

ORIGINAL ARTICLE**HUBUNGAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA PERAWAT DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RS PKU MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA**

The Relationship Between Quality of Nursing Work Life with Nurses Performance in Medical Ward PKU Muhammadiyah Yogyakarta Hospital

Sumarni^{1*}, Yuni Kurniasih², Rosiana Nur Imallah³

¹⁻³Program Studi Sarjana Keperawatan, Universitas Aisyiyah' Yogyakarta, Yogyakarta, Yogyakarta, Indonesia

*Korespondensi: marsumarni0107@gmail.com

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima: 12 Desember 2024

Revisi: 18 Januari 2025

Disetujui: 20 Januari 2025

Kata Kunci:

Kinerja;

Kualitas;

Perawat.

ABSTRAK

Latar Belakang: Kinerja adalah target atau hasil yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi kerja sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Kualitas kehidupan kerja perawat menjadi salah satu faktor penyebab menurunnya kinerja. Untuk meningkatkan kinerja perawat, rumah sakit harus mampu memperhatikan dan memberikan kualitas kehidupan kerja yang baik bagi perawat. **Tujuan:** Penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kualitas kehidupan kerja perawat dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. **Metode:** Jenis penelitian ini adalah *cross-sectional*. Menggunakan teknik *purposive sampling*, jumlah sampel 62 responden. Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan uji korelasi *Kendall Tau*. **Hasil:** Sebagian besar perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta memiliki kualitas kehidupan kerja perawat yang cukup baik sebanyak 60 responden (96.8%), dan sebagian besar perawat memiliki tingkat kinerja cukup baik sebanyak 60 responden (96.8%). Hasil Uji *Kendall Tau* nilai $p = 0.000$ ($\alpha = 0.05$), dengan nilai r -hitung = 0.496 dengan kekuatan korelasi cukup. **Kesimpulan:** Ada hubungan signifikan dari kualitas kehidupan kerja perawat dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 12 December 2024

Revised: 18 January 2025

Accepted: 20 January 2025

Key Words:

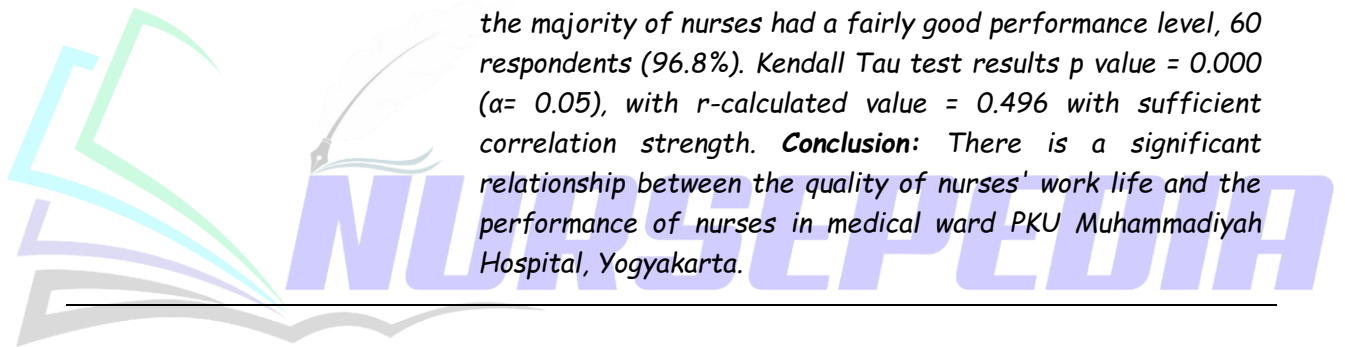
Performance;

Quality;

Nurses.

ABSTRACT

Background: Performance is a target or result achieved by a person or group of people in a work organization in accordance with their respective responsibilities. The quality of nurses' work life is one of the factors causing decreased performance. To improve the performance of nurses, hospitals must be able to pay attention to and provide a good quality of work life for nurses. **Objective:** This research is to determine the relationship between quality of nursing work life with nurses performance in medical ward PKU Muhammadiyah Yogyakarta Hospital. **Method:** This type of research is cross-sectional. Using purposive sampling technique, the total sample was 62 respondents. The data analysis method in this research uses the Kendall Tau correlation test. **Results:** The majority of nurses at PKU Muhammadiyah Hospital Yogyakarta had a fairly good quality of nursing work life, 60 respondents (96.8%), and the majority of nurses had a fairly good performance level, 60 respondents (96.8%). Kendall Tau test results p value = 0.000 ($\alpha = 0.05$), with r-calculated value = 0.496 with sufficient correlation strength. **Conclusion:** There is a significant relationship between the quality of nurses' work life and the performance of nurses in medical ward PKU Muhammadiyah Hospital, Yogyakarta.



LATAR BELAKANG

Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (Permenkes RI, 2016). Dalam memberikan pelayanan, perawat merupakan tenaga kesehatan yang menduduki posisi terdepan dalam pelayanan kesehatan, karena perawat berinteraksi langsung dengan pasien selama 24 jam (Sofyan, Aulia, & Siregar, 2020). Pelayanan keperawatan memberi kontribusi dalam menentukan kualitas pelayanan di rumah sakit, sehingga segala upaya untuk peningkatan mutu kualitas pelayanan rumah sakit harus juga disertai dengan upaya peningkatan mutu pelayanan keperawatan melalui peningkatan kinerja perawat. Pelayanan yang baik, tidak lepas dari kinerja perawat dalam memberikan pelayanan yang baik (Rahmawati, 2017). Kinerja merupakan target yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi kerja sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Sarif, Mappamiring, & Malik, 2020). Kunci utama dalam peningkatan kualitas pelayanan kesehatan adalah perawat yang mempunyai kinerja baik. Namun tak jarang ditemukan keluhan yang berkaitan kualitas pelayanan kesehatan yang muaranya berasal dari perawat. Untuk itu rumah sakit perlu memfokuskan masalah kualitas pelayanan terhadap kinerja perawat (Hayulita, Andriani, & Ningsih, 2022).

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja perawat yaitu kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan dan hubungan organisasi (Jufrizen, 2017). Beberapa studi menemukan kinerja perawat di RSI Ibnu Sina Padang Panjang Sebagian besar (72,7%) memiliki kinerja yang sedang (Hayulita et al., 2022); di RSUD Teluk Kuantan lebih dari separuh (55,8 %) perawat memiliki kinerja kurang baik (Gusty, Dachriyanus, & Merdawati, 2019); kinerja perawat di RSUD dr Rasidin didapatkan lebih dari separuh (55%) perawat pelaksana memiliki kinerja yang kurang baik (Ramadini & Jasmita, 2015). Dari hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa kinerja perawat tergolong masih cukup kurang. Tingginya tuntutan dari pihak manajemen rumah sakit sering menimbulkan beragam masalah dalam diri perawat. Salah satu masalah yang sering di hadapi oleh perawat yaitu meningkatnya stres kerja, karena dipacu harus selalu maksimal melayani pasien. Bila stres kerja perawat tersebut tidak segera diatasi, maka akan berdampak kepada perilaku perawat yang tidak di inginkan oleh pihak rumah sakit, seperti kinerja rendah yang dapat berdampak pada turunnya komitmen organisasi, bahkan yang lebih parah lagi adalah meningkatnya perilaku perawat yang mengarah kepada keinginan untuk meninggalkan organisasi (Chandra, 2018).

Kinerja yang baik dapat memberi dampak terhadap peningkatan mutu pelayanan klinis dalam tim, kinerja perawat juga dapat digunakan untuk mengwujudkan komitmen perawat dalam kontribusinya secara professional guna meningkatkan kinerja perawat (Zulkarnain, 2017). Kualitas kehidupan kerja perawat menjadi faktor yang mempengaruhi pelaksanaan peran dan fungsi perawat dalam menjalankan tugas (Kaluku, Saleh, & Kadar, 2019). Penelitian menemukan, sebagian besar (75,8%) perawat yang memiliki kualitas kehidupan kerja yang berkualitas memiliki kinerja yang baik (Afnina & Sartika, 2019). Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan kajian lebih lanjut terkait hubungan kualitas kehidupan kerja perawat dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

TUJUAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kualitas kehidupan kerja perawat dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

METODE

Desain

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan penelitian deskriptif korelasional. Penelitian ini menggunakan rancangan *cross-sectional*. Pada rancangan *cross-sectional*, hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, dimana melakukan observasi atau mengukur variabel sekali secara bersamaan (Riyanto, 2021). Variabel independen pada penelitian ini adalah kualitas kehidupan kerja perawat, variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja perawat.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di ruang rawat inap PKU Muhammadiyah Yogyakarta berjumlah 134 perawat. Penelitian menggunakan teknik *purposive sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 62 perawat. Setelah ditemukan jumlah sampel dengan teknik *purposive sampling* didapatkan kriteria inklusi yaitu Bersedia menjadi responden penelitian; Perawat di ruang rawat inap PKU Yogyakarta; Pegawai tetap; Perawat perempuan dan sudah menikah. Sedangkan kriteria eksklusi sampel penelitian ini yaitu Perawat yang dalam masa cuti; Perawat yang dalam kondisi sakit; Perawat pelaksana di Ruang Operasi dan IGD

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Data penelitian diambil di bulan Januari sampai dengan Februari 2024.

Instrumen

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner kualitas kehidupan kerja perawat terdiri atas 25 pernyataan dan kuesioner kinerja terdiri atas 12 pernyataan. Proses pengumpulan data pada penelitian ini adalah setelah data terkumpul data akan dilakukan pengolahan dan analisis data mulai dari *editing*, *coding*, *data entry*, dan *tabulating* menggunakan SPSS 16.0. Data yang sudah dilakukan pengolahan, kemudian dianalisis secara univariat dan bivariat.

Analisa Data

Uji statistik yang digunakan yaitu uji univariat dan bivariat, yang menampilkan deskripsi kualitas kehidupan kerja perawat, kinerja perawat, dan hubungan kualitas kehidupan kerja perawat dengan kinerja perawat dengan menggunakan uji *Kendall Tau*.

HASIL

Berdasarkan hasil pengambilan data pada 62 responden diperoleh data karakteristik yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden (n=62)

Karakteristik	F	%
Usia		
<25 tahun	1	1.6%
26-40 tahun	27	43.5%
>41 tahun	34	54.8%
Jenis Kelamin		
Perempuan	62	100.0%
Status Pernikahan		
Sudah Menikah	62	100.0%
Pendidikan		
S1+Ners	24	38.7%
D3	36	58.1%
D4	2	3.2%
Lama Kerja		
<5 tahun	17	27.4%
6-25 tahun	24	38.7%
>26 tahun	21	33.9%

Berdasarkan tabel karakteristik responden dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden berusia >40 tahun sebanyak 34 perawat (58.4%). Jenis kelamin keseluruhan sebanyak 62 perawat (100.0%). Status pernikahan keseluruhan sudah menikah sebanyak 62 perawat (100.0%). Pendidikan Sebagian besar responden D3 sebanyak 36 perawat (58.1%) dan lama kerja sebagian besar lama kerja 6-25 tahun sebanyak 24 perawat (38.7%).

Tabel 2. Kualitas Kehidupan Kerja Perawat (n=62)

Kualitas kehidupan kerja perawat	f	%
Baik	1	1.6
Cukup	60	96.8
Kurang	1	1.6
Total	62	100

Berdasarkan tabel 2, diketahui sebagian besar kualitas kehidupan kerja perawat dalam kategori cukup sebanyak 60 responden (96.8%).

Tabel 3. Kinerja Perawat (n=62)

Kinerja Perawat	f	%
Baik	1	1.6
Cukup	60	96.8
Kurang	1	1.6
Total	62	100

Berdasarkan tabel 3, diketahui sebagian besar kinerja dalam kategori cukup sebanyak 60 responden (96.8%).

Tabel 4. Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja Perawat Dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta (n=62)

Variabel	P	R
Kualitas Kehidupan Kerja Perawat Dengan Kinerja Perawat	0.000	0.496

Berdasarkan tabel 4, diketahui ada hubungan yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja perawat dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta dengan nilai $P = 0,000$ ($\alpha = 0,05$). Adapun nilai R-hitung sebesar 0.496 (0,26-0.50) mengidentifikasi bahwa keeratan hubungan cukup.

PEMBAHASAN

Kualitas Kehidupan Kerja Perawat

Hasil penelitian ini menunjukkan dari 62 perawat yaitu sebagian besar (96.8%) dari responden memiliki kualitas kehidupan kerja perawat berada pada kategori cukup. Kualitas kehidupan kerja perawat merujuk pada tingkat kepuasan, keterlibatan, dan komitmen individu yang berdampak pada kehidupan kerja. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, yang menunjukkan hasil kualitas kehidupan kerja perawat mayoritas responden pada kategori cukup (Hayulita et al., 2022). Kualitas kehidupan kerja perawat merupakan kemampuan seorang perawat dalam memberikan pelayanan asuhan keperawatan yang komprehensif sesuai dengan kebutuhan pasien dengan baik dalam tatanan situasi kerja yang baik sehingga pasien merasakan puas terhadap pelayanan yang diberikan (Azizah, Widayati, & Rachmania, 2017). Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja perawat antara lain: reward yang mencukupi, lingkungan kerja yang aman dan kondusif, tersedianya kesempatan untuk pengembangan karir, keseimbangan antara waktu untuk keluarga dan pekerjaan (Widayati, 2020).

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja perawat yaitu faktor organisasi. Faktor organisasi yang mempengaruhi pekerjaan perawat antara lain kebijakan organisasi, keselamatan dan kesehatan kerja, promosi atau pengembangan karir, gaji, dan tunjangan yang diperoleh (Gusty et al., 2019). Kualitas kehidupan kerja perawat yang positif dapat terjadi apabila ada keseimbangan antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi perawat. Kepuasan perawat dengan kualitas kehidupan kerja perawat akan berdampak positif, seperti meningkatkan kualitas perawatan yang diberikan, meningkatkan produktivitas dan kinerja, meningkatkan tingkat retensi, dan mengurangi pergantian (Kurnaesih, 2024). Sebaliknya, ketidakpuasan perawat terhadap kualitas kehidupan kerja dapat menyebabkan konsekuensi yang mempengaruhi kehidupan pribadi perawat, yang dapat mempengaruhi kualitas asuhan keperawatan. Perawat dengan kualitas kehidupan kerja perawat yang rendah dapat menyebabkan perasaan frustrasi, ketidakmampuan, dan perasaan bersalah. Jika berkelanjutan, dapat menyebabkan turnover bagi perawat (Bekti, 2018).

Kinerja Perawat

Hasil penelitian ini menunjukkan dari 62 perawat yaitu sebagian besar (96.8%) dari responden memiliki kinerja perawat dalam kategori cukup. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menemukan kinerja perawat, mayoritas responden dalam kategori cukup (Pertiyu, Usman, & Majid, 2020). Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab diberikan (Kumajas, Warouw, & Bawotong, 2014). Kinerja sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja karyawan buruk dapat menyebabkan menurunnya kinerja. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja perawat yaitu kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan dan hubungan organisasi (Jufrizen, 2017). Kunci utama dalam peningkatan kualitas pelayanan kesehatan adalah perawat yang mempunyai kinerja baik. Untuk mencapai kinerja yang maksimal dan memuaskan diperlukan kompetensi yang dimiliki oleh seorang perawat dalam melaksanakan tugas kerjanya agar kinerjanya dapat meningkat (Rohmayanti & Wijayanti, 2023).

Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja perawat Dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan kualitas kehidupan kerja perawat dengan kinerja perawat. Semakin tinggi skor kualitas kehidupan kerja perawat maka semakin tinggi tingkat kinerja perawat. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah skor kualitas kehidupan kerja perawat, maka semakin menurun tingkat kinerja perawat. Studi sebelumnya menemukan kualitas kehidupan kerja perawat dengan kinerja memiliki hubungan yang signifikan, artinya semakin tinggi kualitas kehidupan kerja perawat maka semakin tinggi pula kinerja perawat (Hayulita et al., 2022). Penilaian kualitas kehidupan kerja perawat merupakan cara efektif dalam peningkatan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan pada pasien di rumah sakit (Fardiana, 2018). Hal ini menjadi faktor yang berharga dalam meningkatkan kinerja yang dapat dilihat dari pelayanan yang profesional dalam asuhan keperawatan (Pertiyu et al., 2020).

Kualitas kehidupan kerja perawat sangat berperan penting terhadap keberlangsungan sebuah manajemen rumah sakit karena dengan kualitas kehidupan kerja perawat yang tinggi maka akan rendah pula ketidakpuasaan kerja akan budaya organisasi serta keinginan perawat keluar dari tempat kerja (Asmuji, 2018). Selain itu dengan kualitas kehidupan kerja perawat yang optimal maka akan memberikan kontribusi dalam proses pelayanan keperawatan (Febriani, 2021). Beberapa dimensi yang dapat menilai kualitas kehidupan kerja perawat yaitu dimensi dalam kehidupan kerja dan rumah, desain terhadap pekerjaan, desain konteks terhadap pekerjaan, dan dimensi keseluruhan dunia kerja. Rendahnya kualitas kehidupan kerja perawat juga dapat mengakibatkan konsekuensi yang berdampak pada kehidupan pribadi perawat serta pada kinerjanya yang akan mengancam kualitas kehidupannya seperti tingginya angka kemangkiran yaitu absensi, sering terlambatnya perawat saat datang ke tempat bekerja atau pulang lebih awal dari waktu yang telah ditentukan, menurunnya keinginan dan semangat bekerja, terjadi konflik sesama perawat, dan tidak terlaksananya supervisi dengan baik (Sulaiman & Anggriani, 2019).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diketahui kualitas kehidupan kerja perawat sebagian besar responden dalam kategori cukup. Kinerja perawat sebagian besar responden dalam kategori cukup. Terdapat hubungan yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja perawat dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta dengan keeratan hubungan cukup.

DAFTAR PUSTAKA

- Afnina, & Sartika, Y. (2019). Pengaruh Quality of Work Life, Motivasi, dan Reward terhadap Kinerja Perawat Instalasi Rawat Inap di RSUD dr. Zubir Mahmud Idi Kabupaten Aceh Timur. *Jurnal Edukes*, 2(2), 1-10.
- Asmuji. (2018). Faktor-faktor yang berhubungan dengan kapasistas Kerja terhadap perilaku caring perawat di RSD Balung. *Peran Dan Tanggung Jawab Tenaga Kesehatan Dalam Mendukung Program Kesehatan Nasiona*, 257-264. Jember: Universitas Muhammadiyah Jember. Retrieved from <http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/psn/article/view/1754>
- Azizah, A., Widayati, D., & Rachmania, D. (2017). Discharge Planning Mempengaruhi Kualitas Pelayanan Keperawatan. *Journals of Ners Community*, 8(1), 53-63.
- Bekti, R. R. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Ibu Dan Anak X Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 6(2), 156. <https://doi.org/10.20473/jaki.v6i2.2018.156-163>
- Chandra, A. N. (2018). Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Publik (Non - Intensif) di RSUD A.W Sjahranie Samarinda (Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur). Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. Retrieved from <https://dspace.umkt.ac.id/bitstream/handle/463.2017/967/ADHE.pdf?sequence=2>
- Fardiana, A. (2018). Hubungan Quality Of Nursing Work Life Dengan Kinerja Perawat Di Rsud Syarifah Ambami Rato Ebu Kabupaten Bangkalan (Universitas Airlangga). Universitas Airlangga. Retrieved from <https://repository.unair.ac.id/85200/4/fulltext.pdf>
- Febriani, N. (2021). Self-Efficacy Dan Kinerja Perawat Dalam Memberikan Asuhan Keperawatan: Literature Review. *Jurnal Keperawatan Widya Gantari Indonesia*, 5(1), 37. <https://doi.org/10.52020/jkwgi.v5i1.2585>
- Gusty, A., Dachriyanus, & Merdawati, L. (2019). Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana. *Jurnal Ilmiah Permas: Jurnal Ilmiah STIKES Kendal*, 9(4), 413-420. <https://doi.org/10.32583/pskm.9.4.2019.413-420>
- Hayulita, S., Andriani, M., & Ningsih, A. M. (2022). Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja Perawat Dengan Kinerja Perawat Di Rsi Ibnu Sina Padang Panjang. *Jurnal Ners*, 7(1), 20-26. <https://doi.org/10.31004/jn.v7i1.8301>

- Jufrizen. (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat: Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27-34. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1036809>
- Kaluku, S., Saleh, A., & Kadar, K. S. (2019). Gambaran Quality of Work life Perawat di Rumah Sakit Tipe B. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah, Special Vo*, 41-45. <https://doi.org/10.30651/jkm.v4i2.2027>
- Kumajas, F. W., Warouw, H., & Bawotong, J. (2014). Hubungan Karakteristik Individu Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam Rsud Datoe Binangkang Kabupaten Bolaang Mongondow. *E-Jurnal Keperawatan (e-Kp)*, 2(2), 1-8. <https://doi.org/10.35790/jkp.v2i2.5304>
- Kurnaesih, E. (2024). *Studi Komparasi Kualitas Kehidupan Kerja Perawat Di Unit Perawatan Intensif Dan Ruang Rawat Inap RSPTN UNHAS (Universitas Hasanudin)*. Universitas Hasanudin. Retrieved from http://repository.unhas.ac.id/id/eprint/36530/1/R011201066_skripsi_09-07-2024_1-2.pdf
- Permenkes RI. *Standar Pelayanan Kefarmasian di Rumah Sakit*. , Pub. L. No. Nomor 72 Tahun 2016 (2016). Indpnesia.
- Pertiwy, C. I., Usman, & Majid, M. (2020). Hubungan Quality of Work Life (Qwl) Dengan Kinerja Perawat Di Uptd Puskesmas Lakessi Kota Parepare. *Jurnal Ilmiah Manusia Dan Kesehatan*, 3(2), 186-198. <https://doi.org/10.31850/makes.v3i2.298>
- Rahmawati, I. N. (2017). Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit. *Jurnal Keperawatan Malang*, 2(2), 57-62. <https://doi.org/10.36916/jkm.v2i2.23>
- Ramadini, I., & Jasmita, E. (2015). Hubungan motivasi dengan kinerja perawat pelaksana di ruangan rawat inap RSUD Dr. Rasidin Padang. *Ners Jurnal Keperawatan*, 11(1), 86-101.
- Rohmayanti, E., & Wijayanti, C. D. (2023). Quality of Nursing Work Life terhadap Kinerja Perawat. *Open Access Jakarta Journal of Health Sciences*, 2(7), 810-816. <https://doi.org/10.53801/oajjhs.v2i7.231>
- Sarif, N. A., Mappamiring, & Malik, I. (2020). Kinerja Pegawai Dalam Penerapan Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (SMK3) Di PLN Rayon Panrita Lopi Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 1(3), 1038-1054.
- Sofyan, M., Aulia, D., & Siregar, F. A. (2020). Pengaruh Kompetensi Supervisor dan Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Permata Bunda Tahun 2018. *Jurnal Kesmas Jambi*, 4(1), 10-16. <https://doi.org/10.22437/jkmj.v4i1.8937>
- Sulaiman, S., & Anggriani, A. (2019). Hubungan Mutu Pelayanan Terhadap Kepuasan Pasien di Poli Fisioterapi RSU Siti Hajar. *Jurnal Endurance*, 4(2), 252. <https://doi.org/10.22216/jen.v4i2.3965>

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>

Zulkarnain. (2017). Analisis Pelaksanaan Fungsi Manajemen Pengarahan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Dalam Menerapkan Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Bima. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, 1(2), 229-255.
<https://doi.org/10.58258/jisip.v1i2.356>

