



HUBUNGAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RSUD

Deti Ratnaningsih*, Tri Sumarni, Adiratna Sekar Siwi

Fakultas Kesehatan, Universitas Harapan Bangsa, Jl. Raden Patah No.100, Kedunglongsir, Ledug, Kembaran Banyumas, Jawa Tengah 53182, Indonesia

*detiratnaningsih88@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja perawat merupakan bentuk pelayanan profesional dan termasuk bagian dalam pelayanan medis. Kinerja perawat yang tinggi dipengaruhi oleh baiknya tingkat kualitas kehidupan kerja perawat. Penelitian ini bertujuan guna mengetahui hubungan kualitas kehidupan kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Ajibarang. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh perawat di ruang rawat inap RSUD Ajibarang yang berjumlah 84 perawat. Teknik pengambilan data menggunakan teknik total sampling dimana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian sebanyak 84 perawat. Teknik pengumpulan data yaitu menggunakan metode angket atau kuesioner. Analisis data yang digunakan yaitu analisis data univariat dan bivariat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja dalam kategori baik sejumlah 73 responden (86.9%). Hasil kinerja perawat baik sebanyak 71 responden (84.5%). Hasil penelitian menunjukkan tidak ada hubungan kualitas kehidupan kerja dengan kinerja perawat dengan p value 0,973 (>0,05). Kesimpulan dari penelitian ini adalah kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat.

Kata kunci: kualitas kehidupan kerja; kinerja; perawat

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE QUALITY OF WORK LIFE AND THE PERFORMANCE OF NURSES IN THE INPATIENT ROOM OF HOSPITAL

ABSTRACT

Nursing performance is a form of professional service and is part of medical service. High performance of nurses is influenced by the good level of quality of nurses' work life. This research aims to find out the relationship between the quality of work life and the performance of nurses in the inpatient room at Ajibarang Regional Hospital. The population in this study were all nurses in the inpatient room at Ajibarang Regional Hospital, totaling 84 nurses. The data collection technique used a total sampling technique where the entire population was used as a research sample of 84 nurses. The data collection technique is using a questionnaire method. The data analysis used is univariate and bivariate data analysis. The research results show that the quality of work life in the good category is 73 respondents (86.9%). The results of good nursing performance were 71 respondents (84.5%). The research results showed that there was no relationship between the quality of work life and the performance of nurses with a p value of 0.973 (>0.05). The conclusion of this research is that the quality of work life does not influence the performance of nurses.

Keywords: *nurse performance; quality of work life*

PENDAHULUAN

Perawat merupakan profesi yang fokus dalam lingkup perawatan seorang atau komunitas yang mempunyai tanggung jawab dalam meningkatkan status kesehatan, usaha pencegahan penyakit dan pemberian layanan pada pasien yang paling banyak dalam pelayanan di rumah sakit yaitu perawat yang dimana berperan penting dalam proses pelayanan dalam memberi layanan kesehatan. Jumlah tenaga medis keperawatan di Rumah Sakit (RS) dari sekian petugas medis, perawat perawat bertugas selama 24 jam sehari, dalam 7 hari dan akan

berhadapan langsung dengan pasien, suasana kerja, lingkungan dalam pekerjaan, dan beban kerja yang tidak mendukung dapat menghambat pemberian layanan profesional di rumah sakit rumah sakit (Limboto et al., 2022). Kinerja perawat merupakan bentuk layanan profesional dan termasuk komponen layanan kesehatan. Kinerja perawat bertugas di suatu rumah sakit pada saat pemberian layanan keperawatan secara terus menerus dan berkesinambungan selama 24 jam sehari pada pasien dan kemampuan perawat dalam memberikan layanan dalam sepanjang waktu akan menciptakan persepsi baik atau buruk tentang layanan keperawatan di rumah sakit (Patel, 2019).

Kualitas kehidupan kerja perawat adalah suatu keadaan organisasi di rumah sakit memberikan kesempatan pada karyawan supaya dapat mengembangkan diri, melalui jenjang karir ataupun pelatihan serta memberi kesempatan kepada karyawan agar ikut serta dalam pengambilan keputusan dan mengatur kehidupan kerjanya (Rahmawati, 2018). Kualitas kehidupan kerja perawat yang rendah sehingga akan menimbulkan perasaan stress, ketidakmampuan, perasaan bersalah. Jika kondisi ini berkelanjutan, dapat menyebabkan kejadian *turnover* bagi perawat (Limboto et al., 2022). Menurut Brooks & Anderson terdapat empat indikator berpengaruh dalam kualitas kehidupan kerja perawat, diantaranya indikator *work home life* yaitu berkaitan dengan pengalaman hidup seorang perawat di tempat kerja dan kehidupan di rumah. indikator *work design* dimana kebutuhan dalam bekerja seperti kepuasan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja. Indikator yang ketiga *work context* yang berhubungan dengan lingkungan dalam pekerjaan dan indikator *work world* yang mana dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti persepsi atau pandangan masyarakat (Gusty & Merdawati, 2019). Penelitian yang dilakukan oleh Iqbal dan Agritubella (2017) di ruang rawat inap rumah sakit Pekanbaru *Medical Centre* (RS PMC) menunjukkan bahwa efisiensi kerja perawat pelaksana dalam kategori kinerja buruk (71,4%). Hal ini disebabkan karena masih kurang diterapkannya budaya organisasi yang berakibat pada kurangnya prestasi kerja perawat, akan memengaruhi kualitas pelayanan rumah sakit (Chandra, 2018). Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa jumlah perawat *intensive care* RSUD dr. Zainoel Abidin kota Banda Aceh termasuk pada kategori kualitas kehidupan kerja yang baik sama dengan penelitian Hidayah (2018) pada perawat di RS X Surakarta, yaitu dari sebanyak 208 perawat, 113 perawat masuk dalam kategori kualitas kehidupan kerja yang baik (Wahyuni & Wardani, 2020).

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan perawat di RSUD Ajibarang dijumpai bahwa total perawat di ruang rawat inap sebanyak 84 orang dan terdapat 8 Ruang Rawat Inap yaitu Ruang Kepodang Atas, Ruang Kepodang Bawah, Ruang Nuri, Ruang Cendrawasih Atas, Ruang Cendrawasih Bawah, Ruang Kenari Atas, Ruang Kenari Bawah dan Ruang Camar Atas. Peneliti melakukan wawancara kepada 10 perawat dan 5 kepala ruang, 2 kepala ruang mengatakan perawat pelaksana di ruangan masih belum sepenuhnya memiliki kinerja yang baik dalam tugas dan kerjasamanya, 3 kepala ruang mengatakan perawat di ruangnya sudah mencapai kinerja yang baik. Hasil wawancara kepada 10 perawat diketahui bahwa kualitas kehidupan kerja yang dirasakan oleh perawat belum tercapai, hal ini berhubungan dengan gaji yang diterima oleh perawat tidak mencukupi kebutuhan perawat. Gaji yang tidak mencukupi kebutuhan perawat akan berpengaruh pada tingkat kinerja perawat, sehingga akan memengaruhi kualitas pelayanan yang akan berakibat pada kurangnya kepuasan pasien terhadap pelayanan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan hubungan kualitas kehidupan kerja dengan kinerja perawat di RSUD Ajibarang.

METODE

Metode penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif korelasional menggunakan pendekatan *cross sectional*. Teknik pengumpulan sampel yang digunakan peneliti yaitu sebanyak 84 perawat. Lokasi dan waktu penelitian yaitu di ruang rawat inap RSUD Ajibarang, dilaksanakan pada bulan November 2022 – Juli 2023. Variabel independen yaitu kualitas kehidupan kerja sedangkan variabel dependennya yaitu kinerja perawat. Pengukuran kinerja perawat menggunakan kuesioner kinerja perawat dan pengukuran kuesioner kualitas kehidupan kerja menggunakan kuesioner *quality of work life* (QWL). Uji validitas pada penelitian Permatasari (2018) dengan 20 soal kuesioner kualitas kehidupan kerja didapatkan hasil uji validitas dengan rentang 0,371 – 0,800 dimana $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361) maka dinyatakan valid. Uji reliabilitas pada penelitian Permatasari (2018) uji reliabilitas kuesioner kualitas kehidupan kerja dengan uji statistik *Cronbach's Alpha*, dan didapati hasil sebesar 0,714 yang dinyatakan reliabel Analisis univariat dalam penelitian ini yaitu mendeskripsikan karakteristik responden, kinerja perawat dan kualitas kehidupan kerja dan analisis bivariat menggunakan uji statistik *spearman rank*.

HASIL

Tabel 1.

Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Penelitian berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja perawat (n=84)

Karakteristik Responden	f	%
Jensi Kelamin		
Laki-laki	30	35.7
Perempuan	54	64.3
Usia		
<30 tahun	16	19.0
≥30 tahun	68	81.0
Tingkat Pendidikan		
D3	49	58.3
Ners	35	41.7
Masa Kerja		
<5 tahun	20	23.8
5-10 tahun	40	47.6
>10 tahun	24	28.6

Tabel 1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan (64.3%), berusia ≥30 tahun (81.0%), berpendidikan D3 (58.3%), dan masa kerja lebih 2-5 tahun (47.6%).

Tabel 2.

Distribusi kualitas kehidupan kerja perawat (n=84)

Kualitas kehidupan kerja	f	%
Baik	73	86.9
Cukup	11	13.1

Tabel 2 dapat dideskripsikan bahwa kualitas kehidupan kerja perawat diruang rawat inap RSUD Ajibarang yang paling tinggi adalah baik yaitu sebanyak 73 perawat (86.9%).

Tabel 3.
Hubungan kualitas kehidupan kerja dengan kinerja perawat (n=84)

Kinerja Perawat	Kualitas Kehidupan Kerja				Total	P Value	
	Baik		Cukup				
	f	%	f	%			
Baik	62	87.3	11	84.6	73	84.5	0.793
Cukup	9	12.7	2	15.4	11	15.5	
Total	71	100	13	100	84	100	

Tabel 3 menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki kualitas kehidupan kerja baik dengan kinerja perawat baik yaitu sebanyak 62 responden (87.3%). Hasil analisis dengan menggunakan *spearman rank* didapatkan hasil *p value* sebesar 0.793 (>0.05) sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti tidak ada hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja perawat di ruang Rawat Inap RSUD Ajibarang.

PEMBAHASAN

Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat Pendidikan, dan masa kerja perawat di ruang Rawat Inap

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa sebagian besar responden didominasi oleh jenis kelamin perempuan sebanyak 54 responden (64,3%) sedangkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 30 responden (35,7%). Hal ini dibuktikan pada data demografi perawat di ruang rawat inap RSUD Ajibarang, bahwa lebih banyak jumlah perawat perempuan dibanding laki-laki. Penelitian ini sesuai dengan penelitian Ikhsanto (2020) yang menyatakan bahwa jumlah perawat berdasarkan jenis kelamin, yang paling banyak merupakan jenis kelamin perempuan (71%) sedangkan jenis kelamin laki-laki (29%). Kemungkinan hal ini terjadi karena di dunia keperawatan yang paling identik adalah ibu/wanita atau biasanya dikenal dengan *Mother Instinc*. Sehingga, perawat laki-laki sangat terbatas, ditambah lagi jumlah perawat yang dari setiap institusi atau perguruan tinggi rata-rata merupakan wanita yang lebih banyak dibanding dengan laki-laki.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia ≥ 30 tahun sebanyak 68 responden (81.0%). Dapat diasumsikan bahwa perawat yang bekerja di ruang rawat inap RSUD Ajibarang mayoritas perawat berada di rentang usia lebih dari 30 tahun, hal tersebut menunjukkan bahwa perawat berada pada rentang umur dewasa muda, dimana dewasa muda memiliki rasa ingin tahu dan mudah beradaptasi. Hasibuan, (2013) dalam penelitiannya menyatakan semakin meningkatnya usia akan meningkat juga kebijaksanaan seseorang dalam mengambil keputusan. Berfikir rasional, akan membantu mengendalikan emosi, dan bertoleransi terhadap pandangan orang lain. Sehingga akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerjanya (Ahmad & Vera, 2019).

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pendidikan responden sebagian besar berpendidikan D3 sebanyak 49 responden (58.3%). Hasil penelitian ini sejalan dengan Maslita (2017) bahwa pendidikan terakhir responden sebagian besar yaitu D3 keperawatan sebanyak 31 responden (56.4%) sedangkan responden yang mempunyai tingkat kinerja cukup merupakan responden dengan tingkat pendidikan terakhir Ners sejumlah 2 responden (100%). Tingkat pendidikan yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sehingga akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik akan menunjang keberhasilan perusahaan dalam mencapai targetnya, selain itu menciptakan tingkat kinerja pegawai yang tinggi juga akan menunjang berhasilnya suatu

perusahaan untuk mencapai target perusahaan, selain itu terciptanya kinerja yang tinggi juga akan menunjang keberhasilan suatu perusahaan (Rahmi et al., 2020).

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan menunjukkan bahwa masa kerja responden sebagian besar 5-10 tahun sebanyak 40 responden (47.6%). Masa kerja merupakan waktu seseorang mulai bekerja dan terikat di suatu lembaga, pengalaman kerja memengaruhi kinerja seseorang, semakin lama masa kerjanya akan lebih baik karena akan lebih bisa menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Pada awal bekerja perawat memiliki kepuasan kerja yang lebih, dan semakin menurun dengan bertambahnya waktu secara bertahap lima tahun atau delapan tahun dan akan meningkat kembali setelah dari delapan tahun, dengan demikian lama seseorang dalam bekerja akan semakin terampil dalam melaksanakan pekerjaan (Ratnasari, 2023).

Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan sebagian besar responden berada di kategori baik sebanyak 71 responden (84.5%) (Tabel 4.1). Menurut asumsi peneliti menyatakan kinerja yang baik dapat dilihat dari perilaku perawat dalam bersikap terhadap pekerjaannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan Hayulita et al., (2023). mengatakan bahwa perawat bersikap profesional sangat erat hubungannya dengan prinsip etik keperawatan. Prinsip etik diantaranya, (*respect for autonomy*)/Menghormati Otonomi yaitu otonomi berarti bahwa individu berani mengatur dirinya sendiri, (*beneficence*)/berbuat baik yaitu kewajiban untuk berbuat baik, (*nonmaleficence*)/tidak merugikan yaitu kewajiban tidak merugikan atau mencelakakan, dan keadilan (*justice*) yaitu keadilan distribusi atau keadilan membagi pelayanan keperawatan (Sudiyanto, 2019). Tujuan utama penilaian kinerja adalah untuk memotivasi pegawai personel dalam mencapai sasaran strategi organisasi dan dalam memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar menghasilkan tindakan dan hasil yang dikehendaki oleh organisasi (Chandra, 2018).

Kuesioner kinerja perawat terdapat 3 indikator yaitu perilaku, kemampuan profesional, dan proses keperawatan. Indikator tertinggi yaitu pada indikator perilaku dengan jumlah 9 pertanyaan. Indikator proses keperawatan merupakan indikator terendah dengan jumlah 16 pertanyaan. Hasil penyebaran kuesioner dan wawancara langsung dengan kepala ruang. Proses keperawatan memang masih kurang melakukan tindakan keperawatan dan pelayanan keperawatan yang sesuai prosedur yang dimana seharusnya dilakukan berkala dan dilakukan pengkajian ulang serta merevisi tindakan keperawatan yang diberikan berdasarkan respon klien. Penelitian ini diperkuat oleh penelitian Hayulita & Hidayati, (2022) bahwa perawat hanya melakukan asuhan berdasarkan data yang telah ada sebelumnya.

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kinerja dalam suatu organisasi atau instansi. Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia mempunyai kompetensi tinggi karena keahlian atau kompetensi yang dapat mendukung peningkatan prestasi kinerja karyawan. Kinerja perlu di iringi dengan semangat kerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan hasil yang maksimal dan mencapai tujuan yang akan dicapai (Setiawan, 2019). Hasil penelitian di atas sejalan dengan Ariko, (2021) Hasil penelitian ini didapatkan besar kinerja perawat yaitu baik sebesar 97,5%. Menurut asumsi peneliti menyatakan kinerja yang baik bisa dilihat dari pelaksanaan pada saat melaksanakan asuhan keperawatan dan rendahnya pengaduan tentang perawat dari pasien.

Kualitas Kehidupan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa sebagian besar memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik sebanyak 73 responden (86.9%) dan 11 responden (13.1%) cukup baik. Menurut asumsi peneliti kualitas kehidupan kerja yang baik dirasakan perawat ketika kebutuhan perawat dalam bekerja dapat terpenuhi dengan baik. Kualitas kehidupan kerja perawat merupakan suatu target misi yang semestinya memperoleh prioritas utama dalam kegiatan operasional rumah sakit. Hal ini sama dengan penelitian Iqbal et al., (2020), bahwa kualitas kehidupan kerja perawat dengan kinerja baik 74 orang (100%). Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu upaya seorang pegawai yang masuk menjadi anggota organisasi, salah satu tujuannya untuk memenuhi kebutuhan yang anggota inginkan (Chandra, 2018). Menurut Rigiono dalam Chandra, (2018) mengatakan kualitas kehidupan kerja ditentukan oleh kompensasi yang diterima karyawan, kesempatan berpartisipasi dalam organisasi, keamanan kerja, desain kerja dan kualitas interaksi antar anggota organisasi.

Kuesioner kualitas kehidupan memiliki 4 indikator yaitu *work life-home life*, *work design*, *work context*, *work world*. Indikator *work context* merupakan indikator tertinggi terdiri dari 5 pertanyaan. Kategori terendah yaitu indikator *work design* terdiri dari 5 pertanyaan. Penyalahgunaan tenaga kerja keperawatan ini dapat meningkatkan kekurangan perawat dan memengaruhi keterampilan dan pengalaman pemberian layanan keperawatan kepada pasien, tantangan semacam itu dapat memberikan tekanan signifikan pada perawat yang akan memengaruhi persepsi perawat terhadap kehidupan kerjanya (Rohmayanti & Wijayanti, 2023).

Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap

Berdasarkan hasil penelitian di atas menunjukkan tidak ada hubungan kualitas kehidupan kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Ajibarang nilai *p value* 0.973. penelitian ini sejalan dengan Gusti & Merdawati, (2019) Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja perawat di RSUD Teluk Kuantan nilai *p* 0,817. Faktor yang memengaruhi kinerja yaitu pendidikan/pengetahuan. Pengetahuan merupakan segala sesuatu yang dipahami perawat dalam pelaksanaan asuhan keperawatan. Pada penelitian ini 72,5% perawat dengan kualifikasi pendidikan vokasional. Tingkat kinerja perawat baik dengan jumlah responden 71 dengan persentase (84.5%), kualitas kehidupan kerja baik jumlah responden 73 dengan persentase (86.9%). Hasil analisis dengan menggunakan *spearman rank* didapatkan hasil uji statistik *Rank Spearman Test p value* sebesar 0.793 (>0.05) sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti tidak ada hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja perawat di ruang Rawat Inap RSUD Ajibarang.

Faktor – faktor yang dapat memengaruhi kinerja ada tiga variabel antara lain; 1) Variabel individu, variabel individu terdiri dari kemampuan, keterampilan, latar belakang (keluarga, tingkat sosial dan pengalaman, dan demografi (umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja). 2) Variabel organisasi, variabel organisasi terdiri dari sumberdaya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan. 3) Variabel psikologis, variabel psikologi terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi (Chandra, 2018). Hubungan Antara indikator *Work-Home Life* dengan tingkat kinerja Perawat Pelaksana Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak adanya hubungan antara dimensi *work-home life* dengan kinerja perawat pelaksana di RSUD Teluk Kuantan dengan nilai *p* 0,511. Faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu pendidikan/ pengetahuan. Pengetahuan adalah segala sesuatu yang dipahami oleh perawat tentang pelaksanaan asuhan keperawatan. Pada penelitian ini 72,5% perawat kualifikasi pendidikan vokasional (Gusti & Merdawati, 2019).

SIMPULAN

Selbagian besar responden berjenis kelamin perempuan (64.3%), usia lebih dari 30 tahun (81.0%), berpendidikan D3 (58.3%), dan masa kerja 5-10 tahun (47.6%). Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin ditunjukkan pada tabel dengan komposisi perempuan lebih banyak yaitu (64.3%) dibanding laki-laki (35.7%). Selbagian besar responden menilai kualitas kehidupan kerja dalam kategori baik sebanyak 73 responden (86.9%). Selbagian besar responden memiliki tingkat kinerja dalam kategori baik sebanyak 71 responden (84.5%). Tidak ada hubungan kualitas kehidupan kerja dengan kinerja perawat di ruang Rawat Inap.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, S., & Velra, A. (2019). Hubungan Tingkat Stres Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Instalasi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Tangerang. *Jurnal JKFT*, 4(1), 36–42. <http://jurnal.umt.ac.id/index.php/jkft/article/view/2005/1240>
- Ariko, T. S. (2021). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Ajibarang. *Jurnal Ilmu Kesehatan Umc*, Volume 10(2013), 12–19.
- Chandra, A. N. (2018). Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Publik (Non - Intensif) Di RSUD a.W Sjahrani Samarinda. *Journal of Chemical Information and Modelling*, 53(9), 1689–1699.
- Gusty, A., & Melrdawati, L. (2019). The Relationship Between the Quality of Work Life and the Performance of Intensive Nurses. *Jurnal Ilmiah Permas: Jurnal Ilmiah STIKES Kelndal*, 9(4), 413–420. <https://doi.org/https://doi.org/10.32583/pskm.9.4.2019.413-420>
- Hayulita, S., Andriani, M., & Ningsih, A. M. (2023). kinerja perawat di rsu ibnu sina padang panjang. *Journal Ners Universitas Pahlawan*, 7, 20–26. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jn.v7i1.8301>
- Hayulita, S., & Hidayati, Y. (2022). Hubungan Supervisi Dengan Kinerja Perawat Dalam Menelrapkan Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap RS Otak DR. Drs. M. Hatta Bukittinggi. *Jurnal Kesehatan Lelntelra 'Aidiyah*, 5(1), 592–600.
- Ikhsanto, jurusan teknik mesin L. N. (2020). Hubungan Karakteristik Perawat dengan Dokumentasi Asuhan Keperawatan di Ruang Perawatan Rumah Sakit Haji Makassar. 21(1), 1–9. http://repositori.uin-alauddin.ac.id/20349/1/SRI_HARTINA_HM_70300116044.pdf
- Iqbal, M., Fachrin, S. A., & Saleh, L. M. (2020). Hubungan Antara Pengetahuan, Sikap dan Kualitas Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Penelrapan Sistem Keselamatan Pasien Di RSUD Sinjai Tahun 2020. *Journal of Aafiyah Health Research (JAHR)*.
- Limboto, M. M. D., RSUD, I. N., Limboto, M. M. D., Tasya, S., Kau, A., Dulahu, W. Y., & Hiola, D. S. (2022). Gambaran Kualitas Kehidupan Kerja Perawat di RSUD X. *Jambura Journal of Healthy Science and Research*, 4(1), 416–425.
- Maslita, 2017. (2017). gambaran kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap rumah sakit umum kabupaten tangerang. 1-111 1 <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/37477/1/KAREIN%20MA>

SLITA-FKIK.pdf

- Patell. (2019). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja, Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Inche Moelis Samarinda. *Tesis*, 9–25.
- Permatasari, D. (2018). Hubungan kualitas kehidupan kerja perawat dengan komitmen organisasi di ruang rawat inap kelas II dan kelas III RSD dr. Soebandi Jember (Tesis). Universitas Jember.
- Rahmawati, I. N. (2018). Kualitas, Kepuasan, Perawat Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit. *Jurnal Kependidikan Malang*, 2(2), 57–62. <https://doi.org/10.36916/jkm.v2i2.23>
- Rahmi, Nelly, & Noraizza. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Implementasi Total Quality Management Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Pidie Jaya. 4(2), 244–255. <https://doi.org/https://doi.org/10.30601/humaniora.v6i1.2925>
- Ratnasari, A. Z. V. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi pengetahuan dan sikap perawat terhadap MAK. 8(1), 16–24. <https://jnc.stikelsmaharani.ac.id/index.php/JNC/article/view/304/286>
- Rohmayanti, El., & Wijayanti, C. D. (2023). Quality of Nursing Work Life terhadap Kinerja Perawat. 810–816. <https://doi.org/10.53801/oajjhs.v2i7.231>
- Seltiawan, H. (2019). Strategi Penilaian Kinerja Dalam Pendidikan (Performansi Evaluation Strategy) Menurut Seltiawan Muhammad Hamdan Dosen Jurusan Pendidikan Agama Islam (PAI) STAI An-Nadwah Kuala Tungkal. *Kajian Pendidikan Agama Islam*, 1(April), 15–30.
- Sudiyanto, H. (2019). Etik Hukum Keperawatan. In *STIKels Majapahit Mojokerto*. <http://ejournal.stikelsmajapahit.ac.id/index.php/EIBook/article/view/668>
- Wahyuni, C. P., & Wardani, El. (2020). Hubungan Fatigue dengan Quality Of Work Life Pada Perawat The Correlation Between Fatigue And The Quality Of Work Life Of. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Keperawatan*. IV, 193–199.