

HUBUNGAN *QUALITY OF NURSING WORK LIFE* DENGAN STRES KERJA DI RUANG RAWAT INAP RSU HGA DEPOK

Vera Septiana

¹Mahasiswa Program Studi Keperawatan Program Sarjana, Fakultas Ilmu Kesehatan

²Dosen Keperawatan Program Studi Keperawatan Program Sarjana, Fakultas Ilmu Kesehatan

Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta,

Kampus I Jl. RS Fatmawati Pondok Labu Jakarta Selatan, Kampus II Jl. Raya Limo

Depok Indonesia Telp: (021) 765 6971 Ext, 164 2017, Fax 7656904 Ps 230,

Email: upnvj@upn.ac.id

Abstract

Occupational stress on susceptible nurses is often the case in the workplace that makes a problem in the service and performance of nurses. The Quality of work life of nurses who can get insight into how it works better to sustain a nurse's workforce. The purpose of this research is to know the relationship of quality of life nurse working with work stress in inpatient room RSU HGA Depok, benefit from this research as a recommendation in academic developing which is particularly in the field of nursing management, the design of this research is analytical descriptive analysis with cross-section, samples amounting to 50 people, sampling using Total sampling techniques, statistical test results showed that there is a significant the job Quality nurse life with stress work with P-0 023 value. The research is expected to balance QNWL in terms of working contexts such as supervision, communicating with other health workers in improving quality by lowering working pressure.

Keywords: quality of life, quality of nursing work life, work stress

PENDAHULUAN

Stres sering dialami oleh seorang pekerja dari tingkat ringan sampai berat. Stres merupakan perilaku yang dirasakan oleh setiap manusia yang terdapat dari luar maupun dari dalam tubuh yang dapat menyebabkan gejala penyakit dan produktivitas kerja yang beresiko. Berdasarkan hasil penelitian Fajrillah & Nurfitriani (2016) menunjukkan responden terbanyak adalah stres kerja tinggi

sebanyak 17 orang (54.8%). Dan Pelaksana et al.,(2017) mengatakan bahwa terdapat sebanyak 46 responden dengan presentase (71,9). Penelitian yang dilakukan Martyastuti, Isrofah, & Janah, (2019) menunjukkan bahwa tingkat stres sedang 26 (57,8%) responden sehingga perawat yang mempunyai beban kerja yang berlebih akan berdampak stres kerja. Jadi, stres kerja

meningkat setiap tahunnya yang memiliki banyak penyebab. Dalam melakukan tugas dan profesinya perawat rentan terhadap stres yang membuat perawat akan stres kerja tinggi bisa berdampak pada kualitas pelayanan kesehatan (Fajrillah & Nurfitriani, 2016).

Pelayanan kesehatan yang diberikannya melalui bio-psiko-sosial-spiritual selama 24 jam akan mengalami perawat yang berdinam di rumah sakit stres kerja (Elizar et al., 2019). Kualitas kehidupan kerja menjadi penting untuk memberikan asuhan keperawatan yang optimal. Kualitas kehidupan kerja yaitu perawat yang puas akan kebutuhan pribadi dan pekerjaan yang berpartisipasi dalam tugas di tempat kerja sambil mencapai tujuan organisasi (Swamy & Rashmi, 2015). Menurut Brooks & Anderson, (2005) ada 4 dimensi yang memiliki faktor-faktor dari Quality of Nursing Work Life yaitu (1) pengalaman di tempat kerja dan di rumah, (2) komposisi pekerjaan, (3) pengaturan praktek dan (4) efek dari lingkungan sosial. *Quality of Nursing Work Life* merupakan system yang komprehensif untuk menjelaskan karakteristik lingkungan yang positif dan memastikan kepuasan kerja perawat yang tinggi serta hasil yang lebih baik untuk pasien

dan tenaga perawat kesehatan (Sirin & Sokmen, 2015).

Hasil kualitas kehidupan kerja perawat menunjukkan bahwa masing-masing indicator dari kualitas kerja perawat, hasil yang didapatkan yaitu tiga dimensi *work life-home life*, *work design*, dan *work world* kecenderungan responden berkategori cukup pada presentasi berurutan ialah 65.5%, 81,3% dan 62,5%, sedangkan dimensi *work context* berada pada kategori baik (Rahmawati, 2017). Hasil Penelitian Heidari et al (2012 dalam Puspita, Susilaningsih, & Somantri, 2017) mengatakan bahwa perawat laki-laki memiliki QWNL yang lebih rendah di banding dengan perawat perempuan. Jadi, kesimpulan *Quality of Nursing Work Life* ialah upaya untuk menaikkan motivasi, kepuasan kerja dan keseimbangan perawat dalam memberikan perawatan pada pasien dirumah sakit. Berdasarkan hasil wawancara pada perawat yang dilakukan di RSUD HGA Depok bahwa untuk menyeimbangkan kehidupan kerja dan di rumah masih bisa dilakukan, beban kerja yang sekarang semakin banyak yang membuat perawat kelelahan dalam menangani pasien akan tetapi jika berkomunikasi dengan teman sejawat atau atasan penuh dengan perhatian karena akan ada efek dalam pekerjaan.

METODOLOGI PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan *cross sectional* yang bisa digunakan dalam desain penelitian Analitik. Teknik yang digunakan yaitu metode *non-probability* sampling dengan total sampling yang ialah sampel menggunakan perawat di Ruang Rawat Inap RSUD HGA Depok. Dengan variabel independen pada penelitian ini adalah *Quality of Nursing Work Life*, sedangkan yang menjadi variabel dependen adalah Stres Kerja.

Instrument penelitian yang terdiri 3 bagian, kuesioner A adalah data demografi, kuesioner B yaitu *Quality of Nursing Work Life* dan kuesioner C adalah Stres Kerja, pada kuesioner B dan C ini menggunakan skala likert yang berisi pilihan jawaban.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisa Univariat

Tabel 1. Gambaran Karakteristik Perawat, *Quality of Nursing Work Life*, Stres Kerja

Karakteristik	f	%
Usia		
<29 Tahun	31	62,0
>29 Tahun	19	38,0
Total	50	100,00
Jenis Kelamin		

Laki- Laki	3	6,0
Perempuan	47	94,0
Total	50	100,0
Tingkat Pendidikan		
D3	44	88,0
S1 + Ners	6	12,0
Total	50	100,0
Status Perkawinan		
Belum menikah	22	44,0
Menikah	28	56,0
Total	50	100,0
Lama Kerja		
<3 Tahun	23	46,0
>3 Tahun	27	54,0
Total	50	100,0
<i>Quality of Nursing Work Life</i>		
Baik	23	46,0
Tidak	27	54,0
Total	50	100,0
Stres Kerja		
Ringan	25	50,0
Berat	25	50,0
Total	50	100,0

Berdasarkan Tabel 1. Mengenai gambaran karakteristik perawat, *Quality of Nursing Work Life* dengan Stres Kerja didapatkan bahwa responden berusia <29 Tahun sebanyak 31 orang (62,0%), sebagian >29 Tahun sebanyak 19 orang (38,0%), sebagian

responden adalah perempuan sebanyak 47 orang (94,0%) sedangkan laki-laki sebanyak 3 orang (6,0%), responden dengan D3 Keperawatan sebanyak 44 orang (88,0%) sedangkan responden dengan S1+Ners sebanyak 6 orang (12,0%), responden dengan belum menikah sebanyak 22 orang (44,0%) sedangkan responden menikah sebanyak 28 orang (56,0%), responden <3 Tahun sebanyak 23 responden (46,0%), sedangkan responden yang >3 Tahun sebanyak 27 orang (54,0%), responden QNWL baik sebanyak 23 orang (46,0%), sedangkan responden yang QNWL tidak baik sebanyak 27 orang (54,0%), responden dengan stres kerja ringan sebanyak 25 orang (50,0%), sedangkan stres kerja berat sebanyak 25 (50%).

Menurut (Morika, 2018) bahwa 31 responden umur tertinggi adalah 21-30 tahun sebanyak 18 responden (58,1%) terendah adalah 41-50 tahun sebanyak 5 responden (16,1%). Berdasarkan fakta ini maka usia perawat yang bekerja di Ruang Rawat Inap RSUD HGA Depok kurang dari 28 tahun karena menyelesaikan pendidikan yang hanya 3 tahun dan tumbuh kembang masa dewasa yang mengalami banyak belajar secara holistik dalam segala hal yang dimulai sejak usia 18 sampai 40 tahun, Menurut (Setianingsih & Septiyana, 2019) Perempuan yang bekerja memiliki ketelitian dan penuh

perhatian saat bekerja baik membuat asuhan keperawatan maupun pada pasien dan Menurut Kozier, B. & Berman, (2010) mengatakan peran tradisional banyak pada wanita yang tidak hanya sebagai istri, ibu, anak perempuan tetapi terpanggil untuk merawat orang lain di masyarakat. Peneliti berasumsi bahwa jenis kelamin perempuan lebih banyak karena perempuan memiliki perhatian dan kepedulian yang baik dalam merawat pasien di rumah sakit.

Menurut Mulyani et al., (2017) mengatakan pendidikan adalah keterampilan dan pengetahuan yang berkembang dalam meningkatkan intelektualitas seseorang dan Menurut (Hakim, Manurung, & Yuniastini, 2014) mengatakan seorang dalam mengembangkan diri dipengaruhi oleh usaha belajar, serta keinginan untuk mengetahui apa yang akan dikerjakan. Hal ini diartikan perawat yang mayoritas D3 keperawatan karena masih banyak seseorang yang berpikir pendidikan S1+Ners yang lama dengan relatif mahal sedangkan D3 Keperawatan langsung mempersiapkan untuk bekerja dan beberapa rumah sakit yang masih mencari D3 Keperawatan dalam bekerja serta bisa mendapatkan gaji,

Menurut (Biomedika, Rhamdani, Wartono, & Belakang, 2019) status perkawinan merupakan kebutuhan yang

setiap individu lakukan dan memiliki prediktor baik, seseorang yang sudah menikah ada pembagian peran pada pasangan serta perawat yang sudah menikah akan mampu mengontrol emosinya dalam menghadapi berbagai macam persoalan internal maupun eksternal dan Menurut Robin (2006 dalam (Barahama, Katuuk, & Oroh, 2019) mengatakan perawat yang sudah menikah lebih rendah tingkat keabsenannya, lebih rendah dalam tingkat pengunduran diri dan lebih puas dengan pekerjaannya. Disimpulkan bahwa perawat yang lebih banyak sudah menikah memiliki tanggung jawab dan mengontrol dalam memecahkan masalah sehingga ada pengaruh saat bekerja jika menghadapi masalah di lingkungan kerja, (Jundillah, Ahmad, & Saktiansyah, 2017) menunjukkan masa kerja < 3 tahun sebanyak 40 responden (45,5%). Sedangkan masa kerja > 3 tahun sebanyak 48 responden (54.5%). Dan Menurut (Barahama et al., 2019) bahwa semakin lama kerja akan lebih mudah karena sudah menyesuaikan dirinya dan lebih mengerti tentang aturan yang ada. Peneliti berasumsi bahwa lebih dari 3 tahun akan memiliki pengalaman yang beragam membuat pekerjaan semakin mudah di kerjakan dan bisa sharing dengan perawat yang baru bekerja di rumah sakit, Menurut (Suparto, Purwandari, Puspita, &

Hermayanti, 2018) bahwa dalam hal ini bermakna bahwa QNWL perawat di 15 puskesmas kota bandung berada dalam kategori baik, bisa dilihat bahwa rentang nilai dan mean QNWL perawat di 15 puskesmas kota bandung (rentang nilai: 94-138, mean: 115,94) lebih tinggi dari rentang nilai dan nilai tengah QNWL skala Brook (rentang nilai: 42-168, nilai tengah:105). Melihat hasil ini maka peneliti mengartikan bahwa lebih banyak QNWL yang tidak baik akan mempengaruhi faktor lingkungan, kehidupan kerja dan kehidupan rumah,

Menurut (Jundillah et al., 2017) menunjukkan bahwa sebanyak 65 responden (78,3%) perawat yang mengalami stres kerja ringan dan 18 responden (21,7%) perawat yang mengalami stres kerja berat. Berdasarkan hasil ini bahwa lebih banyak stres kerja berat pada perawat di ruang rawat inap RSUD HGA Depok bisa berdampak pada gejala fisiologis, psikologis dan perilaku yang berisiko didalam memberika pelayanan ke pasien terutama akan berdampak ketidakpuasaan pasien.

Analisa Bivariat

Tabel 2 Analisa Hubungan Karakteristik perawata, subscale QNWL, *Quality of Nursing Work Life* dengan Stres Kerja.

Variabel	Stres Kerja		Total	P value	OR (95% CI)
	Ringan	Berat			
Usia					
<29 tahun	15 (48,4%)	16 (51,6%)	31 (100%)		0,844
>29 tahun	10 (52,6%)	9 (61,1%)	19 (100%)	1,000	(0,269-2,647)
Total	25 (50,0%)	25 (50,0%)	50 (100%)		
Jenis Kelamin					
Laki-laki	1 (33,3%)	2 (66,7%)	3 (100%)		0,479
Perempuan	24 (51,1%)	23 (48,9%)	47 (100%)	1,000	(0,041-5,652)
Total	25 (50,0%)	25 (50,0%)	50 (100%)		
Tingkat Pendidikan					
D3	23 (52,3%)	21 (47,7%)	44 (100%)		2,190
S1 + Ners	2 (33,3%)	4 (66,7%)	6 (100%)	0,667	(0,363-13,219)
Total	25 (50,0%)	25 (50,0%)	50 (100%)		
Status Perkawinan					
Belum menikah	10 (45,5%)	12 (54,5%)	22 (100%)		0,722
Menikah	15 (53,6%)	13 (46,4%)	28 (100%)	0,776	(0,235-2,215)
Total	25 (50,0%)	25 (50,0%)	50 (100%)		
Lama Kerja					
<3 Tahun	12 (52,2%)	11 (47,8%)	23 (100%)		1,175
>3 Tahun	13 (48,1%)	14 (51,9%)	27 (100%)	1,000	(0,386-3,576)
Total	25 (50,0%)	25 (50,0%)	50 (100%)		
Subscale <i>Work Context</i>					
Baik	5 (25,0%)	15 (75,0%)	20 (100%)		0,167
Tidak baik	20 (50,0%)	10 (33,3%)	30 (100%)	0,009	(0,047-0,591)
Total	25 (50,0%)	25 (50,0%)	50 (100%)		
QNWL					
Baik	7 (30,4%)	16 (19,6%)	23 (100%)	0,023	(0,66-0,723)
Tidak Baik	18 (66,7%)	9 (33,3%)	27 (100%)		
Total	25 (50,0%)	25 (50,0%)	50 (100%)		

Hubungan Karakteristik Perawat dengan Stres Kerja di Ruang Rawat Inap RSUD HGA Depok

1. Usia

Hasil analisa dengan *Chi-Square* dengan tingkat kepercayaan 95% menghasilkan nilai $p\text{ value} = 0,100$ ($p < 0,05$) hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan antara Usia dengan Stres Kerja di Rawat Inap RSUD HGA Depok. Dari hasil analisis didapatkan nilai $OR = 0,844$ hasil ini bermakna bahwa responden berusia < 29 tahun 0,8 kali lebih tinggi untuk stres kerja ringan dibanding berusia > 29 tahun.

Menurut (Iii et al., 2016) responden dengan stres kerja sedang dengan usia 22-31 tahun sebanyak 24 orang (82,7%), stres kerja sedang dengan usia 32-44 tahun sebanyak 7 orang (50,7%) sedangkan stres kerja sedang dengan usia > 45 tahun sebanyak 2 orang (66,7%). Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan signifikan antara usia dengan stres kerja pada perawat. Peneliti dapat berasumsi apabila kurang dari 29 tahun maka punya coping yang positif karena secara teori stres kerja yang positif punya kemampuan adaptasi, pertumbuhan yang fleksibilitas dan *performance* yang tinggi.

2. Jenis Kelamin

Hasil analisa dengan *Chi-Square* dengan tingkat kepercayaan 95% menghasilkan nilai $p\text{ value} = 1,000$ ($p < 0,05$) hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan antara Jenis kelamin dengan Stres Kerja di Rawat Inap RSUD HGA Depok. Dari hasil analisis didapatkan nilai $OR = 0,479$ hasil ini bermakna bahwa responden jenis kelamin perempuan lebih beresiko 0,4 kali lebih tinggi untuk stres ringan dibanding responden jenis kelamin laki-laki.

Hasil penelitian ini tidak sejalan berdasarkan penelitian yang dilakukan (Aprianti & Suroho, 2018) bahwa jenis kelamin dengan perempuan paling banyak mengalami stres kerja paling banyak yakni 14 responden (73,3%) dalam kategori stres sedang. Pada uji statistik tersebut diketahui bahwa nilai r sebesar 0,557 yang berarti ada korelasi antara variabel jenis kelamin terhadap stres kerja. Peneliti berasumsi bahwa tidak bisa di liat karena jumlah jenis kelamin laki-laki yang sangat sedikit membuat yang paling banyak ialah perempuan dalam stres kerja yang ringan.

3. Tingkat Pendidikan

Hasil analisa dengan *Chi-Square* dengan tingkat kepercayaan 95% menghasilkan nilai $p\text{ value} = 0,667$ ($p < 0,05$) hal ini menunjukkan

tidak adanya hubungan antara Tingkat pendidikan dengan Stres Kerja di Rawat Inap RSUD HGA Depok. Dari hasil analisis didapatkan nilai $OR = 2,190$ hasil ini bermakna bahwa responden Tingkat pendidikan $S1+$ Ners lebih beresiko 2,1 kali lebih tinggi untuk stres kerja ringan dibanding responden tingkat pendidikan D3 Keperawatan.

Hasil analisis ini sejalan berdasarkan penelitian (Ansori & Martiana, 2017) responden dengan stres kerja ringan dengan tingkat pendidikan diploma sebanyak 25 (75.7%), stres kerja sedang dengan tingkat pendidikan sarjana sebanyak 4 (50%) sedangkan stres kerja sedang dengan profesi sebanyak 4 (80%). peneliti berasumsi bahwa lebih banyak yang bekerja dengan D3 Keperawatan dan yang bekerja di ruang rawat inap lebih banyak memiliki stres kerja yang sedang dalam menghadapi pasien.

4. Status Perkawinan

Hasil analisa dengan *Chi-Square* dengan tingkat kepercayaan 95% menghasilkan nilai $p\text{ value} = 0,776$ ($p < 0,05$) hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan antara Tingkat pendidikan dengan Stres Kerja di Rawat Inap RSUD HGA Depok. Dari hasil analisis didapatkan nilai $OR = 0,722$ hasil ini bermakna bahwa responden status

perkawinan yang menikah lebih beresiko 0,7 kali lebih tinggi untuk stres kerja ringan dibanding responden status perkawinan yang belum menikah. Hasil penelitian ini sejalan berdasarkan yang dilakukan oleh (Iii et al., 2016) menunjukkan dosen stres kerja rendah sebanyak 1 orang (16,67%) dan stres kerja sedang sebanyak 5 orang (83,33%) sedangkan yang menikah mengalami stres kerja rendah sebanyak 19 orang (63,33%) dan stres kerja sedang sebanyak 11 orang (36,67%). Hasil uji statistik memperoleh nilai $p = 0,069$ ($p > 0,05$). Peneliti dapat berasumsi bahwa perawat yang sudah menikah akan dapat menyeimbangkan tugas antara peran yang dimiliki oleh seorang yang bekerja di ruang rawat inap.

5. Lama Kerja

Hasil analisa dengan *Chi-Square* dengan tingkat kepercayaan 95% menghasilkan nilai $p\text{ value} = 1,000$ ($p < 0,05$) hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan antara lama kerja dengan Stres Kerja di Rawat Inap RSUD HGA Depok. Dari hasil analisis didapatkan nilai $OR = 1,175$ hasil ini bermakna bahwa responden lama kerja dengan < 3 tahun lebih beresiko 1,1 kali lebih tinggi untuk stres kerja ringan dibanding responden lama kerja > 3 tahun.

Hasil penelitian ini tidak sejalan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Ansori & Martiana, 2017) kategori stres kerja terbanyak adalah kategori masa kerja 5-10 tahun yakni 7 (100%) orang mengalami stres sedang. Hasil dari statistic didapat bahwa nilai r sebesar -0,467 yang berarti ada korelasi antara variabel. Peneliti berasumsi bahwa di masa dewasa yang awal masih bisa mengendalikan stres kerja yang dihadapi dalam bekerja dan berkelompok karena punya respon yang punya kemampuan yang bekerja.

6. Subscale *Work Context*

Hasil analisis dengan uji *Chi-Square* dengan tingkat kepercayaan 95% menghasilkan nilai p value = 0,009 ($p < 0,05$). Dari hasil analisis didapatkan nilai OR= 0,167 hasil ini bermakna bahwa responden yang diberikan QNWL yang tidak baik lebih beresiko 0,1 kali lebih tinggi untuk stres kerja ringan dibandingkan responden yang QNWL baik. Peneliti berasumsi perawat masih belajar untuk berkomunikasi, kerjasama tim dan melakukan supervisi karena penuh dengan kelelahan dan persiapan untuk berhadapan dengan profesi lainnya.

Hubungan Quality of Nursing Work Life dengan Stres Kerja di Ruang Rawat Inap RSUD HGA Depok

Hasil analisis dengan uji *Chi-Square* dengan tingkat kepercayaan 95% menghasilkan nilai p value = 0,023 ($p < 0,05$). Dari hasil analisis didapatkan nilai OR= 0,219 hasil ini bermakna bahwa responden yang diberikan QNWL yang tidak baik lebih beresiko 0,2 kali lebih tinggi untuk stres kerja ringan dibandingkan responden yang QNWL baik.

Hasil penelitian ini sejalan berdasarkan penelitian yang dilakukan (Dewi, Hargono, & Rusdi, 2019) mengatakan kualitas kehidupan kerja keperawatan berkorelasi dengan stres kerja perawat icu serta perawat masih memperhatikan untuk menyeimbangkan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Serta Menurut (Sirin & Sokmen, 2015) menunjukkan nilai rata-rata dari QNWL perawat lebih tinggi yang menerima khusus ruang emergency dan ditemukan signifikan secara statistic ($t = -2,663, p = 0,008$) tetapi ditemukan dalam skor QNWL dengan variabel demografis yang terkait pekerjaan lainnya. Berdasarkan hasil Analisa dan fakta serta konsep yang sudah dibahas maka dapat disimpulkan di ruang rawat inap RSUD HGA Depok memiliki hubungan QNWL dengan stres kerja bisa

menyeimbangkan antara kehidupann kerja dan kehidupan pribadi, beban kerja perawat yang dilakukan, lingkungan sosial dan menghadapi tenaga kesehatan lainnya.

SIMPULAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan beberapa hal yaitu dari hasil penelitian yang dilakukan ada 50 responden yang dilihat dari beberapa gambaran karakteristik responden mayoritas berusia <29 tahun sebanyak 31 responden (62,0%), dengan jenis kelamin paling banyak perempuan sebanyak 47 responden (94.0%), memiliki tingkat pendidikan dominasi D3 Keperawatan sebanyak 44 responden (88,0%), dengan status perkawinan paling banyak sudah menikah sebanyak 28 responden (56,0%) dan lama kerja memiliki > 3 tahun sebanyak 27 responden (54,0%) berdasarkan distribusi frekuensi *Quality of Nursing Work Life* yang paling banyak tidak baik sebanyak 27 responden (54,0%) dan baik sebanyak 23 responden (46,0%) dan *Work Home* (subscale) yang baik 26 responden (52,0%), *Work Design* (subscale) yang baik sebanyak 28 responden (56,0%), *Work Context* yang tidak baik sebanyak 30 responden (60,0%) dan *Work World* yang dominan tidak baik 33 responden (66,0%) sedangkan stres kerja yang

berat sebanyak 26 responden (52,0%) dan stres kerja ringan 25 responden (50,0%).

Analisis bivariat ini Usia dengan QNWL mendapatkan hasil ($p= 0,304$) ($>0,05$) dengan tingkat kepercayaan 95% dan odds ratio (0,459) artinya tidak ada hubungan antara Usia dengan QNWL, analisis Jenis kelamin dengan QNWL mendapatkan hasil ($p= 1,000$) ($>0,05$) dengan tingkat kepercayaan 95% dan odds ratio (0,568) didapat tidak ada hubungan antara jenis kelamin dengan QNWL, analisis tingkat Pendidikan dengan QNWL hasil ($p= 0,674$) ($>0,05$) dengan tingkat kepercayaan 95% dan odds ratio (1,826) artinya tidak ada hubungan antara tingkat Pendidikan dengan QNWL, analisis status perkawinan dengan QNWL hasil ($p= 0,134$) ($>0,05$) dengan tingkat kepercayaan 95% dan odds ratio (0,350) didapatkan tidak ada hubungan status perkawinan dengan QNWL, analisis lama kerja dengan QNWL mendapatkan hasil ($p= 0,236$) ($>0,05$) dengan tingkat kepercayaan 95% dan odds ratio (0,427) didapatkan tidak ada hubungan lama kerja dengan QNWL analisis usia dengan stres kerja mendapatkan hasil ($p= 1,000$) ($>0,05$) dengan tingkat kepercayaan 95% dan odds ratio (0,844) artinya tidak ada hubungan antara usia dengan stres kerja , analisis jenis kelamin dengan stres kerja didapatkan hasil ($p= 1,000$) ($>0,05$) dengan tingkat kepercayaan 95% dan odds

ratio (0,479) artinya tidak ada antara hubungan jenis kelamin dengan stres kerja , analisis Tingkat Pendidikan dengan stres kerja didapatkan hasil ($p= 0,067$) ($>0,05$) dengan tingkat kepercayaan 95% dan odds ratio (2,190) artinya tidak ada hubungan antara tingkat Pendidikan dengan stres kerja , analisis status perkawinan dengan stres kerja mendapatkan hasil ($p= 0,076$) ($>0,05$) dengan tingkat kepercayaan 95% dan odds ratio (0,772) artinya tidak ada hubungan tidak ada hubungan antara status perkawinan dengan stres kerja, analisis lama kerja dengan stres kerja mendapatkan hasil ($p= 1,000$) ($>0,05$) dengan tingkat kepercayaan 95% dan odds ratio (1,175) yang artinya tidak ada hubungan antara lama kerja dengan stres kerja, sedangkan analisis *Work Context* (subscale) dengan stres kerja mendapatkan hasil ($p=0,009$) ($<0,05$) dengan tingkat kepercayaan 95% dan odds ratio (0,167) yaitu ada hubungan antara *Work Context* (subscale) dengan stres kerja dan variabel independent ialah *Quality of Nursing Work Life* terhadap variabel stres kerja di dapatkan hasil ($p=0,023$) ($<0,05$) dengan tingkat kepercayaan 95% dan odds ratio (0,219). Maka kesimpulannya pada penelitian terdapat hasil yang ada hubungan *Quality of Nursing Work Life* dengan Stres Kerja.

SARAN

Bagi Manajemen Rumah Sakit diharapkan dapat semakin mengurangi stres kerja pada perawat yang memiliki kualitas yang baik dan *memperkenalkan Quality of Nursing Work Life* pada perawat di ruang rawat inap serta dapat menyeimbangkan *Work Context* dalam pengaturan praktek kerja perawat seperti komunikasi, supervisi, hubungan interpersonal antar sejawat, kerja tim dan saling menghargai antara individu, Bagi Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan alat ukur kuesioner sesuai kondisi Rumah Sakit di Indonesia dengan indikator, Diharapkan peneliti selanjutnya untuk memperbanyak jumlah responden agar hasilnya lebih baik, Diharapkan bisa mencari penyebab stres kerja dengan melihat 9 faktor dari Kuesioner ENSS, Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan dalam pembuatan penelitian yang sama, akan tetapi bisa mengganti teknik penggunaan desain sampel, dan metode penelitian.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terimakasih juga kepada di Rektur RSUD HGA DEPOK, Dr. Erna Hernawati, Ak, CPMA, CA, selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, Dr. drg. Wahyu Sulistiadi, MARS, selaku Dekan Fakultas Ilmu

Kesehatan, Ns. Wiwin Winarti, M. Epid, M.N, selaku ketua Jurusan Keperawatan, Ns. Duma Lumban Tobing, M.Kep, Sp. Kep.J, selaku ketua Program Studi S1 Keperawatan, Ns. Tatiana Siregar, S.Kep, MM, M.Kep, selaku dosen pembimbing satu yang telah banyak memberikan bimbingan, saran dan kritik yang sangat bermanfaat dan Ns. Nelly Febriani, S.Kep, M.Kep selaku dosen pembimbing dua yang selalu beri dukungan, nasihat dalam penulis skripsi, penulis juga berterima kasih kepada staf dan karyawan UPN Veteran Jakarta yang telah membantu banyak dalam pembuatan surat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansori, R. R., & Martiana, T. (2017). *Hubungan faktor karakteristik individu dan kondisi pekerjaan terhadap stres kerja pada perawat gigi*. 12(November), 75–84. <https://doi.org/10.20473/ijph.v12i1.2017.75-84>
- Aprianti, R., & Surono, A. (2018). *faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada dosen tetap di stikes Y bengkulu*. 9(1).
- Barahama, K. F., Katuuk, M., & Oroh, W. M. (2019). *Hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruangan perawatan dewasa rsu gmim pancaran kasih manado*. 7.
- Biomedika, J., Rhamdani, I., Wartono, M., & Belakang, L. (2019). *Hubungan antara shift kerja , kelelahan kerja dengan stres kerja pada perawat*. 2(3), 104–110. <https://doi.org/10.18051/JBiomedKes.2019.v2.104-110>
- Brooks, B. A., & Anderson, M. A. (2005). *Defining quality of nursing work life*. *Nursing Economics*, 23(6), 319–326.
- Dewi, Y. S., Hargono, R., & Rusdi, A. (2019). *Factors Correlated to Job Stress Among ICU Nurses*. 14(1), 23–27.
- Elizar, E., Lumongga Lubis, N., & Yuniati. (2019). *PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA, KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RSUD DATU BERU*. 5(1), 78–89.
- Fajrillah, F., & Nurfitriani, N. (2016). *Hubungan stres kerja dengan kinerja perawat pelaksana dalam melaksanakan pelayanan keperawatan di instalasi gawat darurat rumah sakit umum anutapura palu*. *Jurnal Keperawatan Sriwijaya*, 3(2355), 16–24.
- Hakim, arif rahman, Manurung, I., & Yuniastini. (2014). *Perbedaan lama kerja perawat dengan sikap kepatuhan terhadap standar prosedur operasional*. X(2).
- Iii, K., Koesnadi, R. S. U. H., Bondowoso, K., Febriandini, E. A., Ma, I., & Hartanti, R. I. (2016). *Analisis Faktor Individu , Faktor Organisasi dan Kelelahan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Perawat (Studi di Ruang Rawat Inap Inpatient Unit 3rd Grade at General Hospitals Dr . H Koesnadi , Bondowoso District)*. 4(1), 175–180.
- Jundillah, zhafarina nastiti, Ahmad, L. ode ali imran, & Saktiansyah, L. ode ahmad. (2017). *Analisis kejadian stres kerja pada perawat di kabupaten konawe*

- kepulauan tahun 2017. 2(6), 1–11.
- kozier, B., E., & Berman, S. (2010). *Buku Ajar Fundamenttal Keperawatan : konsep, proses, dan praktik* (7. Vol 1). Jakarta: ECG.
- Martyastuti, N. E., Isrofah, I., & Janah, K. (2019). Hubungan Beban Kerja Dengan Tingkat Stres Perawat Ruang Intensive Care Unit dan Instalasi Gawat Darurat. *Jurnal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan*, 2(1), 9. <https://doi.org/10.32584/jkkm.v2i1.266>
- Morika, H. D. (2018). *Hubungan Beban Kerja dengan Stress Kerja Perawat Pelaksana di Instalasi Bedah Sentral*. 13, 36–39.
- Mulyani, Y., M. E. R., & Ulfah, L. (2017). Hubungan Mekanisme Koping Dengan Stres Kerja Perawat Igd Dan Icu Di Rsud Ulin Banjarmasin. *AL-ULUM : Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 3(2), 513–524. <https://doi.org/10.31602/alsh.v3i2.1200>
- Pelaksana, P., Irina, D. I., Prof, C. R., Manado, R. D. K., Hamel, R. S., Tim, P. M., & Pelaksana, K. P. (2017). Hubungan Penerapan Metode Tim Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Irina C Rsup Prof. Dr. R. D. Kandou Manado. *Jurnal Keperawatan*, 5(1).
- Puspita, A. P. W., Susilaningsih, F. S., & Somantri, I. (2017). Pengaruh Faktor Demografi Terhadap Quality of Nursing Work Life (Qnwl) Perawat Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung. *Jurnal Pendidikan Keperawatan Indonesia*, 3(1), 13. <https://doi.org/10.17509/jpki.v3i1.7475>
- Rahmawati, I. N. (2017). *KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT*.
- Setianingsih, & Septiyana, R. (2019). *HUBUNGAN TINGKAT PENDIDIKAN DAN LAMA KERJA PERAWAT DENGAN PENERAPAN PRINSIP “ ENAM TEPAT” DALAM PEMBERIAN OBAT* Setianingsih 1*, Ria Septiyana 2 1. 7, 111–118.
- Sirin, M., & Sokmen, M. S. (2015). Quality of Nursing Work Life Scale: The psychometric evaluation of the Turkish Version. *International Journal of Caring Sciences*, 8(3), 543–554. [https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1016/0091-6749\(85\)90054-5](https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1016/0091-6749(85)90054-5)
- Suparto, T. A., Purwandari, A., Puspita, W., & Hermayanti, Y. (2018). *Pengaruh Faktor Demografi terhadap Quality of Nursing Work Life (QNWL) Perawat di Puskesmas Kota Bandung pada Era BPJS*. 13–21. <https://doi.org/10.17509/jpki.v4i1.12338>
- Swamy, D. R., & Rashmi, S. (2015). Quality of Work Life: Scale Development and Validation. *International Journal of Caring Sciences*, 8(2), 281–300. Retrieved from www.internationaljournalofcaringsciences.org