

Hubungan Komponen *Quality of Work Life* dengan Motivasi Kerja Perawat di Puskesmas Wera Kab. Bima NTB

Nismawati

Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta, Indonesia
Correspondent Author: First Author (email: Watinisma09@gmail.com)

ABSTRACT

This study aims to see determine the components of the quality of work-life associated with the work motivation of nurses in Puskesmas Wera. The quality of work-life components that are have been investigated is that the facilities available, occupational health and safety, employee involvement, balanced compensation, communication, career development, problem-solving, the safety of labor , and pride in institutions. This research is could be a quantitative research employing a cross-sectional approach. Sampling amounting to 40 respondents, with a complete sampling method. Bivariate analysis was obtained based on the results of research conducted by nurses who have low work motivation as much as 14 (35%) and nurses who have high work motivation as much as 26 (65%). Components of quality of work life related to work motivation are available facilities, employee engagement, balanced compensation, communication, problem solving, job security and pride in the institution.

Keywords

Quality of Work Life
Nurse
Work Motivation

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Pendahuluan

Pusat Kesehatan Masyarakat disebut Puskesmas merupakan sarana pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat serta upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya diwilayah kerjanya. (Kementrian Negara RI, 2014).

Perawat memiliki peran dan fungsi dalam melaksanakan tugasnya. Tugas pokok perawat menurut Permenpan no 25 tahun 2014 adalah melakukan kegiatan pelayanan keperawatan yang meliputi asuhan keperawatan, pengawasan keperawatan, dan mengabdikan dimasyarakat. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pelaksanaan peran dan tugas perawat, salah satunya ialah kualitas kehidupan kerja. Cascio (2019) menyatakan bahwa ada dua cara untuk mengertikan kualitas kehidupan kerja (Quality Of Work Life). Awal, kualitas kehidupan kerja searah dengan usaha organisasi dalam mewujudkan tujuan organisasi seperti konsep promosi, supervisi yang demokratis, keterlibatan karyawan dan keadaan kerja yang nyaman. Nomor dua, kualitas kehidupan kerja ialah anggapan karyawan mengenai sepanjang mana mereka merasa nyaman, puas terhadap pekerjaan, dan sanggup berkembang serta tumbuh sebagai manusia. Dari kedua pandangan tersebut hingga bisa disimpulkan kalau

karyawan yang menggemari organisasi dan struktur pekerjaannya akan menganggap bahwa pekerjaannya akan memenuhi kebutuhannya. Namun anggapan karyawan mengenai kualitas kehidupan kerja yang baik sangat variatif sehingga Cascio mendefinisikan bahwa Quality Of Work Life sebagai persepsi karyawan mengenai keadaan fisik dan psikis dalam bekerja. Menciptakan kualitas kehidupan kerja (quality of work life) yang baik mempunyai tujuan buat mewujudkan lingkungan kerja yang baik sehingga bisa mendorong karyawan buat menaikkan motivasi dalam bekerja agar mencapai kinerja yang optimal serta bertujuan untuk memenuhi kebutuhan karyawan dengan menyediakan sarana dan prasarana di lingkungan kerja.

Penelitian yang dilakukan Alzeira (2010) mengenai hubungan komponen quality of work life dengan motivasi kerja pegawai non medis RS Tugu Ibu menyatakan ada hubungan yang bermakna antara komponen quality of work life yang meliputi, keterlibatan karyawan, kompensasi yang seimbang, rasa aman terhadap pekerjaan, keselamatan lingkungan kerja, rasa bangga terhadap institusi, pengembangan karir, fasilitas yang tersedia, penyelesaian masalah dan komunikasi. Dari semua komponen tersebut, yang memiliki keeratan kuat terhadap motivasi kerja ialah komponen rasa bangga terhadap institusi.

Puskesmas Wera adalah salah satu tempat pelayanan kesehatan masyarakat dengan tipe puskesmas perawatan atau rawat inap yang ada di kabupaten Bima. Pusat kesehatan masyarakat ini berada dilingkungan kelurahan Tawali kecamatan wera kabupaten Bima. Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti melalui observasi dan wawancara dengan bagian Kepala Tata Usaha (KTU) Puskesmas Wera pada 5 september 2019, di peroleh beberapa informasi mengenai permasalahan perawat mengenai Quality of Work Life.

Tabel 1. Data Ketidakhadiran Perawat Honorer di Puskesmas Wera Bulan Maret- Juli 2019.

No	Bulan	Persen Ketidakhadiran (%)
	Maret	1 %
	April	1 %
	Mei	0,5 %
	Juni	0,8 %
	Juli	1 %

Sumber : Bagian KTU Tahun 2019.

Dari tabel diatas, bahwa persentase ketidakhadiran perawat di Puskesmas Wera selama lima bulan mempunyai tingkat ketidakhadiran yang berbeda, salah satu bentuk motivasi dapat dilihat antara lain dari tingkat ketidakhadiran karyawan, tanggung jawab terhadap waktu pekerjaan yang telah ditetapkan. Tingkat ketidakhadiran kerja perawat pada bulan Maret dan April sebesar 1 %, mengalami penurunan pada Mei sebesar 0,5 %, juni sebesar 0,8 % dan mengalami peningkatan pada bulan juli sebesar 1 %.

Menurut Sarwoni (2007), Absen pegawai dapat menjadi dasar pengukuran motivasi, semakin banyak pegawai yang absen maka semakin rendah pula motivasi mereka untuk menyelesaikan pekerjaannya. Rendahnya motivasi kerja ditandai dengan rendahnya produktivitas, tingkat absensi yang naik atau tinggi, turn over karyawan yang tinggi, kegelisahan dimana-mana, tuntutan yang sering terjadi dan pemogokan. Tingkat

ketidakhadiran perawat pada tenaga honorer yang tinggi, Sebagian perawat merasa belum puas akan jenjang karir dan kepangkatan yang ada di Puskesmas Wera. Pada komponen rasa aman terhadap pekerjaan, perawat merasa belum memiliki program pensiun yang baik. Hal tersebut dapat berpengaruh pada kualitas kehidupan kerja dari perawat. Puskesmas harus memperhatikan bagaimana kualitas kehidupan kerja perawat agar perawatpun dapat memberikan pelayanan yang baik dalam melaksanakan tugasnya.

Bersumber pada penjelasan tersebut, peneliti menyangka perlu buat mengangkat bahasan mengenai Quality of Work Life dengan Motivasi Kerja perawat Puskesmas Wera. Oleh karena itu peneliti ingin melakukan penelitian mengenai Hubungan Quality of Work Life dengan Motivasi Kerja Perawat di Puskesmas Wera. Oleh karena itu peneliti ingin melakukan penelitian mengenai Hubungan Quality of Work Life dengan Motivasi Kerja Perawat di Puskesmas Wera.

Metode

Subjek dalam penelitian ini adalah perawat. Pengambilan subjek dalam penelitian ini menggunakan total sampling. Jumlah subjek dalam penelitian ini sebanyak 40 perawat.

Metode pengumpulan data penelitian ini dengan menggunakan skala likert dengan 5 alternatif jawaban yaitu : Sangat Setuju (SS), Setuju (S) , Cukup (C), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji Chi Square. (Sabri dan Hastono, 2014). Keseluruhan data dianalisis menggunakan program SPSS v20 (Statistical product and service solution version 20).

Hasil dan Pembahasan

A. Hasil

Berdasarkan data yang dikumpulkan dan dianalisis diperoleh hasil berikut:

Komponen QWL	Motivasi Kerja		Total	P-value
	Rendah	Tinggi		
Fasilitas yang tersedia				0,002
Kurang baik	6	14	20	
Baik	8	12	20	
K3				0,197
Kurang baik	5	11	16	
Baik	9	15	24	
Keterlibatan karyawan				0,004
Kurang baik	6	11	17	
Baik	8	15	24	
Kompensasi yang seimbang				0,013
Kurang baik	5	14	19	
Baik	9	12	21	
Komunikasi				0,020

Kurang baik	9	11	20	
Baik	5	15	20	
Pengembangan karir				0,053
Kurang baik	6	11	17	
Baik	8	15	23	
Penyelesaian masalah				0,013
Kurang baik	8	10	18	
Baik	6	16	22	
Rasa aman terhadap pekerjaan				0,006
Kurang baik	9	10	19	
Baik	5	16	21	
Rasa bangga terhadap institusi				0,004
Kurang baik	10	14	24	
Baik	4	12	16	

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang merasa fasilitas yang tersedia kurang baik dan memiliki motivasi kerja rendah sebesar 6 dari 20 perawat (15 %), sedangkan yang merasa fasilitas yang tersedia baik dan memiliki motivasi kerja rendah 8 dari 20 perawat (20 %). Dari hasil uji statistik, diperoleh bahwa nilai P Value sebesar 0,002 artinya pada 0,05 terdapat hubungan yang bermakna antara fasilitas yang tersedia dengan motivasi kerja perawat. Responden yang merasa Keselamatan kesehatan kerja kurang baik dan memiliki motivasi kerja rendah sebesar 5 dari 16 perawat (12,5 %), sedangkan yang merasa Keselamatan kesehatan kerja baik dan memiliki motivasi kerja rendah 9 dari 24 perawat (22,5 %). Dari hasil uji statistik, diperoleh bahwa nilai P Value sebesar 0,197 artinya pada 0,05 tidak terdapat hubungan yang bermakna antara Keselamatan kesehatan kerja dengan motivasi kerja perawat.

Responden yang merasa Keterlibatan karyawan kurang baik dan memiliki motivasi kerja rendah sebesar 6 dari 17 perawat (15 %), sedangkan yang merasa Keterlibatan karyawan baik dan memiliki motivasi kerja rendah 8 dari 23 perawat (22,5 %). Dari hasil uji statistik, diperoleh bahwa nilai P Value sebesar 0,004 artinya pada 0,05 terdapat hubungan yang bermakna antara Keterlibatan karyawan dengan motivasi kerja perawat, dan responden yang merasa Kompensasi yang seimbang kurang baik dan memiliki motivasi kerja rendah sebesar 5 dari 19 perawat (12,5 %), sedangkan yang merasa Kompensasi yang seimbang baik dan memiliki motivasi kerja rendah 9 dari 21 perawat (22,5 %). Dari hasil uji statistik, diperoleh bahwa nilai P Value sebesar 0,013 artinya pada 0,05 terdapat hubungan yang bermakna antara Kompensasi yang seimbang dengan motivasi kerja perawat.

Responden yang merasa Komunikasi kurang baik dan memiliki motivasi kerja rendah sebesar 9 dari 20 perawat (22,5 %), sedangkan yang merasa Komunikasi baik dan memiliki motivasi kerja rendah 5 dari 20 perawat (12,5 %). Dari hasil uji statistik, diperoleh bahwa nilai P Value sebesar 0,020 artinya pada 0,05 terdapat hubungan yang bermakna antara Komunikasi dengan motivasi kerja perawat. Dan responden yang merasa pengembangan karir kurang baik dan memiliki motivasi kerja rendah sebesar 6 dari 17 perawat (15 %), sedangkan yang merasa pengembangan karir baik dan memiliki motivasi kerja rendah 8 dari 23 perawat (22,5 %). Dari hasil uji statistik, diperoleh bahwa nilai P Value sebesar 0,053 artinya pada 0,05 tidak terdapat hubungan yang bermakna antara pengembangan karir dengan motivasi kerja perawat. Perawat yang merasa penyelesaian masalah kurang baik dan memiliki motivasi kerja rendah sebesar 8 dari 18 perawat (20 %), sedangkan yang merasa penyelesaian masalah baik dan memiliki motivasi kerja rendah 6 dari 22 perawat (15 %). Dari hasil uji statistik, diperoleh bahwa nilai P Value sebesar 0,013 artinya pada 0,05 terdapat hubungan yang bermakna antara penyelesaian masalah dengan motivasi kerja perawat.

Responden yang merasa rasa aman terhadap pekerjaan kurang baik dan memiliki motivasi kerja rendah sebesar 9 dari 19 perawat (22,5 %), sedangkan yang merasa rasa aman terhadap pekerjaan baik dan memiliki motivasi kerja rendah 5 dari 21 perawat (12,5%). Dari hasil uji statistik, diperoleh bahwa nilai P Value sebesar 0,006 artinya pada 0,05 terdapat hubungan yang bermakna antara rasa aman terhadap pekerjaan dengan motivasi kerja perawat. Dan yang merasa rasa bangga terhadap institusi kurang baik dan memiliki motivasi kerja rendah sebesar 10 dari 24 perawat (25 %), sedangkan yang merasa rasa bangga terhadap institusi baik dan memiliki motivasi kerja rendah 4 dari 16 perawat (10 %). Dari hasil uji statistik, diperoleh bahwa nilai P Value sebesar 0,004 artinya pada 0,05 terdapat hubungan yang bermakna antara rasa bangga terhadap institusi dengan motivasi kerja perawat.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Fasilitas yang Tersedia dengan Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas yang tersedia berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Ini juga dibuktikan dengan penelitian oleh Anisa Saputri (2015), hasil dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan yang bermakna antara fasilitas. Responden Puskesmas Wera merasa puas dengan sarana prasarana yang telah disediakan Puskesmas Wera, dimana fasilitas yang memadai akan memberi kemudahan pegawai dalam menjalankan tugasnya.

2. Pengaruh K3 dengan Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa K3 tidak ada hubungan dengan motivasi kerja. Penelitian sebelumnya oleh Anisa Saputri (2015), hasil dalam penelitian ini yaitu tidak ada hubungan yang bermakna antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan motivasi kerja. Karyawan Puskesmas Wera merasa bahwa sarana keselamatan dan kesehatan kerja sudah baik. Hal ini dapat dilihat dengan adanya penerapan manajemen kesehatan dan keselamatan kerja dimasing- masing unit kerja dan juga

dilengkapai sarana K3 berupa APD, rambu- rambu peringatan serta perlengkapan pemadam kebakaran.

3. Pengaruh Keterlibatan Karyawan dengan Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan ada hubungan dengan motivasi kerja. Responden Puskesmas Wera merasa puas kalau pimpinan terbuka terhadap ide ataupun gagasan yang diberikan oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu juga, responden merasa kala pimpinan belum mengarahkan intruksi saat sebelum melaksakan tugas. Pekerjaan perawat berhubungan dengan kesehatan penderita, oleh karena itu atasan ataupun kepala ruang harus memberikan informasi akurat kepada perawat dilapangan.

4. Pengaruh Kompensasi yang Seimbang dengan Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang seimbang berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Penelitian sebelumnya oleh Sinta Samicta (2011), hasil dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan yang bermakana antara kompensasi yang seimbang dengan motivasi kerja. Sebagian responden merasa Puskesmas Wera belum memberikan gaji yang adil dan sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan.

5. Pengaruh Komunikasi dengan Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Sinta Samicta (2011), hasil dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan yang bermakana antara komunikasi dengan motivasi kerja. Responden Puskesmas Wera menyatakan informasi yang perlu diketahui bersama oleh segala staf diunit kerja dikomunikasikan dengan baik. Maksudnya sebagian besar responden merasa komunikasi segala staf dimasing-masing unit kerja telah baik

6. Pengaruh Pengembangan Karir dengan Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak ada hubungan dengan motivasi kerja. Penelitian sebelumnya oleh Anisa Saputri (2015), dengan hasil terdapat hubungan yang signifikan anatara pengembangan karir dengan motivasi kerja. Responden Puskesmas Wera merasa diberikan kesempatan untuk mengembangkan diri melalui pelatihan- pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan.Sangat baik untuk beroreantasi ke masa depan, dengan cara mengikuti pelatihan yang berhubungan langsung dengan bidang tugasnya dan membaca buku terkait pengetahuan.

7. Pengaruh Penyelesaian Masalah dengan Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penyelesaian masalah ada hubungan dengan motivasi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Sinta Samicta (2011), hasil dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan yang bermakana antara penyelesaian masalah dengan motivasi kerja. Penyelesaian permasalahan jadi perihal berarti yang membuat pekerja aman senantiasa bekerja disuatu organisasi. Responden merasa setiap terdapat konflik dengan rekan kerja ataupun dalam pekerjaan, pimpinan senantiasa menolong menuntaskan. Dengan demikian, meningkatkan dorongan dalam diri seorang buat memecahkan persoalan.

8. Pengaruh Rasa Aman Terhadap Pekerjaan dengan Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rasa aman terhadap pekerjaan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Anisa Saputri (2015), hasil dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan yang bermakna antara rasa aman terhadap pekerjaan dengan motivasi kerja.

9. Pengaruh Rasa Bangga Terhadap Institusi dengan Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang seimbang berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sinta Samicta (2011), hasil dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan yang bermakna antara rasa bangga terhadap institusi dengan motivasi kerja.

Kesimpulan dan Saran

a. Kesimpulan

1. Terdapat hubungan yang bermakna antara fasilitas yang tersedia, keterlibatan karyawan, kompensasi yang seimbang, komunikasi, penyelesaian masalah, rasa aman terhadap pekerjaan dan rasa bangga terhadap institusi dengan motivasi kerja perawat Puskesmas Wera.
2. Tidak ada hubungan yang signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja, pengembangan karir dengan motivasi kerja perawat Puskesmas Wera.

b. Saran

1. Bagi Puskesmas

- a. Pihak puskesmas diharapkan dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja yang dialami perawat. Sehingga dapat memberikan aspek- aspek yang dibutuhkan perawat untuk menunjang pekerjaannya.
- b. Memberikan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan perawat serta memberikan intensif secara adil sesuai dengan beban kerjanya.
- c. Memperhatikan jenjang karir yang jelas bagi perawat yang berstatus Honorer dan Sukarela yang ada di Puskesmas Wera
- d. Memberikan pelatihan- pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan secara merata dan bergantian secara bertahap sesuai kebutuhan perawat serta melakukan evaluasi setelah pelatihan dilakukan.
- e. Perlunya upaya dalam memperhatikan jaminan kesehatan dan keselamatan bagi perawat honorer dan sukarela.
- f. Peninjauan kembali sistem reward atas keberhasilan perawat dalam pelaksanaan tugas dan punishment bagi perawat yang absen, lembur atau cuti tanpa memberitahukan kepada bagian TU. Hal ini dilakukan untuk mengurangi kesalahan pemberian kompensasi bagi perawat. Dan terciptanya semangat kerja yang baik dalam melaksanakan tugas.

2. Bagi Peneliti Lain

- a. Melaksanakan revisi serta akumulasi persoalan pada kuesioner yang sudah digunakan sehingga responden lebih memahami dan tepat menjawab pertanyaan sesuai harapan peneliti.

- b. Melakukan analisis lebih lanjut yaitu analisis multivariat agar dapat mengetahui seberapa besar pengaruh tiap komponen kualitas kehidupan kerja terhadap motivasi kerja perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Aisyah. I.L dan A. Irfani. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan Laboratorium Pengujian Kualitas Lingkungan PDAM Tirtawengi Kota Bandung. *Jurnal FEB* Universitas Islam Bandung. Bandung.
- [2] Alzeira, Eka Rineka. 2010. Hubungan Komponen Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality Of Work Life*) dengan Motivasi Kerja Pegawai RS Tugu Ibu Tahun 2010. *Skripsi*. Depok : Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia.
- [3] Anisa. S. 2015. Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*) dengan Motivasi Kerja Pegawai Non Medis di RSUD Pasar Rebo. *Skripsi*. FKM UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- [4] Arif. Y.H.S.S., M. M. 2016. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : CAPS.
- [5] Cascio. W.F. 2019. *Managing Human Resources : Productivity, Quality of Work Life, Profits*. Edition by New York : Mc Graw Hill Education.
- [6] Decy Erni Nasution. 2008. Pengaruh Motivasi Perawat Terhadap Tindakan Perawatan Pada Pasien Pasca Bedah Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum DR. Pirngadi Kota Medan. *Tesis*. Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara Medan.
- [7] Effendy, Onong. 2009. *Human Relation dan Publik Relation* dalam Manajemen. Bandung.
- [8] Fenny Sri Rahayu. 2018. Hubungan Antara Budaya Organisasi dan
- [9] Kualitas Kehidupan Kerja pada Karyawan Perusahaan BUMN PT X Cabang Bandung. *Skripsi*. Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya UII Yogyakarta.
- [10] Kadarisman. M. 2014. Manajemen Kompensasi. Edisi ke- 1 Cetakan ke- 2 . Jakarta : Rajawali Press.
- [11] Hasibuan. M.S.P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Cetakan ke- 2 . Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- [12] Kementerian Kesehatan RI. 2009. Undang- Undang No 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit. Jakarta.
- [13] Kementerian Kesehatan RI. 2014. Undang- undang No 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan. Jakarta.
- [14] Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150/ Men/ 2000 Tahun 2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan.
- [15] Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 432/ MENKES/ SK/ IV/ 2007 Tentang Pedoman Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Di Rumah Sakit.
- [16] Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 52 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Fasilitas Pelayanan Kesehatan.
- [17] Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2014 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat.

-
- [18] Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No. 25 Tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional Perawat dan Angka Kreditnya.
- [19] Purwanto, Ngalm. 2013. Psikologi Pendidikan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- [20] Purwanto, Budy. 2010. Manajemen SDM Berbasis Proses. Jakarta : Gramedia Widiasarana Indonesia.
- [21] Nawawi, Hadari. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis dan Kompetitif. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- [22] Notoatmodjo, Soekidjo. 2015. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta : Rineka Cipta.
- [23] Nur. H dan W. P.D. Restya. 2017. Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Puskesmas Paya Bakong Aceh Utara. *Jurnal Sains Psikologi*, Vol. 6 No. 2. Fakultas Psikologi. Universitas Muhammadiyah Aceh.
- [24] Nursalam. 2012. Manajemen Keperawatan : Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional. Jakarta : Salemba Medika.
- [25] Rinanti Rahayuning Bakti. 2018. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, Vol. 6 No. 2 Kampus Universitas Airlangga.
- [26] Ruhyaningtiyas dan I. Hapsari. 2013. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi Vol. 2 No. 2*.
- [27] Luknis Sabri dan Susanto Priyo Hastono. 2014. Statistik Kesehatan. PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta
- [28] Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D. Bandung : Alfabeta
- [29] Sinta. S. 2011 . Hubungan Komponen Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality Of Work Life*) dengan Motivasi kerja Perawat Perawat Pelaksana di RS Haji Jakarta. *Skripsi*. FKM UI Depok.
- [30] Sumijatun.2009. Manajemen Keperawatan : Konsep Dasar dan Aplikasi Pengambilan Keputusan Klinik. Jakarta : CV. Trans Info Media.
- [31] Sunyoto, Danang. 2012. Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : CAPS.
- [32] Era BPJS. *Jurnal Pendidikan Keperawatan Indonesia Vol. 4 No. 1*
- [33] Undang- undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- [34] Undang- undang Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan.