

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

IV.1 Profil Rumah Sakit

RSU HGA Depok ialah salah satu rumah sakit swasta yang ada di Depok dan dikelola PT Hasanah Graha Afiah. Awal rumah sakit berdiri dari rumah bersalin dan balai pengobatan umum (RBBP) yang memiliki konsultasi dokter umum 24 jam, klinik spesialis kebidanan dan anak sejak 9 Agustus 2004, berkembangnya karena respon yang baik dari masyarakat sekitar khususnya Kota Depok yang membuat pelayanan salah satunya rawat inap khusus ibu dan anak, status operasionalnya memiliki rumah sakit inap khusus ibu dan anak, yang terdiri sejak 9 Agustus 2006 dengan terus menerus berkembang baik dan fasilitas yang semakin beragam pada 1 April 2008 status operasional kembali berubah menjadi rumah sakit umum atas izin Dinkes Kota Depok dan Dinkes Jawa Barat pada tanggal 3 Oktober 2012, RSU HGA telah mendapatkan pengakuan penetapan kelas dari Kementerian Kesehatan yang memiliki tanah seluas 3198 m² dengan luas bangunan 6136 m² yang total 32 tempat tidur. Rumah Sakit Umum HGA selalu ingin maju dalam pelayanan yang berkualitas dan RSU HGA Depok menggabung dengan BPJS untuk pasien yang ingin berobat dengan tanda dan gejala yang dimiliki oleh pasien.

IV.2 Analisa Hasil Penelitian

IV.2.1 Analisa Univariat

Analisa Univariat merupakan salah satu yang hanya mengukur satu variabel secara mandiri, variabel yang dianalisis tidak dikaitkan dengan variabel lainnya Cahyono (2018). Analisa univariat yang menampilkan dalam penelitian meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, masa kerja, *Quality of Nursing Work Life* dan Stres Kerja di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Hasanah Graha Afiah Depok (n=57)

Tabel 6 Gambaran Frekuensi Responden berdasarkan Usia Perawat di Rawat Inap RSUD HGA Depok (n= 50)

Karakteristik	Sub Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
Usia	< 29 tahun	31	62,0
	> 29 tahun	19	38,0
Total		50	100,00

Sumber : Data Peneliti (2020)

Dari jumlah 50 orang didapatkan bahwa responden berusia < 29 tahun sebanyak 31 orang (62,0%), sedangkan > 29 tahun sebanyak 19 orang (38,0%). Dalam hal ini sejalan dengan penelitian berdasarkan 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.

Tabel 7 Gambaran Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Perawat di Rawat Inap RSUD HGA Depok (n=50)

Karakteristik	Sub Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	3	6,0
	Perempuan	47	94,0
Total		50	100,0

Sumber : Data Peneliti (2020)

Dari jumlah 50 orang didapatkan bahwa responden laki-laki sebanyak 3 orang (6,0%), sedangkan responden perempuan sebanyak 47 orang (94,0%). Hasil ini sejalan dengan penelitian Pratama, (2016) didapatkan sebagian responden adalah perempuan sebanyak 68 orang (86,1%) sedangkan laki-laki sebanyak 11 orang (13,9%).

Menurut Setianingsih & Septiyana, (2019) Perempuan yang bekerja memiliki ketelitian dan penuh perhatian saat bekerja baik membuat asuhan

Vera Septiana, 2020

HUBUNGAN QUALITY OF NURSING WORK LIFE DENGAN STRES KERJA di Ruang Rawat Inap RSUD HGA Depok

UPN Veteran Jakarta, Ilmu Kesehatan, Keperawatan Program Sarjana

[www.upnvj.ac.id-www.library.upnvj.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id]

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.

Tabel 8 Gambaran Frekuensi Responden Berdasarkan Karakteristik Perawat dengan Tingkat Pendidikan di Rawat Inap RSUD HGA Depok (n=50)

Karakteristik	Sub Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
Pendidikan	D3	44	88,0
	S1+Ners	6	12,0
Total		50	100,0

Sumber : Data Peneliti (2020)

Dari jumlah responden 50 orang didapatkan bahwa responden dengan D3 keperawatan sebanyak 44 orang (88,0%) sedangkan responden dengan S1+ Ners sebanyak 6 orang (12,0%). Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mulyani, M, & Ulfah, (2017) didapatkan bahwa responden dengan D3 keperawatan sebanyak 37 (59,7%), sedangkan responden S1 keperawatan sebanyak 21 (33,9%).

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.

Tabel 9 Gambaran Frekuensi Responden Berdasarkan Karakteristik Perawat dengan Status Perkawinan di Rawat Inap RSU HGA Depok (n=50)

Karakteristik	Sub Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
Status Perkawinan	Belum Menikah	22	44,0
	Menikah	28	56,0
Total		50	100,0

Sumber : Data Peneliti (2020)

Dari jumlah responden 50 orang didapatkan bahwa responden dengan belum menikah sebanyak 22 orang (44,0%) sedangkan responden menikah sebanyak 28 orang (56,0%). Jumlah ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Puspita, Susilaningsih, & Somantri, (2017) didapatkan responden dengan belum menikah sebanyak 18 orang (19,1%) sedangkan responden yang menikah sebanyak 76 orang (80,9%).

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 dilingkungan kerja.

Tabel 10 Gambaran Frekuensi Responden Berdasarkan Karakteristik Perawat dengan Lama Kerja di Rawat Inap RSUD HGA Depok (n=50)

Karakteristik	Sub Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
Lama Kerja	< 3 Tahun	23	46,0
	> 3 Tahun	27	54,0
Total		50	100,0

Sumber : Data Peneliti (2020)

Dari sejumlah 50 orang didapatkan bahwa responden dengan < 3 tahun sebanyak 23 orang (46,0%) sedangkan responden yang > 3 tahun sebanyak 27 orang (54,0%). Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Jundillah et al. (2017) menunjukkan masa kerja < 3 tahun sebanyak 40 responden (45,5%). Sedangkan masa kerja > 3 tahun sebanyak 48 responden (54,5%). Dan Menurut Barahama, Katuuk, & Oroh, (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

Tabel 11 Gambaran Frekuensi Responden Berdasarkan *Quality of Nursing Work Life* di Rawat Inap RSUD HGA Depok (n=50)

Karakteristik	Sub Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
QNWL	Baik	23	46,0
	Tidak baik	27	54,0
Total		50	100,0

Sumber : Data Peneliti (2020)

Dari jumlah 50 orang didapatkan bahwa responden dengan QNWL baik sebanyak 23 orang (46,0%) sedangkan responden yang QNWL tidak baik sebanyak 27 orang (54,0%). Hasil ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Puspita, Susilaningsih, & Somantri, (2017) bahwa QNWL perawat di RSMB berada dalam kategori baik. Menurut Suparto, Purwandari, Puspita, & Hermayanti, (2018) bahwa dalam hal ini bermakna bahwa QNWL perawat di 15 puskesmas kota

Vera Septiana, 2020

HUBUNGAN QUALITY OF NURSING WORK LIFE DENGAN STRES KERJA di Ruang Rawat Inap RSUD HGA Depok

UPN Veteran Jakarta, Ilmu Kesehatan, Keperawatan Program Sarjana
[www.upnvj.ac.id-www.library.upnvj.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id]

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.

Tabel 12 Gambaran Frekuensi Responden Berdasarkan Stres Kerja di Rawat Inap RSUD HGA Depok (n=50)

Karakteristik	Sub Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
Stres Kerja	Ringan	25	50,0
	Berat	25	50,0
Total		50	100,0

Sumber : Data Peneliti (2020)

Dari jumlah 50 orang didapatkan bahwa responden dengan stres kerja ringan sebanyak 25 orang (50,0%) sedangkan responden stres kerja berat sebanyak 25 orang (50,0%). Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (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.

IV.2.2 Analisa Bivariat

Analisa bivariat tujuannya untuk mengetahui interaksi antara variabel independen dengan variabel dependen baik berupa komparatif, asosiatif maupun korelatif.

Tabel 13 Analisa Hubungan Usia dengan *Quality of Nursing Work Life* di Rawat Inap RSU HGA Depok (n= 50)

Usia	QNWL		Total	P Value	OR (95% CI)
	Baik	Tidak Baik			
< 29 Tahun	12 (38,7%)	19 (61,3%)	31 (100,0%)	0,304	0,459 (0,144-1,469)
> 29 Tahun	11 (57,9%)	8 (42,1%)	19 (100,0%)		
Total	23 (46,0%)	27 (54,0%)	50 (100,0%)		

Sumber : Data Peneliti (2020)

Dari sejumlah 23 responden (46,0%) yang QNWL baik dengan usia <29 Tahun sebanyak 12 responden (38,7%) sedangkan 11 responden (57,9%) dengan usia > 29 Tahun. Hasil analisa dengan uji *Chi-Square* dengan tingkat kepercayaan 95% menghasilkan nilai p value= 0,304 ($p < 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya hubungan antara usia dengan *Quality of Nursing Work Life* di rawat inap RSU HGA Depok. Dari hasil analisis didapatkan nilai OR= 0,459 hasil ini bermakna bahwa responden usia < 29 tahun lebih beresiko 0,4 kali lebih tinggi QNWL baik dibandingkan responden > 29 tahun.

Hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian Jundillah et al., (2017) yang dilakukan bahwa perawat yang berusia > 30,5 tahun memiliki mean QNWL yang lebih tinggi sedangkan perawat yang berusia <30,4 tahun terdapat signifikan faktor umur ($p = 0,006$). Hasil semua ini dapat diartikan bahwa perawat yang berusia kurang dari 29 tahun memiliki kualitas kehidupan kerja perawat yang baik bisa memiliki produktifitas dan organisasi yang baik, karena bisa menyesuaikan faktor internal dan eksternal serta memiliki semangat untuk mengembangkan diri didalam mencapai aktualisasi diri.

Tabel 14 Analisa Hubungan Jenis Kelamin dengan *Quality of Nursing Work Life* di Rawat Inap RSU HGA Depok (n= 50)

Jenis Kelamin	QNWL		Total	P Value	OR (95% CI)
	Baik	Tidak Baik			
Laki-laki	1 (33,3%)	2 (66,7%)	3 (100,0%)	1,000	0,568 (0,046-6.703)
Perempuan	22 (46,8%)	25 (53,2%)	47 (100,0%)		
Total	23 (46,0%)	27 (54,0%)	50 (100,0%)		

Vera Septiana, 2020

HUBUNGAN QUALITY OF NURSING WORK LIFE DENGAN STRES KERJA di Ruang Rawat Inap RSU HGA Depok

UPN Veteran Jakarta, Ilmu Kesehatan, Keperawatan Program Sarjana

[www.upnvj.ac.id-www.library.upnvj.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id]

Sumber: Data Peneliti (2020)

Dari jumlah 23 responden (46,0%) yang QNWL baik dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 22 responden (46,8%) sedangkan 1 responden (33,3%) dengan jenis kelamin laki-laki. Hasil analisa dengan uji *Chi-Square* dengan tingkat kepercayaan 95% menghasilkan nilai p value = 1,000 ($p < 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara jenis kelamin dengan *Quality of Nursing Work Life* di ruang rawat inap RSUD HGA Depok. Dari hasil analisis didapatkan nilai $OR = 0,568$ hasil ini bermakna pada responden perempuan lebih berisiko 0,5 kali lebih tinggi untuk memiliki QNWL baik dibandingkan jenis kelamin laki-laki.

Hasil penelitian ini sejalan berdasarkan penelitian Puspita, Susilaningsih, & Somantri, (2017) bahwa perawat laki-laki memiliki mean QNWL yang lebih rendah dibandingkan dengan perawat perempuan. Pada jenis kelamin memiliki signifikan ($p = 0,006$, $\alpha = 0,05$). Disimpulkan bahwa jenis kelamin tidak bisa sebagai indikator baik atau buruk karena tergantung tanggung jawab dan beban kerja dari setiap tugas yang dijalankan.

Tabel 15 Analisa Hubungan Tingkat Pendidikan dengan *Quality of Nursing Work Life* di Rawat Inap RSUD HGA Depok (n= 50)

Tingkat Pendidikan	QNWL		Total	P Value	OR (95% CI)
	Baik	Tidak Baik			
D3	23 (47,7%)	44 (52,3%)	44 (100,0%)	0,674	1,826 (0,303-11,020)
S1+ Ners	2 (33,3%)	4 (66,7%)	6 (100,0%)		
Total	23 (46,0%)	27 (54,0%)	50 (100,0%)		

Sumber : Data Peneliti (2020)

Dari jumlah 23 responden (46,0%) yang QNWL baik dengan tingkat pendidikan D3 keperawatan sebanyak 23 responden (47,7%) sedangkan 2 responden (33,3%) dengan tingkat pendidikan S1+Ners. Hasil analisa dengan uji *Chi-Square* dengan tingkat kepercayaan 95% menghasilkan nilai p value = 0,674 ($p < 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa tidak ada nya hubungan antara Tingkat Pendidikan dengan *Quality of Nursing Work Life* di ruang rawat inap RSUD HGA Depok. Dari hasil analisis didapatkan nilai $OR = 1,826$ hasil ini bermakna bahwa responden S1+Ners lebih berisiko 1,8 kali lebih tinggi untuk QNWL baik dibandingkan tingkat pendidikan D3 keperawatan. Berdasarkan hasil bahwa tingkat

Vera Septiana, 2020

HUBUNGAN QUALITY OF NURSING WORK LIFE DENGAN STRES KERJA di Ruang Rawat Inap RSUD HGA Depok

UPN Veteran Jakarta, Ilmu Kesehatan, Keperawatan Program Sarjana
www.upnvj.ac.id-www.library.upnvj.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id

Pendidikan tidak bisa melihat kualitas kehidupan kerja perawat karena ketidakseimbangan lulusan yang ada di RSUD HGA Depok

Tabel 16 Analisa Hubungan Status Perkawinan dengan *Quality of Nursing Work Life* di Rawat Inap RSUD HGA Depok (n= 50)

Status Perkawinan	QNWL		Total	P Value	OR (95% CI)
	Baik	Tidak Baik			
Belum menikah	7 (31,8%)	15 (68,2%)	22 (100,0%)	0,134	0,350 (0,109-1,126)
Menikah	16 (57,1%)	12 (42,9%)	28 (100,0%)		
Total	23 (46,0%)	27 (54,0%)	50 (100,0%)		

Sumber : Data Peneliti (2020)

Dari jumlah 23 responden didapatkan (46,0%) yang QNWL baik dengan status perkawinan belum menikah sebanyak 7 responden (31,8%), sedangkan 15 responden (68,2%) QNWL baik dengan status perkawinan yang sudah menikah. Hasil analisa dengan uji *Chi-Square* dengan tingkat kepercayaan 95% menghasilkan nilai p value = 0,134 ($p < 0,05$). Dari hasil analisis didapatkan nilai OR= 0,574 hasil ini bermakna bahwa responden dengan status perkawinan yang sudah menikah lebih beresiko 0,5 kali lebih tinggi untuk QNWL baik dibandingkan responden belum menikah.

Hasil penelitian ini sejalan pada penelitian yang dilakukan oleh Puspita, Susilaningsih, & Somantri, (2017) responden yang mena QNWL dengan kategori status perkawinan yaitu belum menikah 115,56, menikah 116,04 sedangkan janda/duda 117,00. Hasil uji statistik dengan p value 0,953, tidak ada hubungan antara status perkawinan dengan *Quality of Nursing Work Life*. Peneliti berasumsi bahwa status yang sudah menikah tidak mempengaruhi QNWL karena semua yang punya komitmen dalam pencapaian organisasi yang di tempat bekerja.

Tabel 17 Analisa Hubungan Lama Kerja dengan *Quality of Nursing Work Life* di Rawat Inap RSUD HGA Depok (n= 50)

Lama Kerja	QNWL		Total	P Value	OR (95% CI)
	Baik	Tidak Baik			
< 3 Tahun	8 (34,8%)	15 (65,2%)	23 (100,0%)	0,236	0,427 (0,136-1,342)
> 3 Tahun	15 (55,6%)	12 (44,4%)	27 (100,0%)		
Total	23 (46,0%)	27 (54,0%)	50 (100,0%)		

Sumber : Data Peneliti (2020)

Dari 23 responden didapatkan (46,0%) yang QNWL baik dan lama kerja <3 tahun sebanyak 8 responden (34,8%) sedangkan 15 responden (55,6%) dengan > 3 tahun. Hasil analisa dengan Chi-Square dengan tingkat kepercayaan 95% menghasilkan nilai p value = 0,236 ($p < 0,05$) hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan antara lama kerja dengan *Quality of Nursing Work Life* di Rawat Inap RSUD HGA Depok. Dari hasil analisis didapatkan nilai OR= 0,427 hasil ini bermakna bahwa responden > 3 tahun lebih beresiko 0,4 kali lebih tinggi untuk QNWL baik dibanding < 3 tahun.

Hasil penelitian ini sejalan berdasarkan penelitian Widayati, (2020) yang dilakukan berdasarkan lama kerja sebanyak responden (40%), 12 responden mempunyai masa kerja 3-4 tahun. Lama kerja yang memiliki harapan pengalaman seorang dalam menjalankan pekerjaannya juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi QNWL. Peneliti berasumsi bahwa semakin tinggi lama kerja maka semakin baik dalam berpikir, mengambil keputusan dan menyelesaikan masalah serta QNWL yang lebih baik di ruang rawat inap RSUD HGA Depok

Tabel 18 Analisa Hubungan Usia dengan Stres Kerja di Rawat Inap RSUD HGA Depok (n= 50)

Usia	Stres Kerja		Total	P Value	OR (95% CI)
	Ringan	Berat			
< 29 Tahun	15 (48,4%)	16 (51,6%)	31 (100,0%)	1,000	0,844 (0,269-2,647)
> 29 Tahun	10 (52,6%)	9 (61,1%)	19 (100,0%)		
Total	25 (50,0%)	25 (50,0%)	50 (100,0%)		

Sumber: Data Peneliti (2020)

Vera Septiana, 2020

HUBUNGAN QUALITY OF NURSING WORK LIFE DENGAN STRES KERJA di Ruang Rawat Inap RSUD HGA Depok

UPN Veteran Jakarta, Ilmu Kesehatan, Keperawatan Program Sarjana

[www.upnvj.ac.id-www.library.upnvj.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id]

Dari jumlah 25 responden didapatkan (50,0%) yang Stres kerja ringan dan mayoritas berusia < 29 tahun sebanyak 15 (48,4%) sedangkan 10 responden (52,6%) dengan berusia > 29 tahun. Hasil analisa dengan *Chi-Square* dengan tingkat kepercayaan 95% menghasilkan nilai p 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.

Hasil analisis ini berbanding terbalik berdasarkan penelitian 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.

Tabel 19 Analisa Hubungan Jenis Kelamin dengan Stres Kerja di Rawat Inap RSUD HGA Depok (n= 50)

Jenis Kelamin	Stres Kerja		Total	P Value	OR (95% CI)
	Ringan	Berat			
Laki-laki	1 (33,3%)	2 (66,7%)	3 (100,0%)	1,000	0,479 (0,041-5,652)
Perempuan	24 (51,1%)	23 (48,9%)	47 (100,0%)		
Total	25 (50,0%)	25 (50,0%)	50 (100,0%)		

Sumber: Data Peneliti (2020)

Dari jumlah 25 responden didapatkan (50,0%) yang Stres kerja ringan dan mayoritas jenis kelamin perempuan sebanyak 24 responden (51,1%) sedangkan 1 responden (33,3%) dengan jenis kelamin laki-laki. Hasil analisa dengan *Chi-Square* dengan tingkat kepercayaan 95% menghasilkan nilai p 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

Vera Septiana, 2020

HUBUNGAN QUALITY OF NURSING WORK LIFE DENGAN STRES KERJA di Ruang Rawat Inap RSUD HGA Depok

UPN Veteran Jakarta, Ilmu Kesehatan, Keperawatan Program Sarjana
[www.upnvj.ac.id-www.library.upnvj.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id]

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 Di & Bengkulu, (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.

Tabel 20 Analisa Hubungan Tingkat Pendidikan dengan Stres Kerja di Rawat Inap RSUD HGA Depok (n= 50)

Tingkat Pendidikan	Stres Kerja		Total	P Value	OR (95% CI)
	Ringan	Berat			
D3	23 (52,3%)	21 (47,7%)	44 (100,0%)	0,667	2,190 (0,363-13,219)
S1+Ners	2 (33,3%)	4 (66,7%)	6 (100,0%)		
Total	25 (50,0%)	25 (50,0%)	50 (100,0%)		

Sumber: Data Peneliti (2020)

Dari jumlah 25 responden didapatkan (50,0%) yang stres kerja ringan dan mayoritas tingkat pendidikan dengan D3 Keperawatan sebanyak 23 responden (52,3%) sedangkan 2 responden (33,3%) tingkat pendidikan dengan S1+Ners.

Hasil analisa dengan *Chi-Square* dengan tingkat kepercayaan 95% menghasilkan nilai p 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

Vera Septiana, 2020

HUBUNGAN QUALITY OF NURSING WORK LIFE DENGAN STRES KERJA di Ruang Rawat Inap RSUD HGA Depok

UPN Veteran Jakarta, Ilmu Kesehatan, Keperawatan Program Sarjana
[www.upnvj.ac.id-www.library.upnvj.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id]

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.

Tabel 21 Analisa Hubungan Status Perkawinan dengan Stres Kerja di Rawat Inap RSUD HGA Depok (n= 50)

Status Perkawinan	Stres Kerja		Total	P Value	OR (95% CI)
	Ringan	Berat			
Belum menikah	10 (45,5%)	12 (54,5%)	22 (100,0%)	0,776	0,722 (0,235-2,215)
Menikah	15 (53,6%)	13 (46,4%)	28 (100,0%)		
Total	25 (50,0%)	25 (50,0%)	50 (100,0%)		

Sumber : Data Peneliti (2020)

Dari 25 responden didapatkan (50,0%) yang Stres kerja ringan dan mayoritas status perkawinan yang belum menikah sebanyak 10 responden (45,5%) sedangkan 15 responden (53,6%) status perkawinan yang sudah menikah.

Hasil analisa dengan Chi-Square dengan tingkat kepercayaan 95% menghasilkan nilai p 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.

Tabel 22 Analisa Hubungan Lama Kerja dengan Stres Kerja di Rawat Inap RSUD HGA Depok (n= 50)

Lama Kerja	Stres Kerja		Total	P Value	OR (95% CI)
	Ringan	Berat			
< 3 Tahun	12 (52,2%)	11 (47,8%)	23 (100,0%)	1,000	1,175
> 3 Tahun	13 (48,1%)	14 (51,9%)	27 (100,0%)		(0,386-3,576)
Total	25 (50,0%)	25 (50,0%)	50 (100,0%)		

Sumber : Data Peneliti (2020)

Dari jumlah 25 responden didapatkan (50,0%) yang stres kerja ringan dan mayoritas lama kerja < 3 tahun sebanyak 12 responden (52,2%) sedangkan 13 responden (48,1%) lama kerja dengan > 3 tahun.

Hasil analisa dengan *Chi-Square* dengan tingkat kepercayaan 95% menghasilkan nilai p 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 statistik 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.

Tabel 23 Analisa Hubungan *Work Home* (Subscale) dengan Stres Kerja di Rawat Inap RSUD HGA Depok (n=50)

Subscale	Stres Kerja		Total	P Value	OR (95% CI)
	Ringan	Berat			
<i>Work Home</i>				1,000	(0,338-3,033)
Baik	13 (50,0%)	13 (50,0%)	26 (100,0%)		
Tidak Baik	12 (50,0%)	12 (50,0%)	24 (100,0%)		
Total	25 (50,0%)	25 (50,0%)	50 (100,0%)		

Sumber: Data Peneliti (2020)

Vera Septiana, 2020

HUBUNGAN QUALITY OF NURSING WORK LIFE DENGAN STRES KERJA di Ruang Rawat Inap RSUD HGA Depok

UPN Veteran Jakarta, Ilmu Kesehatan, Keperawatan Program Sarjana
[www.upnvj.ac.id-www.library.upnvj.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id]

Dari jumlah 25 responden didapatkan (50,0%) yang stres kerja ringan dengan *Work Home* (subscale) yang baik sebanyak 7 responden (30,4%) sedangkan 18 responden (66,7%) stres kerja ringan dengan *Work Home* (subscale) yang tidak baik. Hasil analisa dengan uji *Chi-Square* dengan tingkat kepercayaan 95% menghasilkan nilai p value = 1,000 ($p < 0,05$). Dari hasil analisis didapatkan nilai OR= 1,000 hasil ini bermakna bahwa responden yang diberikan *Work Home* yang tidak baik lebih beresiko 1,0 kali lebih tinggi untuk stres kerja ringan dibandingkan responden yang *Work Home* baik. Peneliti berasumsi bahwa perawat RSU HGA Depok masih menyeimbangkan pekerjaan di RS dengan pribadi, memiliki manajemen waktu yang baik dalam bekerja.

Tabel 24 Analisa Hubungan *Work Design* (Subscale) dengan Stres Kerja di Rawat Inap RSU HGA Depok (n=50)

Subscale	Stres Kerja		Total	P Value	OR (95% CI)
	Ringan	Berat			
Baik	12 (42,9%)	16 (57,1%)	28 (100,0%)	0,393	(0,167-1,611)
Tidak Baik	13 (59,1%)	9 (40,9%)	22 (100,0%)		
Total	25 (50,0%)	25 (50,0%)	50 (100,0%)		

Sumber: Data Peneliti (2020)

Dari jumlah 25 responden didapatkan (50,0%) yang stres kerja ringan dengan *Work Design* yang baik sebanyak 12 responden (42,9%) sedangkan 13 responden (59,1%) stres kerja ringan dengan *Work design* yang tidak baik. hasil analisa dengan uji *Chi-Square* dengan tingkat kepercayaan 95% menghasilkan nilai p value = 0,393 ($p < 0,05$). Dari hasil analisis didapatkan nilai OR= 0,519 hasil ini bermakna bahwa responden yang diberikan *Work Design* yang tidak baik lebih beresiko 0,5 kali lebih tinggi untuk stres kerja ringan dibandingkan responden yang *Work Design* baik. Peneliti berasumsi bahwa kepuasan, beban kerja perawat, motivasi bisa sewaktu-waktu memiliki stres kerja yang tidak baik karena tidak di perhatikan antar perawat.

Tabel 25 Analisa Hubungan *Work Context* (Subscale) dengan Stres Kerja di Rawat Inap RSU HGA Depok (n=50)

Subscale	Stres Kerja		Total	P Value	OR (95% CI)
	Ringan	Berat			
<i>Work Context</i>					
Baik	5 (25,0%)	15 (75,0%)	20 (100,0%)		0,167
Tidak Baik	20 (66,7%)	10 (33,3%)	30 (100,0%)	0,009	(0,047-0,591)
Total	25 (50,0%)	25 (50,0%)	50 (100,0%)		

Sumber: Data Peneliti (2020)

Berdasarkan tabel 25 dapat diketahui dari 50 responden didapatkan 25 responden (50,0%) yang stres kerja ringan dengan *Work Context* yang baik sebanyak 5 responden (25,0%) sedangkan 20 responden (66,7%) stres kerja ringan dengan *Work Context* yang tidak baik.

Hasil analisa 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.

Tabel 26 Analisa Hubungan *Work World* (Subscale) dengan Stres Kerja di Rawat Inap RSU HGA Depok (n=50)

Subscale	Stres Kerja		Total	P Value	OR (95% CI)
	Ringan	Berat			
<i>Work World</i>					
Baik	7 (41,2%)	10 (58,8%)	17 (100,0%)		0,583
Tidak Baik	18 (54,5%)	15 (45,5%)	33 (100,0%)	0,550	(0,178-1,906)
Total	25 (50,0%)	25 (50,0%)	50 (100,0%)		

Sumber: Data Peneliti (2020)

Dari jumlah 25 responden didapatkan (50,0%) yang stres kerja ringan dengan *Work World* yang baik sebanyak 7 responden (41,2%) sedangkan 18 responden (54,5%) stres kerja ringan dengan *Work World* yang tidak baik.

Hasil analisis dengan uji *Chi-Square* dengan tingkat kepercayaan 95% menghasilkan nilai p value = 0,550 ($p < 0,05$). Dari hasil analisis didapatkan nilai OR= 0,583 hasil ini bermakna bahwa responden yang diberikan QNWL yang tidak baik lebih beresiko 0,5 kali lebih tinggi untuk stres kerja ringan dibandingkan responden yang QNWL baik. Peneliti berasumsi perawat memiliki hati yang besar dalam bekerja sebagai perawat dengan tidak pandang besarnya gaji dan resiko yang akan dialami oleh seorang perawat.

Tabel 27 Analisa Hubungan *Quality of Nursing Work Life* dengan Stres Kerja di Rawat Inap RSUD HGA Depok (n= 50)

QNWL	Stres Kerja		Total	P Value	OR (95% CI)
	Ringan	Berat			
Baik	7 (30,4%)	16 (69,6%)	23 (100,0%)	0,023	0,219 (0,66-0,723)
Tidak Baik	18 (66,7%)	9 (33,3%)	27 (100,0%)		
Total	25 (50,0%)	25 (50,0%)	50 (100,0%)		

Sumber: Data Peneliti (2020)

Dari jumlah 25 responden didapatkan (50,0%) yang stres kerja ringan dengan *Quality of Nursing Work Life* yang baik sebanyak 7 responden (30,4%) sedangkan 18 responden (66,7%) stres kerja ringan dengan *Quality of Nursing Work Life* yang tidak baik.

Hasil analisa 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

Vera Septiana, 2020

HUBUNGAN QUALITY OF NURSING WORK LIFE DENGAN STRES KERJA di Ruang Rawat Inap RSUD HGA Depok

UPN Veteran Jakarta, Ilmu Kesehatan, Keperawatan Program Sarjana
[www.upnvj.ac.id-www.library.upnvj.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id]

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.

IV.3 Keterbatasan Penelitian

Peneliti dalam melakukan penelitian menyadari bahwa dalam pelaksanaan penelitian menemukan berbagai keterbatasan, sehingga penelitian ini masih mempunyai berbagai kekurangan dari dalam proses penelitian dan mengolah data. Proses pengambilan data peneliti melakukan google form dan menyebar kuesioner langsung ditambah wawancara untuk memastikan kualitas perawat di RS. peneliti bisa melakukan penelitian pada 1 Juni 2020. Pada awalnya peneliti melakukan penelitian di RSUI Depok dan Uji Validitas RSUD Pasar Minggu tetapi karena adanya Covid-19 yang membuat proses respon semakin lama, RS tersebut menangani pasien Covid-19 dan bisa membuang waktu jika tidak mencapai waktu yang ditentukan dan peneliti mencari rumah sakit yang masih bisa melakukan penelitian dengan respon yang cepat akan tetapi ada 3 rumah sakit yang tidak menerima penelitian dengan alasan pandemic covid-19 dan RSUD HGA Depok yang menerima peneliti untuk melakukan penelitian dan uji validitas.