Volume 6, No. 2, Juli 2026
Hal. 44 – 54

Kontribusi *Quality of Nursing Work Life (QNWL)* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit

Achmad Dwityanto Oktaviansyah [1]
Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta
Prabandari Puspita Ardyanto [2]
Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta
Zalfa Dhanya Enkaputri [3]
Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta
E-mail: ado125@ums.ac.id

Abstract

The performance of hospital nurses is greatly influenced by the quality of the work environment. Quality of Nursing Work Life (QNWL) reflects the level of comfort, well-being, and support that nurses experience in the workplace. This study examines the relationship between QNWL job satisfaction, and nurse performance. QNWL refers to the level of comfort, well-being, and support experienced by nurses in their work environment. Meanwhile, job satisfaction is a key factor that drives nurses to perform their work optimally. This study employed a quantitative correlational approach, involving 95 nurses from X Hospital in Surakarta, selected through purposive sampling. Nurses' performance, job satisfaction, and QNWL were measured using standardized scales and analyzed via multiple linear regression. The results revealed a significant relationship between QNWL and job satisfaction with nurses' performance (R = 0.584, F = 23.847, p = 0.000). Specifically, QNWL had a positive correlation with nursing performance (r = 0.517, p = 0.000), and job satisfaction also had a positive correlation with nursing performance (r = 0.553, p = 0.000). These results indicate that QNWL and job satisfaction significantly contribute to improved nursing performance.
Keywords: *Job Satisfaction, Nurses, Performance, Quality of Nursing Work Life (QNWL)*

Abstrak

Kinerja perawat rumah sakit sangat dipengaruhi oleh kualitas lingkungan kerja. Kualitas Kehidupan Kerja Perawat (QNWL) mencerminkan tingkat kenyamanan, kesejahteraan, dan dukungan yang dirasakan perawat di tempat kerja. Studi ini mengkaji hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja Perawat (QNWL), kepuasan kerja, dan kinerja perawat. QNWL mengacu pada tingkat kenyamanan, kesejahteraan, dan dukungan yang dialami perawat di lingkungan kerja mereka. Sementara itu, kepuasan kerja adalah faktor utama yang mendorong perawat untuk melakukan pekerjaan secara optimal. Penelitian ini menggunakan pendekatan korelasi kuantitatif, melibatkan 95 perawat dari Rumah Sakit X Surakarta, yang dipilih melalui purposive sampling. Kinerja perawat, kepuasan kerja, dan QNWL dikumpulkan menggunakan skala standar dan dianalisis dengan regresi linier berganda. Hasil menunjukkan hubungan yang signifikan antara QNWL dan kepuasan kerja dengan kinerja perawat (R = 0,584, F = 23,847, p = 0,000). Secara khusus, QNWL memiliki korelasi positif dengan kinerja perawat (r = 0,517, p = 0,000), dan kepuasan kerja juga memiliki korelasi positif dengan kepuasan kerja (r = 0,553, p = 0,000). Hasil ini menunjukkan bahwa QNWL dan kepuasan kerja berkontribusi secara signifikan pada peningkatan kinerja perawat.

Kata kunci: *Kepuasan Kerja, Kinerja, Perawat, Quality of Nursing Work Life (QNWL)*

Copyright © 2026. Achmad Dwityanto O. Prabandari Puspita A. Zalfa Dhanya E. All Right Reserved
Submitted: 2026-05-19 | **Revised: 2026-06-20** | **Accepted: 2026-07-10** | **Published: 2026-07-26**

Pendahuluan

Rumah sakit memainkan peran penting dalam penyediaan layanan kesehatan, sehingga peningkatan kinerja perawat harus diprioritaskan untuk mendukung kualitas layanan dan operasional rumah sakit (Hasnah & Asyari, 2022). Kinerja karyawan akan meningkat jika organisasi menciptakan kondisi kerja yang mendukung dan mengembangkan keterampilan karyawan (Rajagukguk & Intan, 2018). WHO menyatakan bahwa kinerja perawat Indonesia menempati peringkat kelima terendah (Rahmadhani dkk., 2024).. Rumah Sakit X di Surakarta juga mengalami hal yang sama; observasi menunjukkan bahwa perawat kurang disiplin, akurasi informasi, kepedulian, dan ketangkasan di kalangan perawat, yang juga dipengaruhi oleh jumlah staf yang terbatas sehingga menyebabkan kelelahan. Padahal, kinerja perawat yang ideal sangat penting untuk memberikan layanan keperawatan yang baik (Habibi dkk., 2021).

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai pencapaian hasil kerja sesuai dengan target waktu (Kasmir, 2016), yang mencakup aspek kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, dan kehadiran (Mathis & Jackson, 2002). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja meliputi kemampuan, pengetahuan, desain pekerjaan, karakter, motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin (Kasmir, 2016).

Kualitas Kehidupan Kerja Perawat (QNWL) dan kepuasan kerja adalah komponen penting yang memengaruhi kinerja perawat. QNWL menggambarkan sejauh mana pekerjaan dapat memenuhi kebutuhan pribadi perawat sekaligus memenuhi tujuan organisasi (L. O'Brien-Pallas dkk., 1994 dalam Brooks, 2001). QNWL dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal dan mencakup dimensi kehidupan kerja-rumah tangga, desain pekerjaan, konteks pekerjaan, dan dunia kerja (Baumann & O'Brien-Pallas, 1993 dalam Brooks & Anderson, 2005). Sementara itu, kepuasan kerja adalah perasaan senang terhadap pekerjaan yang dipengaruhi oleh pekerjaan itu sendiri, tantangan, lingkungan kerja, promosi, rekan kerja, gaji, dan pengawasan (Anoraga, 1992; Suryanto, 2022).

Penelitian sebelumnya menunjukkan hubungan positif antara QNWL dan kinerja (Aifu dkk., 2024; Hayulita dkk., 2023) dan kepuasan kerja dan kinerja perawat (Chandra & Putriana, 2023). Akibatnya, tingkat rendah dari kedua variabel tersebut dapat menurunkan kualitas layanan keperawatan dan merugikan rumah sakit.

Berikut ini adalah hipotesis penelitian: (1) Hipotesis utama: ada hubungan antara kualitas kehidupan kerja keperawatan (QNWL) dan kepuasan kerja dengan

kinerja perawat di Rumah Sakit X Surakarta; (2) Hipotesis minor 1: Ada hubungan positif antara QNWL dan kinerja perawat di Rumah Sakit X Surakarta; dan (3) Hipotesis minor 2: Ada hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja perawat di Rumah Sakit X Surakarta.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk: (1) Menguji hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja Perawat (QNWL) dan kepuasan kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit X Surakarta; (2) Menguji hubungan antara QNWL dan kinerja perawat; serta (3) Menguji hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja perawat di Rumah Sakit X Surakarta.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoretis dan praktis. Secara teoritis, penelitian ini dapat (a) meningkatkan penelitian ilmiah tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja perawat dan (b) menjadi rujukan bagi peneliti lain yang meneliti topik serupa. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat (a) memberikan wawasan kepada peneliti, pembaca, dan rumah sakit tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja perawat, dan (b) menjadi pertimbangan bagi manajemen.

Penelitian ini memiliki urgensi dalam pengembangan kajian psikologi industri dan organisasi, khususnya pada setting pelayanan kesehatan. Selama ini, penelitian mengenai kinerja perawat lebih banyak difokuskan pada aspek administratif dan kompetensi teknis, sementara faktor psikologis yang memengaruhi perilaku kerja tenaga kesehatan masih relatif terbatas dikaji. Padahal, kualitas pengalaman kerja perawat memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja, kesejahteraan psikologis, keterikatan kerja, serta kualitas pelayanan kepada pasien.

Melalui penelitian ini, QNWL dan kepuasan kerja diposisikan sebagai faktor psikologis organisasi yang berperan dalam membentuk perilaku kerja perawat. Oleh karena itu, hasil penelitian diharapkan dapat memperkuat pengembangan teori psikologi kerja terkait hubungan antara kualitas lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan performa individu pada profesi pelayanan kesehatan.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri atas QNWL dan kepuasan kerja, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja perawat. Penelitian dilaksanakan pada perawat di Rumah Sakit X Surakarta yang berjumlah 516 orang. Sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh jumlah sampel minimal sebanyak 84 responden. Dalam pelaksanaannya, penelitian melibatkan 95 perawat yang dipilih menggunakan teknik *purposive*

sampling, dengan kriteria responden telah bekerja minimal satu tahun di rumah sakit tersebut.

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan angket dalam bentuk *paper-based questionnaire* melalui kepala perawat di masing-masing unit. Responden diminta memberikan jawaban pada setiap pernyataan dengan menggunakan skala Likert, mulai dari sangat tidak sesuai hingga sangat sesuai.

Pengukuran variabel QNWL dilakukan menggunakan adaptasi skala Brooks dan Anderson yang dikembangkan berdasarkan teori O'Brien-Pallas dan Baumann. Skala ini mencakup empat dimensi, yaitu *work life–home life*, *work design, work context, dan work world*. Setelah melalui uji validitas, skala terdiri atas 41 item yang dinyatakan layak digunakan. Semakin tinggi skor yang diperoleh responden, semakin baik *quality of nursing work life* yang dimiliki. Variabel kepuasan kerja diukur menggunakan skala yang disusun berdasarkan aspek pekerjaan itu sendiri, pengawasan, gaji, promosi, dan rekan kerja. Skala ini terdiri atas 29 item valid, dengan interpretasi bahwa skor yang semakin tinggi menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang semakin tinggi pula. Sementara itu, variabel kinerja perawat diukur melalui aspek kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, dan kehadiran di tempat kerja. Instrumen kinerja terdiri atas 37 item valid, dan skor yang tinggi menunjukkan kinerja perawat yang semakin baik.

Sebelum digunakan dalam pengambilan data, seluruh instrumen terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya. Validitas isi diperiksa menggunakan koefisien Aiken's V melalui expert judgement oleh lima orang penilai. Item dinyatakan valid apabila memiliki indeks minimal 0,80. Hasil pengujian menunjukkan bahwa sebagian besar item pada ketiga skala memenuhi kriteria validitas. Selanjutnya, reliabilitas diuji menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Nilai reliabilitas yang diperoleh tergolong tinggi, yaitu 0,965 untuk skala QNWL, 0,938 untuk skala kepuasan kerja, dan 0,939 untuk skala kinerja, sehingga seluruh instrumen dinilai konsisten dan layak digunakan dalam penelitian.

Analisis data dilakukan secara bertahap. Pada tahap awal, data dianalisis secara deskriptif untuk melihat gambaran umum masing-masing variabel. Setelah itu dilakukan uji asumsi yang meliputi normalitas, linearitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Seluruh hasil menunjukkan bahwa data memenuhi syarat untuk dianalisis lebih lanjut. Hubungan antara QNWL dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Teknik ini dipilih karena memungkinkan peneliti mengetahui pengaruh kedua variabel bebas secara simultan maupun parsial terhadap variabel terikat, sekaligus melihat besarnya kontribusi masing-masing variabel terhadap kinerja perawat.

Hasil

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, data diuji untuk memastikan bahwa asumsi regresi terpenuhi. Dengan nilai signifikansi sebesar 0,111 (p > 0,05), hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Selain itu, uji linearitas menunjukkan bahwa ada hubungan linear antara QNWL dan kinerja serta kepuasan kerja dengan kinerja. Karena nilai tolerabilitas di atas 0,10 dan VIF di bawah 10, tidak ditemukan gejala multikolinearitas. Selain itu, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa model regresi memenuhi hipotesis homoskedastisitas.

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Kriteria	Collinearity Statistic		Keterangan
		Tolerance Value	VIF	
QNWL	Tolerance Value > 0,1 VIF < 10	0,528	1,894	Tidak terjadi multikolinearitas
Kepuasan Kerja	Tolerance Value > 0,1 VIF < 10	0,528	1,894	Tidak terjadi multikolinearitas

Setelah semua asumsi dipenuhi, analisis dilanjutkan dengan regresi linear berganda untuk memeriksa hubungan antara kepuasan kerja dan kualitas hidup kerja perawat (QNWL) dengan kinerja perawat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,584, dengan F sebesar 23,847, dan p sebesar 0,000. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa QNWL dan kepuasan kerja bersama-sama memiliki korelasi yang sangat signifikan dengan kinerja perawat.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda antara QNWL dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat

Variabel Prediktor	R	F	P
QNWL dan kepuasan kerja terhadap kinerja	0,584	23,847	0,000

Pengujian secara parsial menunjukkan bahwa kedua variabel bebas juga memiliki korelasi positif dengan kinerja perawat. Variabel QNWL memiliki koefisien

korelasi sebesar 0,517 dengan nilai signifikansi 0,000. Sementara itu, kepuasan kerja memiliki koefisien korelasi sebesar 0,553 dengan nilai signifikansi yang sama, yaitu 0,000.

Tabel 3. Hasil Uji Korelasi Parsial antara Quality of Nursing Work Life (QNWL), Kepuasan Kerja, dan Kinerja Perawat

Variabel	r	p	Keterangan
QNWL terhadap kinerja	0,517	0,000	Hubungan positif sangat signifikan
Kepuasan kerja terhadap kinerja	0,553	0,000	Hubungan positif sangat signifikan

Hasil kategorisasi menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada kategori tinggi untuk ketiga variabel. Pada variabel QNWL, sebanyak 70,53% perawat berada pada kategori tinggi dan 8,42% berada pada kategori sangat tinggi. Pada variabel kepuasan kerja, 55,79% responden termasuk kategori tinggi dan 14,74% berada pada kategori sangat tinggi. Sementara itu, kinerja perawat didominasi oleh kategori tinggi sebesar 74,74% dan kategori sangat tinggi sebesar 18,95%.

Tabel 4. Distribusi Kategori Quality of Nursing Work Life (QNWL), Kepuasan Kerja, dan Kinerja Perawat

Variabel	Kategori Sedang	Kategori Tinggi	Kategori Sangat Tinggi
QNWL	21,05%	70,53%	8,42%
Kepuasan kerja	29,47%	55,79%	14,74%
Kinerja perawat	6,32%	74,74%	18,95%

Selain itu, hasil perhitungan sumbangan efektif menunjukkan bahwa kedua variabel bebas memberikan kontribusi sebesar 34,1% terhadap kinerja perawat. QNWL memberikan kontribusi sebesar 13,4%, sedangkan kepuasan kerja memberikan kontribusi lebih besar, yaitu 20,74%.

Tabel 5. Sumbangan Efektif Quality of Nursing Work Life (QNWL) dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat

Variabel	Sumbangan Efektif
QNWL	13,40%
Kepuasan kerja	20,74%
Total	34,10%

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan kualitas kehidupan kerja perawat (QNWL) berkorelasi positif dan signifikan dengan kinerja perawat. Temuan ini juga menunjukkan bahwa kemampuan teknis setiap perawat dan kualitas

pengalaman psikologis yang mereka alami saat bekerja berkontribusi pada kinerja perawat. Kondisi kerja yang mendukung dapat meningkatkan motivasi intrinsik, keterikatan kerja (*work engagement*), dan rasa memiliki terhadap organisasi. Dari sudut pandang psikologi organisasi, hal ini mendorong orang untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka.

Hubungan positif antara QNWL dan kinerja perawat menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik memiliki fungsi psikologis yang penting untuk menjaga stabilitas emosi, semangat kerja, dan komitmen profesional perawat. Menurut Brooks dan Anderson (2005), QNWL adalah ketika kebutuhan personal perawat dapat dipenuhi sambil mempertimbangkan kebutuhan organisasi. Dalam penelitian ini, koefisien korelasi sebesar r = 0,517 menunjukkan bahwa semakin baik perawat melihat kualitas kehidupan kerjanya, semakin baik mereka melakukan kerja. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Aifu et al. (2024) dan Hayulita et al. (2023), yang menemukan bahwa lingkungan kerja yang sehat dan suportif terkait dengan kualitas pelayanan yang diberikan oleh tenaga kesehatan.

Secara psikologis, QNWL adalah bentuk dukungan organisasi yang memengaruhi cara orang melihat penghargaan dan perhatian organisasi terhadap kesejahteraan mereka. Ketika perawat memperoleh dukungan sosial, keamanan kerja, dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tingkat stres kerja mereka cenderung menurun. Akibatnya, perawat memiliki kapasitas psikologis yang lebih baik untuk melakukan tugas pelayanan mereka. Sebaliknya, kelelahan emosional, yang juga dikenal sebagai kelelahan emosional, dapat disebabkan oleh kondisi kerja yang penuh tekanan, beban kerja yang tinggi, dan kurangnya waktu istirahat. Pada akhirnya, kelelahan emosional dapat menyebabkan penurunan kualitas pelayanan keperawatan.

Dalam hal penelitian ini, dimensi desain pekerjaan QNWL tampaknya paling penting. Karena kekurangan tenaga perawat, sebagian responden mengeluhkan tingkat beban kerja yang tinggi. Teori Job Demands-Resources (JD-R) menjelaskan kondisi tersebut. Teori ini menyatakan bahwa jika ada tuntutan kerja yang tinggi tanpa sumber daya yang memadai, ada kemungkinan pekerja akan mengalami kelelahan dan performa kerja akan menurun. Oleh karena itu, pengaturan beban kerja yang proporsional sangat penting untuk manajemen rumah sakit dan perawat untuk mempertahankan kualitas pelayanan.

Selain QNWL, kepuasan kerja memiliki korelasi yang lebih kuat dengan kinerja perawat (r = 0,553) dan memberikan kontribusi efektif terbesar sebesar 20,74%. Hasil ini menunjukkan bahwa faktor afektif terhadap pekerjaan menjadi prediktor penting untuk kualitas kinerja perawat. Ketika seseorang melihat evaluasi positif tentang pekerjaannya, ahli psikologi kerja mengatakan bahwa mereka bahagia dengan

pekerjaan mereka. Evaluasi ini termasuk perasaan bahwa mereka dihargai, diperlakukan dengan adil, dan memiliki kesempatan untuk berkembang. Ketika seseorang melihat evaluasi positif tentang pekerjaan mereka, mereka akan memiliki keinginan dalam diri mereka untuk bekerja lebih keras, disiplin, dan bertanggung jawab.

Teori Two-Factor Herzberg mengatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor motivator (*motivator factors*) dan faktor kebersihan (*hygiene factors*) (Alrawahi et al.,2020). Faktor motivator, seperti penghargaan, pengembangan karier, dan pencapaian, dapat meningkatkan keinginan intrinsik perawat untuk bekerja lebih baik, dan faktor kebersihan, seperti supervisi dan kondisi kerja yang memadai, dapat mencegah ketidakpuasan kerja. Oleh karena itu, perawat yang bahagia dengan pekerjaan mereka memiliki hubungan dengan manfaat psikologis dan kompensasi moneter.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan kinerja dikategorikan tinggi pada sebagian besar responden. Namun, responden dalam kategori sedang tetap ada, hal ini menunjukkan bahwa belum seluruh perawat memiliki kondisi kerja yang ideal. Tidak hadir tepat waktu, kurang fokus pada pekerjaan, atau menggunakan ponsel saat bekerja dapat dianggap sebagai tanda kurangnya disiplin kerja. Hal-hal seperti itu juga dapat menunjukkan kelelahan psikologis, kejenuhan kerja, dan kehilangan ikatan dengan organisasi.

Secara teoritis, penelitian ini membantu mengembangkan penelitian psikologi industri dan organisasi, khususnya terkait faktor-faktor psikologis yang memengaruhi kinerja tenaga kesehatan. Penelitian ini memperkuat gagasan bahwa kepuasan kerja dan kualitas kehidupan kerja merupakan faktor penting dalam perilaku kerja perawat dalam konteks pelayanan kesehatan. Dalam konteks ini, faktor psikologis tenaga kesehatan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas pelayanan, keselamatan pasangan, dan jumlah perawatan yang diberikan.

Penelitian ini juga memperluas penelitian tentang QNWL di rumah sakit Indonesia, terutama pada perawat rumah sakit swasta. Selama ini, penelitian tentang kinerja perawat lebih banyak menekankan aspek administratif dan keterampilan teknis, sedangkan penelitian tentang aspek psikologis dan kualitas pengalaman kerja masih relatif terbatas. Sehingga hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk pembuatan intervensi psikologi organisasi yang berfokus pada peningkatan kesejahteraan psikologis tenaga kesehatan.

Secara praktis, hasil penelitian menunjukkan bahwa meningkatkan kinerja perawat memerlukan pendekatan organisasi yang lebih humanistik. Rumah sakit harus memperhatikan kesehatan mental perawat selain fokus pada pekerjaan dan tujuan mereka. Mereka harus mengatur beban kerja yang seimbang, memberikan

dukungan sosial organisasi, komunikasi interpersonal yang sehat, dan sistem pembayaran yang adil. Metode ini sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang dapat terus meningkatkan motivasi, kesetiaan, dan keterlibatan perawat di tempat kerja.

Kontribusi QNWL dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat hanya 34,1%, sehingga masih ada faktor lain yang memengaruhi kinerja perawat. Untuk penelitian selanjutnya disarankan mengembangkan model psikologis yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja perawat seperti stres kerja, kelelahan, gaya kepemimpinan, keterlibatan kerja, dan komitmen organisasi.

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan quality of nursing work life (QNWL) berkorelasi positif dan signifikan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit X di Solo. Semakin baik kualitas kehidupan kerja dan semakin tinggi kepuasan kerja perawat, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditampilkan. Di antara kedua variabel tersebut, kepuasan kerja memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap kinerja dibandingkan QNWL. Namun, kedua variabel tersebut hanya memberikan kontribusi 34,1% variasi kinerja, sehingga masih terdapat faktor lain yang turut berperan.

Rumah sakit disarankan untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja perawat melalui penyesuaian beban kerja, penyediaan fasilitas kerja yang memadai, komunikasi yang lebih baik, serta menerapkan sistem penghargaan dan promosi yang lebih jelas. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain, seperti stres kerja, disiplin, burnout, atau gaya kepemimpinan, agar faktor-faktor yang memengaruhi kinerja perawat dapat dipahami secara lebih menyeluruh.

Referensi

Aifu, D. K., Sari, E., & Sarumi, R. (2024). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) terhadap Kinerja Bidan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Muna. *Jurnal Riset Sains Dan Kesehatan Indonesia*, *1*(1), 16–23. https://doi.org/https://doi.org/10.69930/jrski.v1i1.10

Alrawahi, S., Sellgren,S.F., Altouby,S., Alwahaibi,N., Brommels,N., 2020, The application of Herzberg's two-factor theory of motivation to job satisfaction in clinical laboratories in Omani hospitals, J.Heliyon 6;6(9), doi: 10.1016/j.heliyon.2020.e04829

Anoraga, P. (1992). *Psikologi kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Brooks, B. A. (2001). *Development of an Instrument to Measure Quality of Nurses' Worklife*.

Brooks, B. A., & Anderson, M. A. (2005). Defining quality of nursing work life. *Nursing Economics*, *23*(6), 319–326. https://www.researchgate.net/publication/7314185

Chandra, L. D., & Putriana. (2023). Pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat. *Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial (JEIS), 02*(01), 86–93.

Habibi, A., Humairoh, S., Ahmad, S. N. A., Hasan, R., & Nurfadillah, N. (2021). Hubungan Reward dengan Kinerja di Rumah Sakit dr. Sitanala Tahun 2020. *Jurnal JKFT: Universitas Muhamadiyah Tangerang*, *6*(2), 73–82. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.31000/jkft.v6i2.5757

Hasnah, F., & Asyari, D. P. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di rumah sakit: Systematic review. *Jurnal Kesehatan Jompa*, *1*(1), 89–97. https://doi.org/10.55784/jkj.vol1.iss1.209

Hayulita, S., Andriani, M., & Ningsih, A. M. (2023). Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja Perawat dengan Kinerja Perawat di RSI Ibnu Sina Padang Panjang. *Jurnal Ners: Research & Learning in Nursing Science*, *1*, 20–26. https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jn.v7i1.8301

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT RajaGrafindo Persada.

Kusumadewi, N., Razak, A., & Mukhlis, N. (2023). Pengaruh kepuasan kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja asuhan keperawatan di Instalasi Rawat Inap RSUD Labuang Baji Makassar. *Journal of Muslim Community Health (JMCH) 2023*, *4*(3), 222–239. https://doi.org/10.52103/jmch.v4i3.1232JournalHomepage:https://pasca-umi.ac.id/index.php/jmch

L. Mathis, R., & H.Jackson, J. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat

Padila, & Andri, J. (2022). Beban Kerja dan Stres Kerja Perawat di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Keperawatan Silampari*, *5*(2), 919–926. https://doi.org/10.31539/jks.v5i2.3582

Putra, A. C. M., & Muttaqin, D. (2020). Hubungan Antara Dukungan Sosial dengan Burnout Pada Perawat di Rumah Sakit X. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, *9*(2), 82–87. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30872/psikostudia.v9i2.3901

Rahmadhani, P., Efendi, I., Afrianty, M., & Fitriani, A. D. (2024). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Umum Bunda Thamrin, Medan. *Jurnal Promotif Preventif*, *7*(3), 519–527. https://doi.org/https://doi.org/10.47650/jpp.v7i3.1299

Rajagukguk, S. M., & Intan, F. S. (2018). Pengaruh kompensasi, motivasi karyawan, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Akuntansi Maranatha*, *9*(2), 131–136. https://doi.org/10.28932/jam.v9i2.480

Robbins,S.P., dan Judge, T.S., 2015, *Perilaku Organisasi*, Jakarta, Salemba Empat

Sopali,Mardhatila Fitri, Ai Elis Karlinda, Putri Azizi, and Chintya Ones Charli, 2023, Beban Kerja, Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana, *Jurnal Ekobsitek*, 12.4, 740-45 (https://doi.org/10.35134/ekobistek.v12i4.710)

Suryanto, B. (2022). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.

Yusuf, H. S. (2022). Pengaruh penempatan (placement) dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Madising Kabupaten Pinrang. *DECISION: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, *3*(1), 63–71. https://doi.org/10.31850/decision.v3i1.1498