

NASKAH PUBLIKASI (MANUSCRIPT)

**HUBUNGAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DENGAN KINERJA
PERAWAT DI INSTALASI RAWAT INAP PUBLIK (NON INTENSIF)
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH ABDUL WAHAB SJAHRANIE
SAMARINDA**

**THE RELATIONSHIP OF QUALITY OF WORK LIFE WITH
PERFORMANCE OF NURSES IN INSTALATION OF PUBLIC PARIENT
(NON INTENSIVE) REGIONAL PUBLIC HOSPITAL ABDUL WAHAB
SJAHRANIE SAMARINDA**



DISUSUN OLEH

ADHE NORABDI CHANDRA

17111024110401

PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN

FAKULTAS ILMU KESEHATAN DAN FARMASI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR

2018

NASKAH PUBLIKASI (MANUSCRIPT)

**HUBUNGAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DI
INSTALASI RAWAT INAP PUBLIK (NON INTENSIF) RUMAH SAKIT UMUM
DAERAH ABDUL WAHAB SJAHRANIE SAMARINDA**

**THE RELATIONSHIP OF QUALITY OF WORK LIFE WITH PERFORMANCE OF
NURSES IN INSTALATION OF PUBLIC PARIENT (NON INTENSIVE) REGIONAL
PUBLIC HOSPITAL ABDUL WAHAB SJAHRANIE SAMARINDA**

Adhe Norabdi Chandra¹, Maridi Masran Dirdjo²



DISUSUN OLEH

ADHE NORABDI CHANDRA

17111024110401

PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN

FAKULTAS ILMU KESEHATAN DAN FARMASI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR

2018

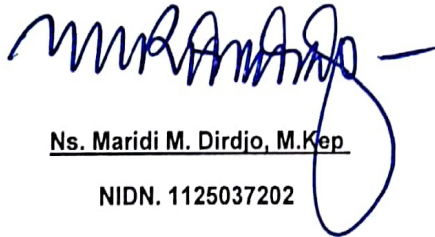
PERSETUJUAN PUBLIKASI

Kami dengan ini mengajukan surat persetujuan untuk publikasi dengan judul :

**HUBUNGAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DENGAN KINERJA
PERAWAT DI INSTALASI RAWAT INAP PUBLIK (NON INTENSIF)
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH ABDUL WAHAB SJAHRANIE
SAMARINDA**

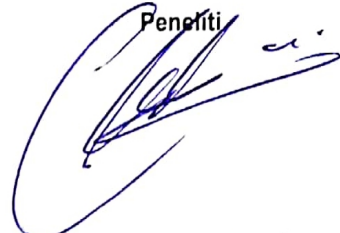
Bersamaan dengan surat ini persetujuan ini kami lampirkan naskah publikasi

Pembimbing



Ns. Maridi M. Dirdjo, M.Kep
NIDN. 1125037202

Peneliti



Adhe Norabdi Chandra
NIM. 17111024110401

Mengetahui,

Koordinator Mata Ajar Skripsi



Ns. Milkhatun, M. Kep

NIDN. 1121018501

LEMBAR PENGESAHAN

Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Publik (Non-Intensif) RSUD A.W Sjahranie Samarinda

NASKAH PUBLIKASI

DISUSUN OLEH :


Adhe Norabdi Chandra

17111024110401


Diseminarkan dan Diujikan

Pada tanggal 31 Desember 2018

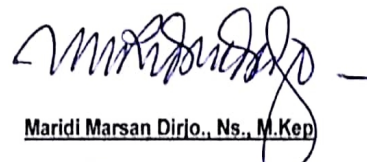
Penguji I


Alfi Ari Fakhur Rizal., Ns., M.Kep
NIDN. 1111038601

Penguji II


Zainudin Saleh., Ns., M.Kep
NIP. 197201251997031004

Penguji III


Maridi Marsan Dirjo., Ns., M.Kep
NIDN. 1125037202

Mengetahui,

Program Studi S1 Keperawatan


Ns. Dwi Rahmah Firtiani, M.Kep
NIDN : 1119097601

Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat inap Publik (Non Intensif) Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Wahab Sjahranie Samarinda

Adhe Norabdi Chandra¹, Maridi Masran Dirdjo²

INTISARI

Latar Belakang : Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu keadaan dimana para pegawai dapat memenuhi kebutuhan mereka yang penting dengan bekerja dalam organisasi. Berdasarkan studi pendahuluan kualitas kehidupan kerja di RSUD Abdul Wahab Sjahranie Samarinda Menunjukkan 46 (70.8%) perawat merasa tempat kerja membuatnya tidak merasa nyaman, 47 (70.3%) perawat merasa profesinya tidak di hargai, dan kinerja perawat menunjukkan 35 (53,9%) perawat merasa dalam membangun kinerja terhadap kolaborasi perawat dengan perawat atau profesi lain belum terjalin dengan baik, dan 27 (42.6%) perawat merasa kerap kali terjadi miskomunikasi antara perawat dengan profesi lain.

Tujuan : Untuk mengetahui hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap public (non intensif) RSUD abdul wahab sjahranie samarinda.

Metode : Menggunakan jenis penelitian deskriptif korelasional dengan rancangan *cross secsional*. Sampel penelitian adalah perawat di instalasi rawat inap public (non intensif) RSUD Abdul Wahab Sjahranie Samarinda berjumlah 189 responden. Analisis data menggunakan univariat dan bivariate menggunakan uji *Pearson Product Moment*.

Hasil Penelitian : Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar usia responden antara 23-27 tahun sebanyak 90 responden (47.6%), Jenis kelamin perempuan 106 responden (56.1%), Ners 94 responden (49.7) dan masa kerja 1-3 tahun 76 responden (40.2). Untuk kualitas kehidupan kerja dengan kinerja perawat yaitu nilai signifikansi $<\alpha$, yaitu $0,032 < 0.050$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima dan nilai *Pearson Corelation* yaitu 0,156 yang berarti korelasi masih rendah.

Kesimpulan : Ada hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap public (non intensif) RSUD Abdul Wahab Sjahranie Samarinda.

Saran : Penelitian yang sama dapat di lakukan di rumah sakit yang lain untuk membandingkan hasil yang di peroleh dan dapat melanjutkan penelitian yang lebih lanjut dengan faktor-faktor lain.

Kata Kunci : Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja Perawat.

¹Mahasiswa Program Sarjana Ilmu Keperawatan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

²Dosen Ilmu Keperawatan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

**The Relation ship of Quality of Work Life with Performance of Nurses in Instalation of
Public Patient (Non Intensive) Regional Public Hospital Abdul Wahab Sjahranie
Samarinda**

Adhe Norabdi Chandra¹, Maridi Masran Dirdjo²

ABSTRACT

Background: The quality of work life is a situation where employees can meet their important needs by working in an organization. Based on a preliminary study of the quality of work life at the Abdul Wahab Sjahranie Hospital in Samarinda, 46 (70.8%) nurses felt that the workplace made him uncomfortable, 47 (70.3%) nurses felt that his profession was not valued, and nurses' performance showed 35 (53.9%) nurses felt that in building performance towards collaboration between nurses and nurses or other professions had not been well established, and 27 (42.6%) nurses felt that there were frequent miscommunications between nurses and other professions.

Objective: To find out the relationship between the quality of work life and the performance of nurses at the public (non intensive) inpatient hospital at Abdul Wahab Sjahranie samarinda.

Methods: Using a type of *descriptive correlational* research with a *cross-sectional* design. The research sample was nurses at the public (non intensive) inpatient installation at Abdul Wahab Sjahranie Hospital Samarinda totaling 189 respondents. Data analysis using univariate and bivariate using *Pearson Product Moment* test.

Result: The results showed that the majority of respondents aged between 23-27 years were 90 respondents (47.6%), female sex 106 respondents (56.1%), nurses 94 respondents (49.7) and work period 1-3 years 76 respondents (40.2). For the quality of work life with nurse performance, that is the significance value $<\alpha$, which is 0,032 <0.050 which means H_0 is rejected and H_a is accepted and the Pearson Corelation value is 0.156 which means the correlation is still low.

Conclusion: There is a relationship between the quality of work life and the performance of nurses at the public (non intensive) inpatient installation at Abdul Wahab Sjahranie Hospital in Samarinda.

Suggestion: The same research can be done in other hospitals to compare the results obtained and be able to continue further research with other factors.

Keywords: Organizational culture, performance of nurse

¹Student of Nursing University Muhammadiyah Kalimantan Timur

²Lecture of Nursing University Muhammadiyah Kalimantan Timur

PENDAHULUAN

Pelayanan kesehatan yang bermutu adalah salah satu wujud dari tuntutan masyarakat di era globalisasi saat ini. Masyarakat yang semakin kritis dan terdidik menguatkan agar pelayanan kesehatan lebih responsif atas kebutuhan masyarakat, menerapkan manajemen yang transparan, partisipatif dan akuntabel. Masyarakat menuntut rumah sakit agar dapat memberikan pelayanan kesehatan terkait dengan kebutuhan pasien secara mudah, cepat, tepat dengan biaya ekonomis (BAPPENAS, 2011). Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 52 tahun 2014, rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang salah satunya menyediakan pelayanan rawat inap. Rumah sakit adalah institusi yang merupakan bagian integral dari organisasi kesehatan dan organisasi sosial, berfungsi menyediakan pelayanan kesehatan lengkap dari pelayanan medis hingga keperawatan. Pelayanan kesehatan di rumah sakit yang baik ditunjang juga oleh Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK).

Pada tahun 2015, total perawat di Indonesia sebanyak 223.910 orang atau 34,% dari total tenaga kesehatan (Profil Kesehatan Indonesia, 2015). Berdasarkan data tersebut perawat adalah tenaga kesehatan terbanyak dan merupakan karyawan lini yang kontak secara langsung dengan pasien, sehingga kinerja perawat berperan penting dalam menentukan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit melalui kinerja (Murtiningsih, 2015).

Rai, dkk (2008) mendefinisikan kinerja adalah cara perseorangan atau kelompok dari organisasi dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas. Kinerja pegawai rumah sakit seperti halnya perawat pada dasarnya memberikan pengertian yang komprehensif meliputi penilaian prestasi kerja, efektivitas kerja, hasil kerja, pencapaian tujuan dan produktifitas kerja.

Hasil penilaian ini menjadi penentu pencapaian tugas terhadap pegawai dalam penetapan kinerja organisasi (Sinambela.2016).

Menurut Whether dan Davis (1993) kepuasan akan kualitas kehidupan kerja (*The quality of work life- QWL*) dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu supervisi, kondisi kerja, gaji, tujangan, dan desain pekerjaan (Safrizal, 2004). Cascio (2003) bahwa perusahaan harus menciptakan suasana kerja dimana pegawai merasakan keterlibatan mereka terhadap perusahaan, partisipasi mereka dalam pengambilan keputusan, rasa aman terhadap lingkungan kerja, komunikasi yang baik antar pegawai maupun dengan atasan, karir yang berkembang dan memiliki rasa bangga terhadap pekerjaan.

Suasana kerja seperti ini akan menimbulkan kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) yang baik. *Quality of Work Life* yang baik dapat membangkitkan motivasi kerja dan kinerja pekerja dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara lebih baik. Perusahaan yang kurang memperhatikan faktor kualitas kehidupan kerja akan sulit mendapatkan atau mempertahankan pekerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, bahkan akan sulit membangkitkan kinerja karyawan yang sudah ada.

METODE PENELITIAN

Jenis metode penelitian ini deskriptif analitik. Deskriptif analitik bertujuan mempermudah penafsiran , penjelasan dengan analisis table,grafik atau diagram. Dalam penelitian ini menggunakan rancangan *cross sectional* (Notoatmodjo, 2012).

Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 189 responden. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *stratified random sampling* (Arikunto, 2007). Dimana setiap perawat di hitung terlebih dahulu jumlah perawat

yang di pilih menjadi responden. Penelitian ini dilakukan di Instalasi Rawat Inap Publik (non-intensif) RSUD Abdul Wahab Sjahranie Samarinda

Instrumen yang digunakan berupa Kuesioner demografi karakteristik digunakan untuk mengkaji karakteristik responden yang meliputi data demografi seperti umur, jenis kelamin, lama kerja dan pendidikan terakhir.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisa Univariat

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin di Instalasi Rawat Inap Publik (non-intensif) RSUD A. Wahab Sjahranie Samarinda

Jenis Kelamin	Frekuensi	(%)
Laki-Laki	83	43.9
Perempuan	106	56.1
Jumlah	189	100.0

Sumber: Data Primer 2018

Berdasarkan 8table 1 diatas menunjukkan bahwa dari 189 perawat paling banyak yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 106 (56,1%), sedangkan responden laki-laki sebanyak 83 (43.9%). Dengan demikian sampel pada penelitian ini masih didominasi oleh perawat perempuan.

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Kerja di Instalasi Rawat Inap Publik (non-intensif) RSUD Abdul Wahab Sjahranie

Lama Kerja	Frekuensi	(%)
6 Bulan – 1 tahun	7	3.7
1-3 Tahun	76	40.2
4-5 tahun	73	38.6
>5 tahun	33	17.5
Jumlah	189	100.0

Samarinda

Sumber: Data Primer 2018

Berdasarkan tabel 2 di atas didapatkan data masa kerja dengan klasifikasi 6-1 tahun sebanyak 7 orang (3.7%), 1-3 tahun sebanyak 76 orang (40,2%), 4-5 tahun sebanyak 73 orang (38.6), dan >5 tahun sebanyak 33 orang (17.5%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa masa kerja terbanyak adalah 1-3 tahun dan 4-5 tahun.

Tabel 3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia di Ruang Instalasi Inap Publik (non-intensif) RSUD Abdul Wahab Sjahranie Samarinda

Usia	Frekuensi	(%)
18-22 Tahun	4	2.1
23-27 Tahun	90	47.6
28-32 Tahun	65	34.4
>32 Tahun	30	15.9
Jumlah	189	100.0

Sumber :Data Primer 2018

Berdasarkan tabel 4.3 diatas paling banyak responden yang mempunyai memiliki usia 23-27 tahun sebanyak 90 orang (47.6%). Sehingga dapat di simpulkan bahwa distribusi perawat dengan usia produktif masih banyak.

Tabel 4 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan di Instalasi Rawat Inap Publik (non-intensif) RSUD A. Wahab Sjahranie Samarinda

Pendidikan	Frekuensi	(%)
DIII	64	33.9
DIV	7	3.7
S1	24	12.7
NERS	94	49.7
JUMLAH	189	100.0

Sumber : Data Primer 2018

Berdasarkan tabel 4 diatas pendidikan terakhir responden yaitu paling banyak NERS yaitu sebanyak 94 orang (49.7%).

1. Kinerja Perawat

Berdasarkan pengukuran uji normalitas, maka dapat diketahui kinerja perawat memiliki data berdistribusi normal, sehingga untuk mengetahui besar distribusi deskriptif kinerja perawat di instalasi rawat inap public (non-intensif) RSUD Abdul Wahab Sjahranie Samarinda Dapat di Lihat pada table berikut

Tabel 5 Distribusi Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Publik (Non Intensif) RSUD A. Wahab Sjahranie Samarinda

Variable	Mean	Median	Modus	SD	SE	Min-Mak	CI 95 %
Kinerja Perawat	108.92	109.00	132	12,883	0,973	80-132	107.07-110.77

Sumber: Data primer 2018

Table 5 diatas menunjukkan bahwa distribusi deskriptif kinerja memiliki skor nilai rata-rata 108.92, skor nilai tengah 109.00, skor nilai yang sering muncul 132, skor nilai standar deviasi 12,883 skor nilai standar eror 0,973 dan variable kinerja memiliki nilai skor minimum 80 dan maksimum 132 dan CI 95 % 107.07-110.77.

2. Kualitas Kehidupan Kerja

Berdasarkan pengukuran nilai uji normalitas, maka dapat diketahui Kualitas Kehidupan Kerja berdistribusi normal, sehingga untuk mengetahui besar distribusi deskriptif statistik kualitas kehidupan kerja perawat di instalasi rawat inap public (non intensif) RSUD A.Wahab Sjahranie Samarinda dapat dilihat sebagai berikut ini:

Tabel 6 Distribusi Kualitas kehidupan kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap

Publik (Non Intensif) RSUD A. Wahab Sjahranie Samarinda

Variable	Mean	Median	Modus	SD	SE	Min-Mak	CI 95 %
Kualitas Kehidupan kerja	74.28	70.00	65	10.155	0.739	59-100	72.82-75.74

Sumber: Data Primer 2018

Table 6 diatas menunjukkan bahwa distribusi deskriptif kualitas Kehidupan kerja memiliki skor nilai rata-rata 74.28, skor nilai tengah 70.00, skor nilai yang sering muncul 65, skor nilai standar deviasi 10.155 skor nilai standar eror 0.739 dan variable kualitas kehidupan kerja memiliki nilai skor minimum 59 dan maksimum 100 dan CI 95 % 72.82-75.74%.

B. Analisa Bivariat

1. Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kinerja Perawat

Table 7 Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja Perawat dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Publik (Non Intensif) RSUD A. Wahab Sjahranie Samrinda

	N	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)
Kualitas Kehidupan Kerja	189	0,156	0,032

Dependen: Kinerja Perawat

Setelah melakukan analisa data secara univariat, selanjutnya melakukan analisa data secara bivariate untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel kinerja dan variable kualitas kehidupan kerja perawat dengan menggunakan uji *Pearson Product Moment*. Hubungan antara kualitas kehidupan kerja perawat dengan kinerja perawat sebanyak 189 responden dengan menggunakan uji *Pearson Product Moment* dengan taraf signifikasi α 5 % (0,05) hasil penelitian

kedua variabel menunjukkan bahwa variabel kinerja perawat dengan kualitas kehidupan kerja perawat tidak ada hubungan dengan hasil uji statistik menunjukkan P-value lebih besar dari alpha ($0,032 < 0,05$) yang berarti H_0 ditolak H_a diterima sehingga ada hubungan yang bermakna antara kualitas kehidupan kerja perawat dengan kinerja perawat di ruang instalasi rawat inap RSUD Abdul Wahab Sjahranie Samarinda.

Hal ini sejalan dengan dengan hasil penelitian Hasmalawati (2017) yang melakukan penelitian kualitas kehidupan kerja karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Data dianalisis secara deskriptif dan regresi ganda dengan bantuan menggunakan *SPSS for windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan kinerja dan kualitas kehidupan kerja memiliki hubungan yang signifikan karena nilai $p < 0,05$. Terdapat pengaruh positif kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan ditunjukkan P-value = 0,032 lebih kecil dari alpha = 0,05. Hal ini berarti kinerja seorang karyawan di pengaruhi kualitas kehidupan kerja personal. Terdapat persamaan dan perbedaan antara peneliti sebelumnya dengan peneliti sekarang yaitu, pada peneliti sebelumnya mempunyai variable kualitas kehidupan kerja, kinerja perawat dan motivasi serta analisis regresi ganda untuk melihat pengaruh dengan menggunakan uji *Lineritas* untuk melihat adanya hubungan antar variable, sedangkan pada peneliti sekarang mempunyai variable kualitas kehidupan kerja dan kinerja perawat serta analisis *Kolmogorov-smirnov* menggunakan uji *Pearson Product Moment* untuk melihat adanya hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja perawat. Dari kedua penelitian ini terdapat persamaan pada hasil yaitu pada peneliti sebelumnya adanya hubungan yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja perawat dan tidak ada hubungan yang signifikan antara kualitas

kehidupan kerja dengan motivasi kerja, sedangkan pada peneliti sekarang yang hanya mempunyai dua variabel terdapat hubungan yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja perawat, sehingga hasil dari kedua penelitian ini adalah adanya pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja perawat, dan jika semakin tinggi kualitas kehidupan kerja maka semakin baik pula kinerja perawat.

KESIMPULAN DAN SARAN DAFTAR PUSTAKA

1. SARAN

Karakteristik responden yang terlibat dalam penelitian ini didapatkan data responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 106 orang (56,1%) dan jenis kelamin laki-laki sebanyak 83 orang (43,9%), data responden menurut hasil lama kerja 6 bulan – 1 tahun sebanyak 7 orang (3,7%) 1-3 tahun sebanyak 76 orang (40,2%) 4-5 tahun sebanyak 73 orang (36,6%) >5 tahun sebanyak 33 orang (17,5%), data responden yang berusia 18-22 tahun sebanyak 4 orang (2,1%) 23-27 tahun sebanyak 90 orang (47,6%) 28-32 tahun sebanyak 65 orang (34,4%) >32 tahun sebanyak 30 orang (15,9%), data responden menurut hasil pendidikan terakhir DIII sebanyak 64 orang (33,9%) DIV sebanyak 7 orang (3,7%) S1 sebanyak 24 orang (12,7%) dan NERS sebanyak 94 orang (49,7%).

Kualitas kehidupan kerja memiliki skor rata – rata 74,28 dan mempunyai nilai tengah sebesar 70,00 (CI 95% 72,82-75,74) dari skor rata – rata yang berarti Kualitas kehidupan kerja di RSUD Abdul Wahab Sjahranie Samarinda sudah baik namun masih ada beberapa dimensi kualitas kehidupan kerja yang harus ditingkatkan lagi. Kinerja perawat memiliki skor rata – rata 108,92 dan mempunyai nilai tengah sebesar 109,00 (CI 95% 107,07-110,77) dari skor rata-rata yang berarti kinerja perawat di RSUD Abdul

Wahab Sjahanie Samarinda sudah baik namun masih ada beberapa dimensi kinerja harus ditingkatkan lagi.

Hasil penelitian menunjukkan P-Value $0,032 < 0,05$ dengan H_0 di tolak yang berarti ada hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap public (non intensif) RSUD Abdul Wahab Sjahanie Samarinda. Nilai korelasi adalah 0,156, artinya variabel kualitas kehidupan kerja dengan kinerja perawat berkorelasi rendah atau lemah

2. KESIMPULAN

a. Bagi RSUD Abdul Wahab Sjahanie Samarinda

Bagi pihak rumah sakit untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja (QWL) dan lebih meningkatkan sarana prasarana, kondisi kerja yang amandan, perkembangan karir agar dapat mempertahankan dan meningkatkan kualitas kehidupan kerja perawat setempat.

b. Kualitas Kehidupan kerja

Rumah sakit dalam hal kualitas kehidupan kerja agar rumah sakit dapat memberikan penghargaan lebih kepada perawat seperti sertifikat agar perawat dapat meningkatkan dampak kerja pada kehidupan personal, dan dukungan dari pihak manajemen, rumah sakit juga dapat memberikan fasilitas liburan refreshing dengan pelatihan kepada perawat di setiap ruangan, memberikan parkir khusus pegawai, meningkatkan sarana olahraga, dan rumah sakit disarankan untuk memperhatikan kualitas kehidupan kerja dengan baik, karena perawat akan merasa nyaman dan betah di suatu rumah sakit tanpa ada niat untuk keluar atau mengundurkan diri, rumah sakit sebaiknya juga menerapkan teknik dalam meningkatkan perkembangan karir

dalam hal memotivasi perawat, karena hal ini dapat menyebabkan perawat termotivasi dalam bekerja dan memberikan kinerja yang optimal untuk mencapai tujuan rumah sakit yaitu meningkatkan kinerja dan kualitas kehidupan kerja perawat, peneliti juga menyarankan rumah sakit agar dapat meningkatkan fasilitas rumah sakit seperti akses jalan, dan gorong-gorong atau drainase untuk menghindari terjadinya banjir yang dapat mengganggu suasana kerja dan tidak memaksimalkan kinerja perawat.

c. Kinerja Perawat

Rumah sakit agar meningkatkan kinerja perawat seperti, petugas khusus atau perawat untuk merawat dan mengantar pasien sampai ke ruangan, meningkatkan kualitas komunikasi maupun komunikasi interpersonal, dan meningkatkan sarana prasarana seperti menambah bed hidrolis di setiap ruangan untuk mengurangi cedera yang diterima oleh perawat dan pasien, yang di harapkan dapat memaksimalkan kinerja perawat.

d. Bagi Mahasiswa

Diharapkan dapat menjadi referensi dalam pengembangan ilmiah khususnya ilmu keperawatan serta menjadi sumber pengetahuan dan informasi yang nantinya dapat memberikan saran atau masukan pada peneliti selanjutnya.

e. Bagi Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Sebagai sumber informasi dalam belajar dan mengajar terkait dengan Kualitas kehidupan kerja dan kinerja perawat, sebagai referensi ilmiah institusi.

f. Bagi Peneliti

Sebagai penambahan ilmu dan wawasan serta pengalaman peneliti tentang Kualitas kehidupan kerja dengan kinerja perawat.

g. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi Peneliti selanjutnya agar dapat melakukan penelitian yang lebih lanjut berkaitan dengan faktor – faktor lain, dan pada saat responden mengisi kuesioner atau data yang di perlukan, sebaiknya didampingi agar responden tidak salah mengartikan maksud dari pernyataan atau pertanyaan yang ada.

7. Rai,L,W. 2008. *"Mapping the Terrain of Spirituality in Organizational". Jurnal of Organizational Change Management.*
8. Safrizal, H.S., 2004. *Analisis Faktor-Faktor Kualitas Kehidupan Kerja Yang Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan*
9. Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Bumi Aksara.

3. DAFTARN PUSTAKA

1. Arikunto. 2007. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek.* Jakarta: Rineka Cipta.
2. Badan Perencanaan Pembangunan Nasional. 2011. *"Indonesia Adaptation Strategy Improving Capacity to Adapt".* Republik Indonesia
3. Cascio, Wayne F. 2003. *Managing Human Resource.* Colorado: Mc Graw Hill.
4. Departemen Kesehatan RI. *Profil Kesehatan Indonesia 2015.* Jakarta: Departemen Kesehatan RI; 2016
5. Murtiningsih. 2015. *"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional pada Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Islam Siti Aisyah Madiun". Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya. Vol. 7, No. 2.*
6. Notoatmodjo. 2012. *Promosi Kesehatan dan Perilaku Kesehatan.* Jakarta: Rineka Cipta.