

GAMBARAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RSUD AJIBARANG

Safik Setya Purnomo¹, Tri Sumarni², Wasis Eko Kurniawan³

^{1,2,3}Program Sarjana Keperawatan Fakultas Kesehatan Universitas Harapan Bangsa

Email Korespondensi: safikspurnomo@gmail.com

ABSTRAK

Tenaga kesehatan terbanyak di rumah sakit adalah perawat yang memiliki tanggung jawab penting dalam memberikan pelayanan kesehatan. Perawat selain jumlahnya yang dominan (50%- 60% dari seluruh tenaga kerja), perawat memberikan pelayanan 24 jam sehari, selama 7 hari serta mempunyai kontak dengan pasien. Selain itu, perawat juga adalah manusia yang tidak luput dari beban kerja baik di instansi tempat bekerja maupun di keluarga atau di masyarakat, yang secara tidak langsung membutuhkan kontrol dan kesesuaian dalam kehidupan dirinya. Kualitas kehidupan kerja perawat merupakan persepsi atau penilaian perawat mengenai seluruh dimensi yang mempengaruhi kualitas kehidupannya dan berhubungan dengan pengalamannya dalam bekerja serta demi mencapai tujuan. Desain penelitian deskriptif kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Sampel pada penelitian ini sebanyak 67 responden menggunakan teknik *simple random sampling*. Analisis data dengan analisis univariat. Hasil penelitian didapatkan mayoritas responden berusia 26-35 tahun dengan kualitas kehidupan kerja yang baik sebanyak 30 responden (44,8%), pada karakteristik jenis kelamin mayoritas responden berjenis kelamin perempuan dengan kualitas kehidupan kerja yang baik sebanyak 36 responden (53,7%), pada karakteristik pendidikan mayoritas responden D3 dengan kualitas kehidupan kerja yang baik sebanyak 29 responden (43,3%), pada karakteristik masa kerja mayoritas responden dengan masa kerja ≥ 5 tahun dengan kualitas kehidupan kerja yang baik sebanyak 33 responden (49,3%).

Kata Kunci: Kualitas Kehidupan Kerja, Perawat

ABSTRACT

The most health workers in hospitals are nurses who have important responsibilities in providing health services. In addition to the dominant number of nurses (50% - 60% of the entire workforce), nurses provide services 24 hours a day, for 7 days and have contact with patients. In addition, nurses are also human beings who do not escape the workload both in the institution where they work and in the family or in the community, which indirectly requires control and suitability in their lives. The quality of nurses' work life is the perception or assessment of nurses regarding all dimensions that affect the quality of their work life and are related to their experiences at work and in order to achieve goals. Quantitative descriptive research design with a cross sectional approach. The sample in this study were 67 respondents using simple random sampling technique. Data analysis with univariate analysis. The results showed that the majority of respondents aged 26-35 years with a good quality of work life as

many as 30 respondents (44.8%), on the characteristics of gender the majority of respondents were female with a good quality of work life as many as 36 respondents (53.7%), on the characteristics of education the majority of respondents graduated from D3 with a good quality of work life as many as 29 respondents (43.3%), on the characteristics of the working period the majority of respondents with a working period ≥ 5 years with a good quality of work life as many as 33 respondents (49.3%).

Keywords: *Quality of Work Life, Nurses*

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan sebuah instansi kesehatan yang didalamnya terdapat sebuah pelayanan kesehatan dan tempat untuk menampung orang sakit untuk dirawat dan diobati dengan baik (Hutagalung, 2022). Dalam pelaksanaannya, rumah sakit memerlukan sumber daya manusia yang memadai demi mencapai visi dan misinya. Sumber daya yang dimiliki rumah sakit diantaranya, sumber daya manusia (SDM), modal, peralatan dan perlengkapan, serta fasilitas dan infrastruktur yang memadai. Salah satu aspek yang berperan tinggi dalam pembangunan kesehatan di rumah sakit adalah tersedianya Sumber Daya Manusia (SDM) tenaga kesehatan (Budo *et al.*, 2020).

Hal ini sesuai dengan Pasal 11 pada UU, No. 36 Tahun 2014 tentang Kesehatan, menyebutkan bahwa tenaga kesehatan salah satunya adalah tenaga keperawatan. Berdasarkan data dari Konsil Tenaga Kesehatan Indonesia (KTKI) tahun 2020, terdapat 633.025 perawat aktif secara STR, dan pada tahun 2025 secara kumulatif diperkirakan akan menjadi 696.217 orang (Kementrian Kesehatan RI, 2022).

Perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan perawat baik di dalam maupun di luar negeri sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Perawat merupakan profesi vital di RS dimana profesi ini memberikan memberikan pelayanan kesehatan selama 24 jam. UU No. 38 tahun 2014 menyatakan bahwa pelayanan keperawatan merupakan jenis pelayanan professional dimana hal tersebut adalah bagian integral dari pelayanan kesehatan yang didasarkan pada ilmu keperawatan untuk ditujukan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat, baik sehat maupun sakit. Tenaga kesehatan terbanyak di rumah sakit adalah perawat yang memiliki tanggung jawab penting dalam memberikan pelayanan kesehatan. Perawat selain jumlahnya yang dominan (50%- 60% dari seluruh tenaga kerja), perawat memberikan pelayanan 24 jam sehari, selama 7 hari serta mempunyai kontak dengan pasien (Riset *et al.*, 2020).

Selain itu, perawat juga adalah manusia yang tidak luput dari beban kerja baik di instansi tempat bekerja maupun di keluarga atau di masyarakat, yang secara tidak langsung membutuhkan kontrol dan kesesuaian dalam kehidupan dirinya. Kualitas kehidupan kerja perawat merupakan persepsi atau penilaian perawat mengenai seluruh dimensi yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerjanya dan berhubungan dengan pengalamannya dalam bekerja serta demi mencapai tujuan (Puspita *et al.*, 2017).

Kualitas kehidupan kerja perawat (*Quality of Nursing Work Life*) adalah sebuah konsep yang menggambarkan persepsi perawat terhadap pemenuhan kebutuhan melalui pengalaman kerja dalam organisasi, sehingga tujuan dari kualitas kehidupan kerja dapat selaras dengan fungsi manajemen untuk mengelola SDM yang unggul dan memiliki produktivitas kerja yang maksimal serta karyawan tersebut mendapat kepuasan pribadi atas pemenuhan kebutuhannya (Suparto *et al.*, 2018). Terdapat empat dimensi yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja perawat, yaitu dimensi *work/home life*, dimensi *work design*, dimensi *work context*, dan dimensi *work world* (Kau *et al.*, 2021).

Kualitas kehidupan kerja perawat merupakan sebuah kondisi dimana organisasi dalam hal ini RS memberi kesempatan pada karyawan untuk dapat mengembangkan diri, baik melalui jenjang karir maupun pelatihan dan memberi kesempatan pada karyawan untuk ikut serta mengambil keputusan dan mengatur kehidupan kerjanya. Kualitas kehidupan kerja perawat yang rendah dapat menyebabkan perasaan frustrasi, ketidakmampuan, dan perasaan bersalah. Jika berkelanjutan, dapat menyebabkan insiden *turnover* bagi perawat (Kau *et al.*, 2021).

Kualitas kehidupan kerja perawat adalah faktor sosial dan lingkungan, faktor operasional, faktor administrasi dan budaya kerja. Budaya organisasi mempengaruhi kualitas kehidupan kerja perawat sehingga berpengaruh terhadap kinerja perawat dan secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja perawat sehingga mempengaruhi kinerja perawat (Pahlawan, 2023). Kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di RS. Ketika RS menciptakan kualitas kehidupan kerja yang kondusif maka kepuasan kerja perawat juga cenderung akan meningkat, kualitas kehidupan kerja yang kondusif dan partisipasi yang tinggi dari perawat mampu meningkatkan kepuasan kerja (Pramana *et al.*, 2022).

Hasil penelitian Almalki (2012) dalam Puspita *et al* (2017) salah satu faktor penting yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja perawat adalah pandangan masyarakat terhadap keperawatan dan gaji yang tidak memadai. Perawat di Indonesia terdiri dari perawat Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan perawat non-PNS. Dalam beberapa rumah sakit daerah, beberapa diantaranya disebut juga dengan perawat Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) maupun kontrak. Tingkatan dalam dunia kerja perawat, hal ini berpengaruh terhadap gaji pokok, insentif kinerja, dan beberapa tunjangan tergantung pada tempat dimana perawat tersebut bekerja.

Faktor-faktor lain yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja perawat diantaranya seperti karakteristik organisasi, sifat dasar kerja keperawatan, penghargaan terhadap nilai, sumber daya manusia, hubungan kolektif, dan pengembangan karir (Oyoh *et al.*, 2017). Hal tersebut sesuai dengan pendapat Pujiyanto *et al* (2017) yang menjelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja perawat dipengaruhi oleh budaya organisasi, karakteristik pekerjaan, dan efisien kualitas hidup perawat.

Kualitas kehidupan kerja perawat mencerminkan persepsi perawat terhadap pemenuhan kebutuhan pribadi dalam pengalaman kerja pada organisasi. Kualitas kehidupan kerja menjadi isu penting dalam organisasi kesehatan, memiliki beberapa dampak pada perawat maupun pelayanan keperawatan. *Quality of Nursing Work Life* (QNWL) menjadi elemen penting bagi profesi perawat yang akan berpengaruh pada kualitas pelayanan kesehatan (Pratama, 2016).

Kabupaten Banyumas terdiri dari 3 Rumah sakit, 1 diantaranya rumah sakit milik pemerintah provinsi yaitu RSUD Margono Soekarjo dan 2 milik pemerintah kabupaten, rumah sakit Ajibarang merupakan rumah sakit terbaru diantara 3 rumah sakit yang berada di wilayah Kabupaten Banyumas. Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Ajibarang merupakan rumah sakit yang dikelola oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Banyumas dengan pelayanan utama rawat jalan, rawat inap, Instalasi Gawat Darurat (IGD), rawat intensif, ruang Pelayanan Obstetri Neonatal Esensial/Emergensi Komprehensif (PONEK), Instalasi Bedah Sentral (IBS), dan anestesi (Amonggoro & Santoso, 2015).

Pada hasil studi pendahuluan di dimensi kehidupan kerja beberapa perawat mengatakan bahwa untuk mengatur pekerjaan di tempat kerja dan pekerjaan rumah tergantung pada individunya masing-masing. Salah satu narasumber mengatakan masih bisa mengandalkan orang terdekatnya untuk keperluan rumah tangga. Hasil studi pendahuluan pada dimensi pembagian pekerjaan, perawat mengatakan bahwa *cleaning service* cukup membantu pekerjaan perawat di ruangan. Namun, perawat mengeluhkan masih melakukan pekerjaan non-keperawatan seperti hal-hal yang berhubungan dengan administrasi.

Sedangkan hasil wawancara dengan 8 perawat kontrak 6 diantaranya mengatakan perawat belum cukup puas dengan sistem penilaian kinerja perawat yang ada. Pada dimensi

dunia kerja 8-6 perawat mengatakan bahwa upah yang diterima dirasa belum cukup dan memadai. Selain itu meskipun terdapat insentif namun hal tersebut tidak berpengaruh cukup besar pada pendapatan upah perawat. Perawat mengatakan terdapat perbedaan yang cukup besar pada penerimaan upah pegawai dengan status Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan pegawai kontrak.

Disisi lain perawat merasa bahwa masih buruknya persepsi keluarga pasien/masyarakat terhadap profesi perawat. Menurut perawat, kurangnya pemahaman masyarakat/keluarga pasien terhadap tugas tenaga kesehatan berpengaruh terhadap cara pandang masyarakat. Persepsi keluarga pasien pada profesi perawat adalah profesi yang mengurus seluruh hal yang berhubungan dengan pasien baik dalam hal pelayanan kesehatan maupun bukan baik dari pasien datang ke rumah sakit hingga pasien keluar dari rumah sakit. Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Gambaran Kualitas Kehidupan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Ajibarang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dimana pada hasil akhir penelitian berupa data-data numerik yang akan dianalisis menggunakan analisis statistik dengan bantuan perangkat lunak yang sudah ditetapkan sesuai dengan prosedur penelitian, hasil analisis tersebut nantinya akan dijabarkan secara deskriptif sesuai dengan keadaan yang sebenarnya (Sugiyono, 2019).

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan *cross sectional* yaitu suatu pendekatan yang mempelajari sebuah dinamika, dengan cara melalui observasi di lapangan dengan menggunakan kuesioner (Notoatmodjo, 2018). Pada penelitian ini, peneliti mencoba mengetahui tentang gambaran kualitas kehidupan kerja di RSUD Ajibarang. Penelitian ini dilakukan di RSUD Ajibarang Kabupaten Banyumas. Waktu Penelitian dilakukan pada bulan November 2022 sampai Februari 2024. Waktu Pengambilan data dilakukan pada bulan Desember 2023. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat rawat inap di RSUD Ajibarang sebanyak 81 perawat. Sampel pada penelitian ini adalah perawat yang bekerja di RSUD Ajibarang Banyumas yang memenuhi kriteria penelitian. Penentuan besar sampel yang diambil pada penelitian ini menggunakan rumus *slovin* didapatkan 67 sampel. Teknik Pengambilan Sampel menggunakan *simple random sampling*.

HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian tentang “Gambaran Kualitas Kehidupan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Ajibarang” dengan jumlah sampel 67 responden. Berikut merupakan hasil analisa univariat meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja dan kualitas kehidupan kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Ajibarang.

1. Gambaran karakteristik responden berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Ajibarang

Tabel 4.1 Gambaran karakteristik responden berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Ajibarang (n: 67)

Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Usia		
1. 17-25 tahun	10	14,9
2. 26-35 tahun	40	59,7
3. 36-45 tahun	14	20,9
4. 46-55 tahun	3	4,5
Jenis Kelamin		
1. Laki-laki	22	32,8

2. Perempuan	45	67,2
Pendidikan		
1. D3	35	52,2
2. Ners	32	47,8
Masa Kerja		
1. < 5 tahun	26	38,8
2. ≥ 5 tahun	41	61,2
Kualitas Kehidupan Kerja		
1. Cukup	14	20,9
2. Baik	53	79,1
Total	67	100

Berdasarkan tabel 4.1 mayoritas responden berusia 26-35 tahun sebanyak 40 responden (59,7%), pada karakteristik pendidikan mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 45 responden (67,2%), pada karakteristik pendidikan mayoritas responden tamatan D3 sebanyak 35 responden (52,2%), dan pada karakteristik masa kerja mayoritas responden berada pada kategori ≥ 5 tahun sebanyak 41 responden (61,2%), pada kualitas kehidupan kerja mayoritas responden berada pada kategori baik sebanyak 53 responden (79,1%).

- Gambaran kualitas kehidupan kerja perawat berdasarkan karakteristik responden (usia, jenis kelamin, pendidikan, lama kerja) di ruang rawat inap RSUD Ajibarang

Tabel 4.2 Gambaran kualitas kehidupan kerja perawat berdasarkan karakteristik responden (usia, jenis kelamin, pendidikan, lama kerja) di ruang rawat inap RSUD Ajibarang (n: 67)

Karakteristik	Kualitas Kehidupan Kerja				Total	
	Cukup		Baik		n	%
	n	%	n	%		
Usia						
1. 17-25 tahun	1	1,5	9	13,4	10	14,9
2. 26-35 tahun	10	14,9	30	44,8	40	59,7
3. 36-45 tahun	3	4,5	11	16,4	14	20,9
4. 46-55 tahun	0	0	3	4,5	3	4,5
Jenis Kelamin						
1. Laki-laki	5	7,5	17	25,4	22	32,8
2. Perempuan	9	13,4	36	53,7	45	67,2
Pendidikan						
1. D3	6	9	29	43,3	35	52,2
2. Ners	8	11,9	24	35,8	32	47,8
Masa Kerja						
1. < 5 tahun	6	9	20	29,9	26	38,8
2. ≥ 5 tahun	8	11,9	33	49,3	41	61,2
Total	14	20,9	53	79,1	67	100

Berdasarkan tabel 4.2 mayoritas responden berusia 26-35 tahun dengan kualitas kehidupan kerja yang baik sebanyak 30 responden (44,8%), pada karakteristik jenis kelamin mayoritas responden berjenis kelamin perempuan dengan kualitas kehidupan kerja yang baik sebanyak 36 responden (53,7%), pada karakteristik pendidikan mayoritas responden tamatan D3 dengan kualitas kehidupan kerja yang baik sebanyak 29 responden (43,3%), pada karakteristik masa kerja mayoritas responden dengan masa kerja ≥ 5 tahun dengan kualitas kehidupan kerja yang baik sebanyak 33 responden (49,3%)

PEMBAHASAN

1. Gambaran karakteristik responden berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Ajibarang

Hasil penelitian ini didapatkan mayoritas responden berusia 26-35 tahun sebanyak 40 responden (59,7%). Sejalan dengan penelitian Muthiah *et al* (2022) dengan hasil penelitian sebagian besar responden berada pada kategori umur 26-35 tahun yakni 35 responden (61,4%). Usia menjadi salah satu faktor internal yang mempengaruhi perawat. Usia berkaitan dengan kinerja karena umur yang meningkat akan diikuti dengan proses degenerasi dari organ sehingga kemampuan organ akan menurun. Semakin berumur, maka akan mengalami penurunan otot yang berdampak pada kelelahan sehingga mempengaruhi kinerja (Indah *et al.*, 2019).

Pada karakteristik pendidikan mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 45 responden (67,2%). Sejalan dengan penelitian Kau *et al* (2021) dengan hasil penelitian sebagian responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 117 responden (72,7%). Profesi perawat merupakan profesi yang mengedepankan nilai humanistik dan perilaku caring dalam pelayanan kesehatan. Lingkungan pekerjaan perawat secara konsep tidak membedakan antara perawat laki-laki maupun perempuan, hanya saja diferensiasi atau perbedaan peran perawat dikonstruksi oleh kemampuan fungsional dalam memberikan pelayanan kesehatan. Sehingga jika melihat tersebut maka profesi perawat sebagai besar diminati oleh perempuan dibandingkan laki-laki. Dalam menjalankan profesi sebagai perawat diatur dalam etika profesi keperawatan. Dalam aturan tersebut, tidak ada yang membedakan antara perawat laki-laki maupun perempuan (Agustin *et al.*, 2022).

Pada karakteristik pendidikan mayoritas responden tamatan D3 sebanyak 35 responden (52,2%). Penelitian ini sejalan dengan penelitian Ezdha (2018) dengan hasil penelitian pendidikan perawat sebagian besar adalah DIII keperawatan yaitu sebanyak 56 perawat (82,4%). Sebagian besar tingkat pendidikan adalah DIII Keperawatan, mayoritas perawat di Indonesia memang masih berpendidikan DIII Keperawatan (Tinambunan *et al.*, 2018).

Pada karakteristik masa kerja mayoritas responden berada pada kategori ≥ 5 tahun sebanyak 41 responden (61,2%). Penelitian ini sejalan dengan penelitian Ezdha (2018) dengan hasil penelitian mayoritas perawat berada pada masa kerja ≥ 5 tahun yaitu sebanyak 39 perawat (57,4%). Masa kerja adalah berapa lama seseorang bekerja pada masing-masing pekerjaan atau jabatan. Masa kerja memberi pengaruh positif pada kinerja bila dengan semakin lamanya masa kerja seseorang semakin berpengalaman dalam melaksanakan tugasnya (Putri *et al.*, 2019).

2. Gambaran kualitas kehidupan kerja perawat berdasarkan karakteristik responden (usia, jenis kelamin, pendidikan, lama kerja) di ruang rawat inap RSUD Ajibarang

Pada penelitian ini didapatkan skor terbanyak pada kuesioner QWL terdapat pada nomor 12 (dimensi *work context*) dan terendah pada nomor 8 (dimensi *work design*). Dimensi *work context* merupakan peraturan dalam pekerjaan yang harus dilakukan oleh perawat dan dampak dari lingkungan pekerjaan bagi perawat dan pasien. Selain itu hal-hal yang termasuk dalam konteks kerja adalah praktek-praktek manajemen, hubungan dengan rekan kerja, kesempatan pengembangan profesional, dan lingkungan kerja. Sumber yang berpotensi menyebabkan ketidakpuasan dengan praktik manajemen meliputi kurangnya partisipasi dalam pembuatan keputusan oleh manajer perawat, kurangnya pengakuan akan prestasi suatu pekerjaan, dan kurangnya rasa menghargai oleh manajemen tingkat atas. Penelitian sebelumnya menunjukkan dampak dari kesempatan dalam pengembangan profesional seperti sistem promosi, mengikuti program pendidikan sarjana lanjutan dan pendidikan yang berkelanjutan pada kualitas kehidupan kerja perawat. Dalam hal lingkungan kerja, hasil dari berbagai penelitian menemukan bahwa perawat tidak puas dengan pihak keamanan dengan hasil yang

memprihatinkan tentang keselamatan di tempat kerja. Selain itu, tidak memadainya sarana dan prasarana untuk pelayanan pasien berkaitan dengan ketidakpuasan perawat dan profesional kesehatan lainnya. Merupakan tempat di mana perawat bekerja, dampak dari lingkungan pekerjaan, hubungan perawat dengan manajemen, sistem dalam bekerja, keuntungan yang didapatkan yang menunjang dalam pekerjaan. Dimensi konteks kerja terdiri dari peraturan dalam pekerjaan yang harus dilakukan oleh perawat dan dampak dari lingkungan pekerjaan bagi perawat dan pasien. Selain itu hal-hal yang termasuk dalam konteks kerja adalah praktik-praktik manajemen, hubungan dengan rekan kerja, kesempatan pengembangan profesional, dan lingkungan kerja. Sumber yang berpotensi menyebabkan ketidakpuasan dengan praktik manajemen meliputi kurangnya partisipasi dalam pembuatan keputusan oleh manajer perawat, kurangnya pengakuan akan prestasi suatu pekerjaan, dan kurangnya rasa menghargai oleh manajemen tingkat atas (Kau *et al.*, 2021).

Faktor yang tercakup dalam *work context* meliputi hubungan dengan rekan kerja, komunikasi, pengembangan karir, supervisi, penghargaan, fasilitas kerja, dan rasa aman sedangkan *work design* didefinisikan sebagai komposisi pekerjaan perawat dan gambaran aktual yang dikerjakan oleh perawat. Faktor yang membangun *work design* adalah kepuasan, beban kerja, otonomi, proporsi pekerjaan, kinerja, dan *staffing* (Rahmawati, 2018). Responden mengungkapkan bahwa hubungan kerja dan komunikasi antara sesama perawat cukup bagus. Hubungan yang baik antara sesama perawat didukung oleh beberapa faktor antara lain adalah karena sebagian besar responden berasal dari institusi pendidikan yang sama sehingga memiliki ideologi yang sejalan serta usia yang juga relatif sama sehingga memudahkan untuk berinteraksi dan bekerja sama. Kualitas kerja yang baik terdapat insentif dan komunikasi yang cukup baik.

Hasil penelitian ini didapatkan mayoritas responden berusia 26-35 tahun dengan kualitas kehidupan kerja yang baik sebanyak 30 responden (44,8%), sejalan dengan penelitian Muthiah *et al* (2022) dengan hasil penelitian pada rentang usia 26-35 tahun (dewasa awal) dengan kualitas kehidupan kerja perawat kategori baik sebanyak 22 responden (62,9%). Perawat yang berusia matang memiliki QWL tinggi dimana perawat mempunyai kemampuan untuk menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan di rumah (Muthiah *et al.*, 2022). Usia merupakan lama waktu seseorang hidup yang dihitung sejak dilahirkan. Usia dipandang memiliki pengaruh pada kualitas yang dimiliki oleh perawat. Semakin bertambahnya usia, maka individu tersebut akan memotivasi dirinya sendiri agar lebih baik lagi dalam status sosio-ekonomi dengan cara bekerja (Siddiqiyah, 2017). Penelitian ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayayah (2018) yang berjudul “Gambaran *Quality Of Work Life* (QWL) pada Perawat di Salah satu Rumah Sakit di Surakarta” menurutnya usia sangat mempengaruhi kinerja perawat yang baik dimiliki pada usia dewasa awal dimana mereka memiliki sifat kebijaksanaan, pengambilan keputusan, tanggung jawab, pola pikir, pengendalian emosi dan toleransi yang baik seiring dengan pertambahan usia.

Menurut asumsi peneliti bahwa perawat yang memiliki usia lebih tua akan lebih memiliki QWL yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang memiliki usia dibawah 25 tahun karena mereka merasa banyak penundaan dalam tugas rutinitas pekerjaan mereka sehari hari, dibandingkan dengan mereka yang berusia diatas 26 tahun dimana mereka memiliki dimensi konteks kerja dilihat dari produktif dalam bekerja dan mampu menyeimbangkan kebutuhan pribadi dan pekerjaan mereka dibandingkan perawat yang lebih muda. Perawat yang lebih tua juga memiliki kesiapan mental, wawasan yang lebih luas dan pengalaman kerja yang cukup lama dalam pekerjaan.

Pada karakteristik jenis kelamin mayoritas responden berjenis kelamin perempuan dengan kualitas kehidupan kerja yang baik sebanyak 36 responden (53,7%), sama halnya dengan penelitian Muthiah *et al* (2022) yang menunjukkan mayoritas perawat dengan dengan kualitas kehidupan kerja yang baik berjenis kelamin perempuan lebih banyak (93%)

dibandingkan dengan perawat laki-laki (7%). Menurut (Nuari, 2016) jenis kelamin tidak menentukan QWL perawat, dimana baik perawat perempuan maupun perawat laki-laki akan memiliki QWL yang baik jika mereka memiliki kinerja dan pelayanan kesehatan yang optimal. Menurut peneliti perawat perempuan memiliki kualitas kehidupan kerja yang mendominasi karena dilihat dari segi populasi perawat di RSUD Ajibarang mayoritas berjenis kelamin perempuan,

Pada karakteristik pendidikan mayoritas responden tamatan D3 dengan kualitas kehidupan kerja yang baik sebanyak 29 responden (43,3%), berbeda dengan penelitian Kaluku *et al* (2019) dengan hasil penelitian mayoritas perawat pendidikan tamatan S1 Ners dengan kualitas kehidupan kerja yang baik sebanyak 174 responden (60,6%). Karakteristik tingkat pendidikan merupakan proses pembelajaran untuk membentuk sikap dan perilaku yang diberikan secara formal yang bersifat terorganisasi dan berjenjang. Tingkat pendidikan mempengaruhi individu dalam merespon sesuatu. Semakin tinggi tingkat pendidikan maka akan lebih rasional, terbuka dan kreatif dalam menerima perubahan. Selain itu, dengan tingkat pendidikan yang tinggi maka wawasan yang dimiliki lebih luas sehingga meningkatkan motivasi dalam bekerja sehingga kualitas kehidupan kerja akan lebih baik (Hidayah, 2018). Menurut peneliti, perbedaan hasil penelitian ini dikarenakan di RSUD Ajibarang mayoritas perawatnya memiliki jenjang pendidikan D3.

Pada karakteristik masa kerja mayoritas responden dengan masa kerja ≥ 5 tahun dengan kualitas kehidupan kerja yang baik sebanyak 33 responden (49,3%), sejalan dengan penelitian Muthiah *et al* (2022) dengan hasil penelitian responden yang memiliki masa kerja ≥ 5 tahun dengan kualitas kehidupan kerja perawat pada kategori baik sebanyak 26 responden. Perawat dengan masa kerja atau pengalaman kerja yang lebih lama memiliki kecenderungan kepuasan kerja, motivasi kerja dan kualitas kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang memiliki masa kerja yang baru, dengan kata lain kepuasan kerja, motivasi kerja dan kualitas kerja akan meningkat seiring dengan lamanya masa kerja seorang perawat. Semakin lama masa kerja maka pemahaman akan tugas dan tanggung jawab akan semakin baik (Bekti, 2018). Penelitian ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan Widayati (2020) yang meneliti tentang “*Quality Of Nursing Work Life (QNWL) pada perawat*” menurutnya pengalaman seseorang didalam bekerja membuat seseorang lebih percaya diri dalam menjalankan pekerjaannya. Lamanya seorang perawat bekerja berbanding lurus dengan ikatan kekeluargaan yang semakin erat terjalin dengan tim kerja lainnya sehingga menumbuhkan kehidupan kerja yang berkualitas, dimana rentang masa kerja maksimal untuk dapat percaya diri dan merasa ikatan kekeluargaan yang besar sekitar 3-4 tahun masa kerja.

Pengalaman bekerja dari waktu lama bekerja membuat perawat telah terbiasa dengan pekerjaannya sehingga tidak merasakan perubahan yang terjadi dalam pekerjaan. Perawat dengan masa kerja yang berpengalaman lama lebih dengan pekerjaannya, gaji dan supervisi dan membuat mereka lebih menikmati pekerjaannya (Kaluku *et al.*, 2019). Menurut peneliti semakin lama masa kerja seorang perawat maka semakin banyak pengalaman di lingkungan kerja, jiwa kekeluargaan, merasa puas dengan pekerjaan, dan percaya diri. Sehingga akan berdampak pada QWL yang mereka punya akan baik. Masa kerja juga menentukan karir ke depan seorang perawat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui Gambaran Kualitas Kehidupan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Ajibarang, kesimpulannya antara lain : Mayoritas responden berusia 26-35 tahun sebanyak 40 responden (59,7%), pada karakteristik pendidikan mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 45 responden (67,2%), pada karakteristik pendidikan mayoritas responden tamatan D3 sebanyak 35 responden (52,2%), dan pada karakteristik masa kerja mayoritas responden berada pada kategori ≥ 5 tahun sebanyak 41 responden (61,2%), pada kualitas kehidupan kerja mayoritas responden berada pada kategori baik sebanyak 53 responden (79,1%). Mayoritas responden berusia 26-35 tahun dengan kualitas kehidupan kerja yang baik sebanyak 30 responden (44,8%), pada karakteristik jenis kelamin mayoritas responden berjenis kelamin perempuan dengan kualitas kehidupan kerja yang baik sebanyak 36 responden (53,7%), pada karakteristik pendidikan mayoritas responden tamatan D3 dengan kualitas kehidupan kerja yang baik sebanyak 29 responden (43,3%), pada karakteristik masa kerja mayoritas responden dengan masa kerja ≥ 5 tahun dengan kualitas kehidupan kerja yang baik sebanyak 33 responden (49,3%).

Rumah Sakit Umum Daerah Ajibarang disarankan dapat menggunakan hasil penelitian sebagai acuan untuk meningkatkan kualitas mutu dan pengaruh kualitas kehidupan kerja perawat di rumah sakit. Responden diharapkan dapat memberikan pengetahuan bagi profesi keperawatan tentang pentingnya kualitas kehidupan kerja perawat, bagi perawat kualitas kehidupan kerja berada pada kategori cukup ditingkatkan lagi terutama pada dimensi *work design* yang tergolong rendah dan perawat kualitas kehidupan kerja berada pada kategori baik agar selalu dipertahankan. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti lebih lanjut mengenai faktor yang dapat berpengaruh terhadap kualitas kehidupan kerja perawat, seperti komunikasi atau kompensasi yang layak.

DAFTAR PUSTAKA

- Ace, A. 2017. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Partisipasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat RSUD Bangkinang. *JOM FISIP*. Vol. 4 No. 2-Oktober 2017.
- Adiputra, I. M. S., Trisnadewi, N. W., Oktaviani, N. P. W., Munthe, S. A., Hulu, V. T., Budiastutik, I., Faridi, A., Ramdany, R., & Fitriani, R. (2021). Metodologi Penelitian Kesehatan. Yayasan Kita Menulis.
- Almalki, M., J., Fitzgerald, G., & Clark M. *The Relationship Between Quality Of Work Life And Turnover Intention Of Primary Health Care Nurses In Saudi Arabia*. *Bmc Heal Serv Res*. 2017;12(1):1–11.
- Amanggoro, S., Santoso, P. 2015.. Keslingmas Vol. Hal 224-297 Desember 2015.
- Anggoro, W. T., Aeni, Q., & Istioningsih, I. (2019). Hubungan Karakteristik Perawat Dengan Perilaku Caring. *Jurnal Keperawatan Jiwa*, 6(2), 98. <https://doi.org/10.26714/jkj.6.2.2018.98-105>
- Brooks, BA & Anderson, MA (2005). *Definisi Kualitas Kehidupan Kerja Keperawatan*. *Ekonomi Keperawatan*. 23(6), 319-326
- Dewan Pengurus Pusat Persatuan Perawat Nasional Indonesia. (2022). Pedoman Pendidikan Keperawatan Berkelanjutan (PKB) Perawat Indonesia. Jakarta : Dewan Pengurus Pusat Persatuan Perawat Nasional Indonesia.
- Dresser, Gary. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi kesepuluh jilid I. Terjemahan Paramita Rahayu*. Intan Sejati Klaten.
- Filloppo, E.B. 2014. *Manajemen Personalita. Jilid 2. Edisi ke-6*. Penerbit Erlangga. Jakarta.

- Giarto, S.B. 2018. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi di PT. Solusky Yogyakarta*. Skripsi. Fakultas Ekonomi. UIN Yogyakarta
- Hackman, JR, & Oldham, GR (1980). *Desain ulang pekerjaan, Desain ulang*. MA: Addison-Wesley.
- Hamali, A. Y. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Harlan, J., & Sutjiati, R. 2018. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Gunadarma
- Hutagalung, L.E. 2022. Analisa Manajemen Resiko Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS) Pada Rumah Sakit XYZ Menggunakan ISO 31000. *Jurnal Telka*, vol. 12, No.1, April 2022.
- Kemntrian Kesehatan Republik Indonesia. (2022). Pentingnya Konsep Caring Dalam Asuhan Keperawatan. In Kementerian Kesehatan RI.
- Lestari, E, P. 2018. *Hubungan Pengetahuan Tentang Bahaya Dengan Perilaku Mengkonsumsi Miras Pada Remaja di Desa Glagahagung Kecamatan Purwoharjo Kabupaten Banyuwang*. Undergraduated (S1) thesis, University of Muhammadiyah Malang.
- Made, L. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Anak Hebat Indonesia.
- Mangkunegara, A. A. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya
- Moradi, T., Maghaminejad, F., & Azizi-fini, I. 2014. *Quality of working Life of Nurses and its Related Factors*, 3(June). Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4228533/>
- Muthiah, L., Dulahu, W. Y., & Hunawa, R. D. (2022). Relationship Of Age And Work Experience With The Quality Of Nursing Work Life (QNWL) Nurses. *Jurnal Keperawatan Dan Fisioterapi (Jkf)*, 4(2), 198–206. <https://doi.org/10.35451/jkf.v4i2.966>
- Murdiyanti, Sri (2010). *Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Kepuasan Kerja*.
- Nisya Rifiani dan Hartanti Sulihandari, (2013). *“Prinsip-Prinsip Dasar Keperawatan”* Cetakan 1. Jakarta: Dunia cerdas.
- Notoatmodjo, S. 2010. *Metode Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Notoatmodjo. (2018). Jenis dan Desain Penelitian. *Penelitian Deskriptif Adalah*, 1–8.
- Oktaviani. 2020. *Metode Penelitian*. 37-48
- 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
- Pujiyanto, IT. Suprihati. Nursalam. Ediyati, A. 2017. Improving Nursing Work Service Through Development Model of Quality of Nursing Work Life. *Jurnal Ners*. Vol. 12 No. 2 Oktober 2017: 212-218.
- Puspita APW, Susilaningsih FS, Somantri I. *Pengaruh Faktor Demografi Terhadap Quality of Nursing Work Life (Qnwl) Perawat Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung*. *J Pendidikan Keperawatan Indonesia*. 2017;3(1):13.
- Robbins, S. P. (2017). *Organization Behavior*. 17th ed ed. UK: Pearson Education Limited.
- Saragih, M. G., Saragih, L., Purba, J. W. P., & Panjaitan, P. D. (2021). *Metode penelitian kuantitatif: dasar-dasar memulai penelitian*. Yayasan Kita Menulis.
- Sekaran, Uma dan Bougie, Roger. 2013. *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. 6th Edition. USA: John Wiley & Sons, Inc,
- Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P., & Lee, D. J. (2015). A New measure of Quality of Work Life (QWL) Based On Need Satisfaction and Spillover Theories. *Social Indicator Research*, 55(3), 241-302. <http://doi.org/10.1023/A:1010986923468>.

- Soemarsono, S. 2015. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sugiyono. (2018a). Metode penelitian manajemen (Setiyawami (ed.); 6th ed.). Alfabeta.
- Sugiyono. (2018b). Research Methods Quantitative, Qualitative, and R&D. In Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke-18. Bandung: CV Alfabeta
- Winasih R, Nursalam N, Kurniawati Nd. *Cultural Organization And Quality Of Nursing Work Life On Nurses Performance And Job Satisfaction In Dr. Soetomo Hospital*. Surabaya. J Ners. 2015;10(2):332.
- Wirentanus, L. (2019). Peran Dan Wewenang Perawat Dalam Menjalankan Tugasnya Berdasarkan Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan. Media Keadilan: Jurnal Ilmu Hukum, 10(2), 148. <https://doi.org/10.31764/jmk.v10i2.2013>