data disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi.

Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja diukur dengan menggunakan kuesioner *Quality of Work Life Evaluation Scale*. Hasil pengukuran dapat diketahui pada table berikut:

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Kualitas Kehidupan Kerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit X di Gresik

Kualitas Kehidupan Kerja	n	%
Rendah	7	16,3
Sedang	26	60,5
Tinggi	10	23,2

Sebagian besar perawat memiliki kualitas kehidupan kerja dalam kategori sedang. Meskipun demikian, terdapat 23,2% perawat yang berada di kategori tinggi.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dikur dengan menggunakan kuesioner *Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Hasil pengukuran dapat diketahui pada table berikut:

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit X di Gresik

Kepuasan Kerja	n	%
Tidak Puas	0	0
Cukup Puas	39	90,7
Sangat Puas	4	9,3

Sebagian besar perawat memiliki kepuasan kerja dalam kategori sedang. Meskipun demikian, terdapat 9,3% perawat yang berada pada kategori sangat puas.

Analisa Bivariat

Analisis bivariat merupakan analisis yang digunakan untuk melihat hubungan antara variable independent (Kualitas Kehidupan Kerja) dan variable dependen (Kepuasan Kerja). Analisis bivariat ini menggunakan metode uji korelasi Spearman dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha=0,05$). Untuk hasil, apabila nilai $P < \alpha=0,05$ terdapat hubungan yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja.

Tabulasi Silang Usia dan Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit X Gresik

Usia dalam penelitian ini merupakan lama hidup perawat sejak dilahirkan sampai saat pengisian kusioner dilakukan.

Tabel 4. Tabulasi Silang Usia dan Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit X Gresik

Usia	Kepuasan Kerja				Total	
	Cukup Puas		Sangat Puas			
	n	%	n	%	n	%
17-25 Tahun	7	100	0	0	7	100
26-35 Tahun	29	87,9	4	12,1	33	100
36-45 Tahun	3	100	0	0	3	100

Berdasarkan hasil tabulasi silang menunjukkan bahwa pada seluruh perawat usia 17-25 tahun dan 36-45 tahun memiliki kepuasan kerja dalam kategori cukup puas. Sebagian besar perawat berusia 26-35 tahun memiliki kepuasan kerja kategori cukup puas.

Tabulasi Silang Jenis Kelamin dan Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit X Gresik

Jenis kelamin pada penelitian ini merupakan ciri khusus pada perawat untuk membedakan laki-laki dan perempuan secara biologis sejak responden lahir.

Tabel 5. Tabulasi Silang Jenis Kelamin dan Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit X Gresik

Jenis Kelamin	Kepuasan Kerja				Total	
	Cukup Puas		Sangat Puas			
	n	%	n	%	n	%
Laki-laki	9	81,8	2	18,2	11	100
Perempuan	30	93,8	2	6,3	32	100

Berdasarkan hasil tabulasi silang menunjukkan bahwa pada sebagian besar perawat berjenis kelamin laki-laki dan perempuan memiliki kepuasan kerja dalam kategori cukup puas.

Tabulasi Silang Tingkat Pendidikan dan Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit X Gresik

Tingkat Pendidikan dalam penelitian ini diartikan sebagai Pendidikan terakhir yang ditempuh responden dalam penelitian ini.

Tabel 6. Tabulasi Silang Tingkat Pendidikan dan Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit X Gresik

Tingkat Pendidikan	Kepuasan Kerja					
	Cukup Puas		Sangat Puas		Total	
	n	%	n	%	n	%
Diploma	2	100	0	0	2	100
Sarjana	35	89,7	4	10,3	39	100
Pasca Sarjana	2	100	0	0	2	100

Berdasarkan hasil tabulasi silang menunjukkan bahwa seluruh perawat dengan tingkat Pendidikan terakhir diploma dan pasca sarjana memiliki kepuasan kerja kategori cukup puas. Untuk tingkat Pendidikan terakhir sarjana mayoritas memiliki kepuasan kerja kategori cukup puas.

Tabulasi Silang Masa Kerja dan Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit X Gresik

Masa kerja pada penelitian ini diartikan sebagai lama responden bekerja sejak pertama kali diterima sebagai pekerja di tempat penelitian.

Tabel 7. Tabulasi Silang Masa Kerja dan Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit X Gresik

Masa Kerja	Kepuasan Kerja					
	Cukup Puas		Sangat Puas		Total	
	n	%	n	%	n	%
< 5 Tahun	22	88	3	12	25	100
5-10 Tahun	13	92,9	1	7,1	14	100
>10 Tahun	4	100	0	0	4	100

Berdasarkan hasil tabulasi silang menunjukkan bahwa perawat dengan masa kerja 10 tahun seluruhnya memiliki kepuasan kerja kategori cukup puas. Untuk perawat yang memiliki masa kerja < 5 tahun dan 5-10 tahun mayoritas memiliki kepuasan kerja kategori cukup puas

Analisis Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit X Gresik

Analisis hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja perawat rawat inap rumah sakit X Gresik menggunakan uji korelasi spearman. Hasil pengukuran dapat diketahui pada table berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Korelasi Antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit X Gresik

Masa Kerja	Kepuasan Kerja						Nilai Probabilitas (Sig.)
	Cukup Puas		Sangat Puas		Total		
	n	%	n	%	n	%	
Rendah	4	42,9	3	57,1	25	100	0,000
Sedang	25	3,9	1	96,1	14	100	
Tinggi	0	0	0	100	4	100	

Berdasarkan table 8 dapat diketahui bahwa nilai probabilitas (*sig. atau p-value*) sebesar 0,000. Nilai tersebut kurang dari α (0,05) maka terdapat hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja perawat rawat inap rumah sakit X di Gresik. Artinya apabila kualitas kehidupan kerja perawat rawat inap tinggi maka kepuasan kerja perawat rawat inap akan tinggi. Namun, apabila kualitas kehidupan kerjanya rendah akan menurunkan kepuasan kerjanya.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji serta analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini ditemukan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja karena nilai probabilitas sebesar 0,000 yang nilainya kurang dari α (0,05) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, semakin tinggi kualitas kehidupan kerja maka kepuasana kerja juga semakin tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Javanmardnejad et.,al (2020) dimana hasil penelitian menunjukkan korelasi positif antara kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja pada perawat gawat darurat di Iran yang berarti peningkatan kualitas kehidupan kerja dapat berdampak positif pada kepuasan kerja secara keseluruhan (10). Rata-rata dari skor seluruh pernyataan indikator variable kualitas kehidupan kerja sebesar 135 dari skor maksimal 175 dan masuk kategori sedang. Sedangkan rata-rata skor seluruh pernyataan variabel kepuasan kerja sebesar 76 dari skor maksimal 100

dan masuk kategori sedang. Seluruh komponen kualitas kehidupan kerja yang terdiri dari kompensasi yang mencukupi dan adil, kondisi kerja yang sehat dan aman, pengembangan kapasitas manusia terhadap pekerjaan, peluang untuk tumbuh dan mendapatkan jaminan, intergasi social, konstutualisme, ruang kerja dan ruang kehidupan serta relevansi social dalam kehidupan kerja memiliki hubungan yang kuat dengan kepuasan kerja.

Kualitas kehidupan kerja merujuk pada tingkat kepuasan, keterlibatan, dan komitmen individu yang berdampak pada kehidupan kerja (11). Kualitas kehidupan kerja dapat dilakukan oleh organisasi dengan memberikan rasa aman, kesempatan untuk tumbuh dan berkembang, serta saling menghargai kepada pekerja sehingga dapat meningkatkan harkat dan martabat pekerja dan akan muncul perasaan emosional baik menyenangkan atau tidak dari pekerja. Perasaan senang atau tidak pada pekerja akan menimbulkan kepuasan kerja selama bekerja (12). Para pekerja dan organisasi memiliki hubungan yang dominan sehingga pekerja sebagai sumber daya manusia harus diberikan pelatihan khusus agar terciptanya kualitas kehidupan kerja (13). Pelatihan juga dapat berdampak positif terhadap kualitas perawat rawat inap dalam memberikan pelayanan kepada pasien sehingga pasien akan merasa puas dan akan membuat tujuan rumah sakit untuk memberikan pelayanan Kesehatan kepada masyarakat. Kompensasi juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Kompensasi merupakan penghargaan kepada pekerja baik secara finansial maupun non finansial yang adil dan mencukupi sebagai tanda balas jasa dari organisasi. Dengan memberikan kompensasi yang adil dan mencukupi maka tingkat kepuasan kerja pekerja akan meningkat sehingga akan membuat pekerja termotivasi untuk mencapai target dan tujuan dari organisasi (5) Di rumah sakit X, perawat rawat inap sebagian besar sudah merasa puas dengan kompensasi yang diberikan baik berupa uang maupun barang. Pemberian intensif tambahan ketika lembur juga diberikan sebagai tanda balas jasa rumah sakit kepada perawat rawat inap.

Keberhasilan suatu organisasi dapat ditinjau dari bagaimana merekrut, memotivasi, dan mempertahankan pekerja yang berkinerja tinggi. Kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja pada pekerja penting karena berkaitan dengan hasil akhir yang positif pada organisasi. Misalnya, pekerja yang puas dengan pekerjaannya akan memiliki tingkat ketidakhadiran yang lebih rendah dan keinginan untuk berpindah dari pekerjaannya juga rendah. Pekerja juga akan lebih antusias dalam berperilaku sebagai anggota dari organisasi dan juga merasa puas dengan kualitas pekerjaan yang mereka lakukan di organisasinya (14). Dengan menerapkan kualitas kehidupan kerja maka akan berdampak positif terhadap banyak hal. Tidak hanya mempertahankan pekerja, namun juga dapat meningkatkan profit dari organisasi dan juga meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat dan meningkatkan citra positif perusahaan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa 26 perawat (60,5%) memiliki kualitas kehidupan kerja sedang dan 39 perawat (90,7%) memiliki kepuasan kerja cukup puas. Hasil pada penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja pada perawat bagian rawat inap rumah sakit X di Gresik. Maka, apabila kualitas kehidupan kerja perawat rawat inap tinggi maka kepuasan kerja perawat rawat inap akan tinggi. Namun, apabila kualitas kehidupannya rendah akan menurunkan kepuasan kerjanya. Untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja, rumah sakit dapat membuat kebijakan didalam organisasi yang dapat meningkatkan kepuasan kerja para perawat khususnya perawat rawat inap. Selain itu juga dapat mengembangkan program-program yang dapat membuat kualitas kehidupan kerja para perawat rawat inap meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

1. Wara NG, Rampengan SH, Korompis M. Correlation between Quality of Work Life (QWL) with Nurse productivity in inpatient room Bhayangkara Tk III Hospital Manado. *Bali Med J.* 2018;7(2):385.
2. Andarini E. Analisis Faktor Penyebab Burnout Syndrome Dan Job Satisfaction Perawat Di Rumah Sakit Petrokimia Gresik. *Ir-perpustakaan Univ Airlangga.* 2018;(2018):1–113.
3. Wijayati V. Analysis of Quality of Work Life and Job Satisfaction of Nurses at Regional Public Hospital of West Tulang Bawang. *Enrich J Manag.* 2021;12(1):172–7.
4. Bekti RR. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Ibu Dan Anak X Surabaya. *J Adm Kesehat Indones.* 2018;6(2):156.
5. Hartanto VC, Turangan JA. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Dan Kompensasi Kepuasan Kerja Pegawai Hotel Di Jakarta. *J Manajerial Dan Kewirausahaan.* 2021;3(2):518.
6. Hidayati E, Tokan I, Dirdjo MM, Timur MK. Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja Perawat dengan Komitmen Organisasi di RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda. 2020;1(3):1496–500.
7. Saravanan M, Poongavanam S. A study on quality of work life among seafarers---scopus journal. *Int J Innov Technol Explor Eng.* 2019;8(7C2):348–53.

8. Lin CF, Lai FC, Huang WR, Huang CI, Hsieh CJ. Satisfaction with the Quality Nursing Work Environment among Psychiatric Nurses Working in Acute Care General Hospitals. *J Nurs Res.* 2020;28(2).
9. Maharani R. Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan kinerja perawat rawat inap dalam. *J Manag Rev* Vol 3 Number 2 Page. 2019;3(2):327–32.
10. Javanmardnejad S, Bandari R, Heravi-Karimooi M, Rejeh N, Sharif Nia H, Montazeri A. Happiness, quality of working life, and job satisfaction among nurses working in emergency departments in Iran. *Health Qual Life Outcomes* [Internet]. 2021;19(1):1–8. Available from: <https://doi.org/10.1186/s12955-021-01755-3>
11. Studi P, Psikologi M, Pascasarjana P, Area UM. *Tabularasa : Jurnal Ilmiah Magister Psikologi Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pegawai The Relationship Between Leadership Style and Quality of Work Life with Employees ' Job Satisfaction.* 2020;1(2):96–104.
12. Fernanda FM, Survival S. Quality of Worklife sebagai Mediasi: Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja. *Bull Manag Bus.* 2021;2(1):38–48.
13. Arif M, Firdaus MA, Rinda RT. Pengaruh Quality of Work Life Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manag J Ilmu Manaj.* 2020;3(3):445.
14. Mappatoba A. Pengaruh quality of work life (qwl) terhadap kepuasan kerja karyawan pt perkebunan nusantara xiv makassar.