

**SKRIPSI**

**HUBUNGAN *QUALITY OF NURSING WORK LIFE* DENGAN KINERJA PERAWAT DI  
RUMAH SAKIT DKT Dr. SOETARTO YOGYAKARTA**

Disusun Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Keperawatan



Oleh

ALVINA FIKRIATUZUHROH

KP1601123

**PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN DAN NERS  
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN WIRA HUSADA  
YOGYAKARTA**

**2021**



## SKRIPSI

HUBUNGAN *QUALITY OF NURSING WORK LIFE* DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT DKT Dr. SOETARTO YOGYAKARTA

**Disusun Oleh:**

ALVINA FIKRIATUZUHROH

**Telah Dipertahankan di depan Dewan Penguji**

**Pada tanggal .....**

**Susunan Dewan Penguji**

**Penguji I**

Patria Asda, S.Kep., Ns., M.PH.

**Penguji II**

Fransiska Tatto Dua Lembang, S.Kep., Ns., M.Kes.

**Penguji III**

Andri Purwandari, S.Kep., Ns., M.Kep.

**Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana Keperawatan**

**Yogyakarta, .....**

**Ketua Program Studi Ilmu Keperawatan dan Ners**

Yuli Ernawati, S.Kep., Ns., M.Kep.



## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis haturkan pada Allah SWT karena limpahan rahmat dan anugerah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Hubungan *Quality of Nursing Work Life* dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit DKT Dr. Soetarto Yogyakarta” sesuai waktu yang di tentukan.

Tujuan dari hasil penelitian ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan sarjana keperawatan pada Program Studi Ilmu Keperawatan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Wira Husada Yogyakarta. Peneliti menyadari bahwa penyusunan hasil penelitian ini tidak terlepas dari berbagai pihak. Untuk itu peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr, Dra. Ning Rintiswati, M.Kes., selaku Ketua STIKES Wira Husada Yogyakarta, yang telah memberikan izin penelitian.
2. Ika Mustika Dewi, S. Kep., Ns., M. Kep., selaku Ketua Program Studi Ilmu Keperawatan STIKES Wira Husada Yogyakarta yang telah memberikan izin penelitian
3. Patria Asda, S. Kep., Ns., M. PH., selaku Pembimbing utama yang senantiasa membimbing dan mengarahkan peneliti dalam menyelesaikan penyusunan proposal ini.
4. Fransiska Tatto Dua Lembang., S.Kep., Ns., M.Kes., selaku Pembimbing kedua yang senantiasa membimbing dan

mengarahkan peneliti dalam menyelesaikan penyusunan proposal ini.

5. Direktur Rumah Sakit DKT Dr. Soetarto beserta seluruh staf Rumah Sakit DKT Dr. Soetarto yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian.
6. Dan teristimewa untuk kedua orang tua saya yang telah memberikan semangat, dukungan dan doanya, sehingga saya dapat mencapai tahap ini.

Semoga Allah SWT memberikan rahmat dan karunianya kepada mereka yang telah membantu dengan tulus, ikhlas, dan semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Yogyakarta, 11 Agustus 2021

Peneliti,

## DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
INTISARI	
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Ruang Lingkup Penelitian	7
E. Manfaat Penelitian	8
F. Keaslian Penelitian.	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Landasan Teori	10
B. Kerangka Teori	35
C. Kereangka Konsep	36
D. Hipotesis	36
BAB III METODE PENELITIAN	37
A. jenis Penelitian	37
B. waktu dan Tempat Penelitian	38
C. populasi dan Sampel penelitian	38
D. Variabel Penelitian	41
E. Definisi Operasional	43
F. Instrumen Penelitian	47
G. Validitas dan Reabilitas	51
H. Teknik Pengumpulan Data	53

I. Pengolahan Data dan Analisa Data .....	54
J. Jalannya Penelitian .....	57
K. Etika Penelitian .....	60
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....	62
A. Hasil Penelitian .....	62
1. Gambaran Umum Rumah Sakit DKT Dr. Soetarto Yogyakarta .....	62
2. Karakter Demoografi .....	64
3. Variabel yang diukur .....	65
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	68
1. Usia Responden .....	68
2. Jenis Kelamin Responden .....	68
3. Tingkat Pendidikan Responden .....	69
4. Lama Kerja Perawat .....	69
5. QNWL di Rumah Sakit DKT Dr. Soetarto Yogyakarta. ....	70
6. Kinerja Perawat di Rumah Sakit DKT Dr. Soetarto Yogyakarta. ....	71
7. Hubungan Antara QNWL dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit DKT Dr. Soetarto Yogyakarta .....	71
C. Keterbatasan Penelitian .....	73
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....	74
A. KESIMPULAN .....	74
B. SARAN .....	75
DAFTAR PUSTAKA .....	76
LAMPIRAN .....	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Keaslian Penelitian .....	9
Tabel 3. 1 Nama ruangan dan jumlah perawat di Sakit DKT Dr. Soetarto Yogyakarta .....	38
Tabel 3. 2 Nama ruangan dan jumlah perawat di Sakit DKT Dr. Soetarto Yogyakarta .....	40
Tabel 3. 3 Variabel penelitian hubungan Quality of Nursing Work Life dengan kinerja perawat di Rumah Sakit DKT Dr. Soetarto Yogyakarta .....	42
Tabel 3. 4 Definisi operasional penelitian Quality of Nursing Work .....	43
Tabel 3. 5 Definisi operasional penelitian kinerja perawat .....	45
Tabel 3. 6 Rincian item kuesioner <i>Quality of Nursing Work Life</i> .....	48
Tabel 3. 7 Rincian item kuesioner kinerja perawat .....	50
Tabel 3. 8 Kisi- kisi Kuesioner <i>Quality of Nursing Work Life</i> dan Kinerja Perawat .....	50
Tabel 4. 1 Karakteristik data responden penelitian di Rumah Sakit DKT Dr. Soetarto Yogyakarta .....	63
Tabel 4. 2 Distribusi <i>Quality of Nursing Work Life</i> (QNWL) di Rumah Sakit DKT Dr. Soetarto Yogyakarta .....	65
Tabel 4. 3 Distribusi Kineja Perawat di Rumah Sakit DKT Dr. Soetarto Yogyakarta .....	66
Tabel 4. 4 Hubungan <i>Quality of Nursing Work Life</i> dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit DKT Dr. Soetarto Yogyakarta .....	47

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka teori (sumber: Brooks & Anderson , Gibson, dan Kopelman)	.....	35
Gambar 2. 2 Kerangka Konsep	.....	36



## HUBUNGAN *QUALITY OF NURSING WORK LIFE* DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT DKT DR. SOETARTO YOGYAKARTA

Alvina Fikriatuzuhroh<sup>1</sup>, Patria Asda<sup>2</sup>, Fransiska Tatto Dua Lembang<sup>3</sup>

### INTISARI

**Latar Belakang:** Kualitas hidup kerja atau yang biasa disebut *Quality of Work Life (QWL)* menjadi isu penting dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di bidang kesehatan. QWL bermanfaat untuk merancang tempat kerja yang menarik yang dapat meningkatkan efisiensi pelayanan kesehatan. Maka, kehidupan kerja berkualitas tinggi telah disarankan sebagai masalah penting dalam organisasi termasuk Organisasi Kesehatan Dunia (WHO). Peningkatan perbaikan QNWL menunjukkan perubahan kerja pada perawat. QNWL yang baik akan mempengaruhi kinerja perawat dan menghasilkan pelayanan kesehatan yang optimal di rumah sakit.

**Tujuan Penelitian:** Untuk mengetahui dan menjelaskan hubungan antara QNWL dengan kinerja perawat di RS. DKT Dr. Soetarto Yogyakarta.

**Metode Penelitian:** Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif menggunakan *correlation study* dengan pendekatan *cross sectional*, yang dilakukan pada 40 responden di RS. DKT Dr. Soetarto Yogyakarta. Alat pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*.

**Hasil Penelitian:** Sebagian besar dalam kategori baik sebanyak 26 responden (65%). Dengan uji statistik *spearman rho* menunjukkan nilai *p-value* sebesar 0,689 ( $>0,05$ ).

**Kesimpulan:** Tidak ada hubungan antara *Quality of Nursing Work Life* dengan kinerja perawat di RS. DKT Dr. Soetarto Yogyakarta.

**Kata Kunci:** QNWL, kinerja perawat,

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang.**

Pelayanan di rumah sakit sangat ditunjang oleh perilaku atau kinerja dari petugas kesehatan, salah satunya adalah kinerja keperawatan. Perawat merupakan tenaga kesehatan yang memegang peranan penting dalam memberikan pelayanan kesehatan melalui asuhan keperawatan. Pelayanan keperawatan sebagai bagian integral dari fasilitas kesehatan yang mempunyai kontribusi besar dalam menentukan kualitas pelayanan di rumah sakit (Hariyati, 2014).

Peningkatan kualitas rumah sakit harus disertai dengan upaya perbaikan pelayanan diantaranya adalah pemberian tindakan keperawatan. Pelayanan keperawatan yang diberikan oleh perawat yang memiliki suasana lingkungan kerja yang tidak mendukung akan mempengaruhi profesional profesi terutama dalam lingkup pelayanan rumah sakit. Perhatian terhadap kondisi kualitas hidup kerja perawat mampu meningkatkan kinerja perawat dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik dan menumbuhkan loyalitas kerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan (Pamela N & Brooks, 2010).

*Quality of Work Life (QWL)* menjadi isu penting dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di bidang kesehatan. QWL bermanfaat untuk merancang tempat kerja yang menarik yang dapat meningkatkan efisiensi pelayanan kesehatan. Maka, kehidupan kerja berkualitas tinggi telah disarankan sebagai masalah penting dalam organisasi termasuk Organisasi Kesehatan Dunia (WHO). Penilaian *Quality of Nursing Work Life (QNWL)* fokus pada mengidentifikasi peluang bagi perawat untuk meningkatkan pekerjaan dan lingkungan kerja serta dapat mendukung tujuan organisasi (Brooks, 2007).

QNWL di setiap perawat memiliki perbedaan di berbagai unitnya, rumah sakit yang berbeda dengan sistem organisasi yang berbeda, serta lingkungan yang berbeda akan menghasilkan QNWL yang berbeda dalam setiap pegawainya (Sadat, Aboutalebi, & Alavi, 2016).

Penelitian (Nuari, 2016) menyebutkan bahwa dari 30 responden perawat didapatkan 80% perawat memiliki QNWL dan kepuasan kerja sangat baik, 30% perawat memiliki QNWL dan kepuasan kerja yang baik dan 10% perawat memiliki QNWL cukup baik.

QNWL yang positif dapat mendukung perawatan pasien yang berkualitas tinggi dan memberikan kontribusi pada kelanjutan sistem perawatan kesehatan (Horrigan, Lightfoot, Lariviere, & Jacklin, 2013). QNWL merupakan elemen penting bagi profesi perawat yang akan berdampak pada kualitas pemberian pelayanan bidang kesehatan (Winasih, Nursalam, & K, 2015).

Selain dampak positif dari QNWL diatas, QNWL juga memiliki dampak negatif. Dampak dari QNWL yang kurang akan berdampak pada sulitnya mempertahankan pekerja sesuai dengan kebutuhan organisasi. Hasil dari penelitian tersebut menyebutkan bahwa didapatkan perawat yang keluar (*turn over rate*) sebesar 14,8% di Rumah Sakit Sumberglagah periode 2008 sampai dengan 2010. Berdasarkan penelitian tersebut, disimpulkan bahwa menurunnya kualitas hidup perawat dapat menyebabkan penurunan kinerja perawat yang dapat menyebabkan turunnya kualitas pelayanan perawat pada klien. Dampak dari penurunan yang terjadi dapat mengakibatkan ketidakpuasan klien dalam mendapatkan perawatan (Purnomo, 2012) .

Selain terjadi penurunan kinerja, dampak negatif dari penurunan kualitas kehidupan kerja adalah tingginya turnover yang juga dapat berdampak buruk bagi perusahaan. Oleh sebab itu kualitas hidup perawat mempengaruhi setiap pekerjaan yang diemban perawat dalam menciptakan lingkungan yang nyaman

serta meningkatkan kinerja perawat dalam melayani klien di rumah sakit (Purnomo, 2012). Menurut (Mangkunegara, Sumber Daya Manusia Perusahaan, 2015) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja perawat diukur dari pelayanan yang diberikan kepada pasien sehingga pasien merasakan puas atau tidak puas (Kurniadi, 2013).

Penilaian kinerja merupakan upaya menilai prestasi perawat dalam bekerja. Penilaian kerja adalah sistem formal untuk mengkaji dan mengevaluasi kinerja seseorang secara berkala yang berfungsi sebagai informasi tentang kemampuan individu perawat serta membantu pimpinan dalam mengambil keputusan dalam pengembangan personalia (Sedarmayanti, 2013).

Manfaat dari penilaian kinerja dapat digunakan untuk memperbaiki proses kerja, prestasi kerja, peningkatan kompensasi, melihat kebutuhan untuk melakukan diklat keterampilan dan mengevaluasi hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan. Kegunaan tersebut mengharuskan penilaian kinerja mampu memberikan gambaran yang akurat dan obyektif mengenai prestasi kerja karyawan (Ahid Mudayana, 2010).

Peningkatan perbaikan QNWL menunjukkan perubahan kerja pada perawat (Suleiman, Hijazi, Kalaldehy, & Sharour, 2019). QNWL yang baik akan mempengaruhi kinerja perawat dan menghasilkan pelayanan kesehatan yang optimal di rumah sakit (Nuari, Quality Work Life dan Kepuasan Kerja Perawat, 2016). Akan tetapi dari hasil wawancara yang dilakukan pada karyawan rumah sakit pada tanggal 20 Desember 2019 oleh peneliti di Rumah Sakit DKT Dr. Soetarto Yogyakarta, didapatkan jumlah perawat yang ada di Rumah Sakit DKT Dr. Soetarto Yogyakarta berjumlah 67 orang, dari hasil wawancara direktur Rumah Sakit DKT Dr. Soetarto Yogyakarta, bahwa Rumah Sakit DKT Dr. Soetarto Yogyakarta belum pernah dilakukan penilaian QNWL dan hubungannya dengan kinerja perawat.

Karena penilaian QNWL di Rumah Sakit DKT Dr. Soetarto Yogyakarta belum pernah dilakukan sebelumnya, sehingga peneliti belum memiliki gambaran QNWL pada perawat yang ada di Rumah Sakit DKT Dr. Soetarto Yogyakarta. Dari pihak karyawan bagian TUUD Rumah Sakit DKT Dr. Soetarto Yogyakarta pada tanggal 21 Februari 2020 mengatakan bahwa penilaian evaluasi kinerja perawat dilaksanakan oleh pihak Rumah Sakit DKT Dr. Soetarto Yogyakarta dilakukan setiap tahun dengan cara mengikuti aturan dari sistem Detasemen Kesehatan (DENKES) pemerintah tanpa memperbolehkan pihak luar untuk mengaksesnya. Maka dari hasil

penilaian kinerja dengan sistem DENKES tidak dapat dipublikasikan kepada peneliti, hal ini yang membuat peneliti ingin melakukan penilaian kinerja pada perawat dengan instrument yang berbeda dari biasanya yang digunakan oleh Rumah Sakit DKT Dr. Soetarto Yogyakarta saat ini. Penelitian ini pun telah mendapatkan izin dari direktur Rumah Sakit DKT Dr. Soetarto Yogyakarta.

## **B. Rumusan Masalah.**

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

Apakah ada hubungan antara QNWL dengan kinerja perawat di RS. DKT Dr. Soetarto Yogyakarta?

## **C. Tujuan Penelitian.**

### **1. Tujuan Umum.**

Mengetahui dan menjelaskan hubungan antara QNWL dengan kinerja perawat di RS. DKT Dr. Soetarto Yogyakarta.

### **2. Tujuan Khusus.**

Menganalisa hubungan QNWL dengan kinerja perawat di RS. DKT Dr. Soetarto Yogyakarta:

a. Diketahui QNWL di Rumah Sakit DKT Dr. Soetarto Yogyakarta, meliputi:

- 1) Diketahui *Work life-home life*: hubungan pengalaman kualitas hidup perawat di tempat kerja dan di rumah.

- 2) Diketahui *Work design*: hubungan pelayanan kesehatan yang dilakukan perawat.
- 3) Diketahui *Work context*: hubungan efek suasana tempat kerja pada perawat.
- 4) Diketahui *Work world*: hubungan dampak sosial yang luas serta dampak perubahan pada fungsi profesi keperawatan.

b. Diketahui kinerja perawat di Rumah Sakit DKT Dr. Soetarto Yogyakarta.

#### **D. Ruang Lingkup Penelitian.**

##### **1. Materi.**

Materi pada penelitian ini termasuk dalam lingkup manajemen keperawatan yaitu hubungan QNWL dengan kinerja perawat di Rumah Sakit DKT Dr. Soetarto Yogyakarta.

##### **2. Responden Penelitian.**

Responden dalam penelitian ini adalah perawat pelaksana yang ada di Rumah Sakit DKT Dr. Soetarto Yogyakarta.

##### **3. Lokasi Penelitian.**

Lokasi dalam penelitian yaitu di Rumah Sakit DKT Dr. Soetarto Yogyakarta.

##### **4. Waktu Penelitian.**

Penelitian dilakukan pada bulan Agustus 2020 – Maret 2021.



## **E. Manfaat Penelitian.**

### **1. Manfaat Teoritis.**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan mahasiswa terkait QNWL dan kinerja perawat sebagai landasan pengembangan ilmu manajemen keperawatan.

### **2. Manfaat Praktis.**

#### **a. Bagi rumah sakit.**

Penelitian ini dapat memberikan informasi terkait QNWL di rumah sakit dan kinerja perawat untuk meningkatkan dan mengoptimalkan pelayanan kesehatan.

#### **b. Bagi perawat.**

Perawat mampu memahami QNWL dengan kinerja sehingga mampu mengembangkan dan mengoptimalkan pelayanan keperawatan di rumah sakit.

#### **c. Bagi Institusi Pendidikan.**

Sebagai data dasar yang dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut, khususnya dalam penatalaksanaan manajemen keperawatan. Untuk mengetahui hubungan QNWL dengan kinerja perawat.

#### **d. Bagi Peneliti.**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi ilmu keperawatan terkait QNWL dan kinerja keperawatan.

## F. Keaslian Penelitian.

Tabel 1. 1 Keaslian Penelitian.

Penulis	Tahun & Judul	Tujuan, Hasil & Metode	Persamaan	Perbedaan
(Nuari, Quality Work Life dan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Amelia Pare, 2016).	“Quality WorkLife dan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Amelia Pare”.	Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui hubungan <i>Quality of Work Life</i> dengan kepuasan kerja perawat di RS Amelia Pare. Hasil penelitian didapatkan sebagian besar (60%) yaitu 18 responden memiliki quality of work life dan kepuasan kerja sangat baik, hampir sebagian (30%) yaitu 9 responden memiliki quality of work life dan kepuasan kerja yang baik dan sebagian kecil (10%) yaitu 3 responden memiliki quality of work life cukup baik. Hasil analisis dengan uji spearman rho didapat p value = 0,007, $\alpha$ : 0,05, dan cc = 0,479, H1 diterima. Hal ini berarti ada hubungan antara quality of work life dengan kepuasan kerja di RS Amelia Pare dengan kekuatan hubungan sedang. Metode: penelitian yang digunakan	Penelitian yang dilakukan memiliki persamaan variabel independen yaitu <i>Quality of Nursing Work Life</i> . Metode: penelitian yang digunakan adalah studi korelasional.	Penelitian ini dikaitkan dengan kepuasan kerja perawat. Metode: teknik purposive sampling dan jumlah sampel 30 responden.

		adalah studi korelasional dengan teknik <i>purposive sampling</i> dan jumlah sampel 30 responden. Alat ukur yang digunakan kuesioner dan dianalisis dengan uji statistik <i>spearman rho</i> .		
(Prihastuty, Damayanti, & Nursalam, 2013)	“Model Peningkatan <i>Quality of Nursing Work Life</i> untuk Menurunkan <i>Intention to Quit Perawat</i> di Rumah Sakit Premier Surabaya”.	Tujuan dari penelitian ini adalah melakukan pengembangan model untuk meningkatkan QNWL agar menurunkan niat perawat untuk berhenti dari rumah sakit Premier Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan, QNWL dipengaruhi oleh hubungan antara interprofessional, bagian dari variabel faktor konsep sosial dan lingkungan, monitoring supervisi bagian dari faktor variabel operasional, pengembangan karir bagian dari variabel faktor administrasi. Niat untuk berhenti dipengaruhi oleh hubungan antara perawat, antar-departemen dan antar-profesional yang merupakan bagian dari variabel faktor konsep sosial dan lingkungan serta gaji dan tunjangan bagian dari variabel faktor administrasi dengan nilai signifikan $p = 0,005$ . Metode: Desain yang digunakan dalam struktur adalah <i>explanative study</i> .	Penelitian yang dilakukan sama-sama meneliti tentang <i>Quality of Nursing Work Life</i> .	Penelitian ini dikaitkan dengan penurunan <i>Intention to Quit Perawat</i> . Perbedaan lainnya adalah waktu dan tempat penelitian. Metode: Desain yang digunakan dalam struktur adalah <i>explanative study</i> . Teknik yang digunakan adalah <i>random sampling</i> .

		Variabel independen adalah faktor internal (faktor individu , faktor konsep sosial dan lingkungan , faktor operasional , faktor administrasi) dan variabel dependen dari penelitian ini adalah niat untuk berhenti, untuk variabel moderator adalah QNWL, sedangkan teknik yang digunakan adalah random sampling. Jumlah sampel adalah 160 perawat, diambil sesuai dengan kriteria inklusi.		
(Gusty, Dacriyanus, & Merdawati, 2019)	“Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Perawat Pelaksana”.	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja perawat pelaksana di RSUD Teluk Kuantan. Hasil penelitian menunjukkan kualitas kehidupan kerja perawat RSUD Teluk Kuantan berada pada kategori sedang, kinerja perawat berada pada kategori kurang baik. Berdasarkan analisis kedua variabel teridentifikasi bahwa tidak ada hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja perawat pelaksana dengan <i>p value</i> 0,817. Dimensi <i>work context</i> merupakan komponen yang memiliki hubungan dengan kinerja perawat	Penelitian yang dilakukan sama-sama meneliti tentang kinerja perawat yang ada di rumah sakit. Metode: Jenis penelitian kuantitatif dengan studi korelasional dengan pendekatan <i>cross sectional</i> .	Penelitian ini dikaitkan dengan Kualitas Kehidupan Kerja yang terdiri dari 2 variabel, yaitu dimensi <i>Work Context</i> dan dimensi <i>Work Life</i> . Metode: Jumlah sampel 120 responden yang diperoleh melalui <i>proportionate simple random sampling</i> .

		<p>pelaksana dengan <i>p value</i> 0,008, dimensi <i>work life</i> tidak berhubungan secara signifikan dengan kinerja perawat. Kesimpulan penelitian diketahui tidak ada hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja perawat pelaksana. Ada hubungan dimensi <i>work context</i> dengan kinerja perawat pelaksana. Tidak ada hubungan dimensi <i>work life</i> dengan kinerja perawat.</p> <p>Metode: Jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan <i>cross sectional</i>. Jumlah sampel 120 responden yang diperoleh melalui <i>proportionate simple random sampling</i>.</p>		
--	--	--	--	--

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa data dan pembahasan tentang hubungan *Quality of Nursing Work Life* dengan kinerja perawat di Rumah Sakit DKT Dr. Soetarto Yogyakarta, kesimpulannya adalah sebagai berikut:

1. Tidak ada hubungan antara *Quality of Nursing Work Life* dan kinerja perawat di Rumah Sakit DKT Dr. Soetarto Yogyakarta ( nilai  $p$ : 0.689).
2. Sebagian besar responden memiliki kategori baik dalam *Quality of Nursing Work Life* yang meliputi *work life – home life, work design, work context, work world* sebanyak 26 responden (65%).
3. Sebagian besar responden memiliki kategori yang baik dalam kinerja perawat sebanyak 36 responden (90%).

#### B. Saran

1. Bagi Rumah Sakit.

Dengan penelitian ini dapat menjadi sumber informasi dan pengetahuan bagi pihak rumah sakit terkait *Quality of Nursing Work Life* dan kinerja perawat. Diharapkan rumah sakit dapat mempertahankan kualitas *Quality of Nursing Work Life* dan kinerja perawat dengan mempertimbangkan faktor lain, seperti persepsi, motivasi, beban kerja , struktur organisasi dan faktor lainnya yang

dapat meningkatkan *Quality of Nursing Work Life* dan kinerja perawat.

2. Bagi perawat.

Pertahankan *Quality of Nursing Work Life* dan kinerja untuk memberikan kualitas pelayanan rumah sakit yang baik dan terintegrasi bagi masyarakat.

3. Bagi institusi pendidikan.

Dengan penelitian ini dapat menjadi sumber informasi dan referensi serta perkembangan pengetahuan ilmu terutama di bidang keperawatan dalam tingkat institusi pendidikan.

4. Bagi peneliti.

Peneliti selanjutnya dapat meneliti faktor lain yang berhubungan dengan *Quality of Nursing Work Life* dan kinerja perawat. peneliti diharap mengkaji dan mempertimbangkan ulang kuesioner yang akan digunakan untuk peneliti selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahid Mudayana, A. (2010). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. *Kesehatan Masyarakat*, 4, 76-143.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta: Jakarta.
- Brooks. (2007). Assessing the Quality of Nursing Work Life. *Nursing Administration Quarterly*, (31) 152-157.
- Brooks, B. A., & Anderson, M. A. (2005). Defining Quality of Nursing Work Life. *Nursing Economics*, 23(6), 319-326.
- Fardiana, A. (2018). *Hubungan Quality of Nursing Work Life dengan Kinerja Perawat di RSUD Syarifah Ambami Rato Ebu Kabupaten Bangkalan*. Surabaya: Universitas Airlangga.
- Fibriansari, R. D., Nursalam, Yuwono, R. S., Hadi, M., Effendi, F., & Bushy, A. (2018). Development of an empowerment model for burnout syndrome and quality of nursing work life in Indonesia. *International Journal of Nursing Sciences* 5, 390-395.
- Gomes, F. C. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Gusty, A., Dacriyanus, & Merdawati, L. (2019). Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Perawat Pelaksana. *Jurnal Ilmiah Permas: Jurnal Ilmiah STIKES Kendal*, 9 (4), 413-420.
- Hariyati, T. S. (2014). *Perencanaan, pengembangan dan utilisasi tenaga keperawatan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Horrigan, J. M., Lightfoot, N. E., Lariviere, M. A., & Jacklin, K. (2013). Evaluating and Improving Nurses' Health and Quality of Work Life. *WORKPLACE HEALTH & SAFETY*, 61(4), 173-181.
- Huber, L. (2010). *Leadership and nursing care management fifth edition* (4 ed.). USA: Elsevier.
- Kurniadi, A. (2013). *Manajemen Keperawatan dan Prospektifnya: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia.



- Ladianto, C. (2018). *Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Produktivitas Organisasi Pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Deli Serdang*. Medan: 2018.
- Lau, R., & May, B. E. (2018). A Win Win paradigm for Quality of Work Life and Business Performance. *HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT QUARTERLY*, 9(3), 211-226.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & John H, J. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Notoadmodjo. (2012). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Notoatmodjo, S. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nuari, N. A. (2016). Quality Work Life dan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Amelia Pare. *Jurnal Ners dan Kebidanan*, 3 (1), 1-7.
- Nursalam. (2015). *Manajemen Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Nursalam. (2017). *Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional* (5 ed.). Jakarta: Salemba Medika.
- Nursalam. (2017). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis*. (4 ed.). Jakarta: Salemba Medika.
- Nursalam, Quraniati, N., & Trihastuti, E. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam Rumah Sakit X Surabaya*. Universitas Airlangga.
- Pamela N, C., & Brooks, B. (2010). Quality of nursing worklife: conceptual clarity for the future. *SAGE Journals*, 23, 301-305.
- Prihastuty, J., Damayanti, N. A., & Nursalam. (2013). Model Peningkatan Quality of Nursing Work Life untuk Menurunkan Intention to Quit Perawat di Rumah Sakit Premier Surabaya. *Jurnal Ners*, 8 (2), 349-356.
- Purnomo, H. (2012). Rekomendasi Pengembangan QWL (Quality of Work Life) Berdasarkan Analisis Pengaruh QWL terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Rumah

- Sakit Kusta Sumberglagah Pacet Mojokerto. *Jurnal Adinistrasi Kebijakan Kesehatan*, 10, 129-136.
- Riduwan. (2012). *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori dan Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sadat, Z., Aboutalebi, M. S., & Alavi, N. M. (2016). Quality of Work Life and Its Related Factors: A Survey of Nurses. *Trauma Mon*, 3, 1-5.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sirin, M., & Sokmen, S. M. (2015). Quality of Nursing Work Life Scale: The Psychometric Evaluation of the Turkish Version. *International Journal pf Caring Sciences*, 8(3), 543-554.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: ALFABETA.
- Suleiman, K., Hijazi, Z., Kalaldehy, M. A., & Sharour, L. A. (2019). Quality of nursing work life and related factors among emergency nurses in Jordan. *Jurnal Occup Health*, 61, 398-406.
- Swastikarini, S. (2018). Hubungan Umur, Tingkat Pendidikan, dan Lama Kerja Perawat Pelaksana dengan Pelaksanaan Ketepatan Identifikasi Pasien di Ruang Rawat Inap. *Jurnal Ilmiah Permas:Jurnal Ilmiah STIKES Kendal*, 75-81.
- Ukkas, I. (2017). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil Kota Palopo. *Islamic Education Management*, 187-198.
- Winasih, R., Nursalam, & K, N. D. (2015). BUDAYA ORGANISASI DAN QUALITY OF NURSING WORK LIFE TERHADAP KINERJA DAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RSUD Dr. SOETOMO SURABAYA. *Jurnal Ners*, 10(2), 332-342.