

ORIGINAL ARTIKEL**HUBUNGAN *QUALITY OF WORK LIFE* DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RSUD KABUPATEN KLUNGKUNG**

The Correlation between Quality of Work Life and Work Motivation towards Nurse Job Satisfaction at Klungkung Regency Hospital

I Ketut Krisna Pramana^{1*}, Putu Wira Kusuma Putra², Ida Ayu Agung Laksmi³

¹Mahasiswa Sarjana Keperawatan, STIKES Bina Usada Bali, Badung Bali, Indonesia

²⁻³ Program Studi Sarjana Keperawatan, STIKES Bina Usada Bali, Badung Bali, Indonesia

*Korespondensi: krisnapramana29@gmail.com

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:
Diterima: 12 Mei 2022
Disetujui: 24 Juni 2022

Kata Kunci:
Kepuasan
Motivasi
Quality of Work Life

ABSTRAK

Latar Belakang: Perawat memiliki peran utama sebagai sumber daya kesehatan terbanyak di Rumah Sakit.. Kualitas pelayanan yang baik dapat terwujud ketika kepuasan kerja perawat tinggi. *Quality of work life* dan motivasi kerja perawat merupakan faktor yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja, *Quality of work life* dan motivasi kerja yang baik akan menghasilkan kepuasan kerja yang baik, sehingga perawat dapat memberikan pelayanan yang maksimal kepada pasien. **Tujuan:** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan *quality of work life* dan motivasi kerja perawat dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Kabupaten Klungkung. **Metode:** Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *cross sectional*. Teknik sampling menggunakan *purposive*, dengan jumlah sampel 101 responden. Instrumen menggunakan kuesioner *quality of work life*, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Data dianalisis menggunakan uji *Spearman Rank*. **Hasil:** Analisis hubungan *quality of work life* dengan kepuasan kerja perawat menunjukkan nilai $p = 0.000$ dan nilai $r = 0.629$. Sedangkan, analisis hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja perawat menunjukkan nilai $p = 0.000$ ($p \text{ value} < 0.05$) dan nilai $r = 0.669$. **Kesimpulan:** Terdapat hubungan *quality of work life* dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Kabupaten Klungkung.

ARTICLE INFO*Article history:**Received:* 12 Mei 2022*Accepted:* 24 Juni 2022*Key Words:*

Satisfaction

Motivation

Quality of Work Life

ABSTRACT

Background: Nurses has play role as the most health resources in hospitals. Good service quality can created when nurse job satisfaction is high. Quality of work life and work motivation of nurses can affect job satisfaction. Quality of work life and good work motivation will result in good job satisfaction, so nurses can provide maximum service to patients. **Objective:** The purpose of this study was to determine the correlation between quality of work life and work motivation of nurses with job satisfaction of nurses in Klungkung District Hospital. **Method:** This study uses a quantitative approach with a cross-sectional design. The sampling technique used purposive, with a sample of 101 respondents. The instrument uses a quality of work life, work motivation, and job satisfaction questionnaire. The data were analyzed using the Spearman Rank test. **Result:** Analysis of the relationship between quality of work life and job satisfaction of nurses showed p value = 0.000; and r-value = 0.629. Meanwhile, the analysis of the correlation between work motivation and job satisfaction of nurses showed p value = 0.000; and r-value = 0.669. **Conclusion:** There is a relationship between quality of work life and work motivation with job satisfaction of nurses in Klungkung District Hospital.

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia adalah bagian penting bagi organisasi dalam menjalankan tugas dan mencapai tujuan (Sinambela, 2016). Tujuan sebuah organisasi akan tercapai apabila pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik. Faktor pendukung kinerja pegawai ada banyak, salah satu faktor yang dimaksud adalah kepuasan kerja. Pegawai dengan kepuasan kerja tinggi akan menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik (Pratama, 2019). Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaannya, situasi kerja serta hubungan dengan rekan kerja merupakan bagian dari kepuasan kerja. Seorang pegawai harus mendapatkan kepuasan dalam pekerjaan serta mampu berinteraksi dengan lingkungan kerja sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai tujuan organisasi (Azhari & Supriyatin, 2020).

Rumah sakit sebagai tempat pelayanan kesehatan tertinggi memiliki peran yang besar dalam peningkatan derajat kesehatan, untuk mewujudkan hal tersebut, rumah sakit memerlukan sumber daya manusia yang memadai. Data menyatakan terdapat 817.145 Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) di rumah sakit, yang terdiri dari 569.714 orang tenaga kesehatan dan 247.431 orang tenaga penunjang kesehatan. Proporsi tenaga kesehatan terbesar adalah perawat sebesar 50,79%, sedangkan proporsi tenaga kesehatan paling rendah adalah tenaga kesehatan tradisional keterampilan dan tenaga kesehatan tradisional ramuan. Dokter gigi spesialis menempati peringkat ketiga terbawah jumlah tenaga kesehatan di rumah sakit, yaitu sebesar 0,42% (Kemenkes RI, 2021).

Perawat sebagai sumber daya manusia terbanyak di rumah sakit menjadi penunjang utama dalam mencapai tujuan rumah sakit karena perawat menjadi salah satu pemberi pelayanan yang bertemu dengan pasien selama 24 jam, kualitas pelayanan pada rumah sakit dapat dinilai dari SDMK yang dimiliki terutama perawat (Simamora et al., 2019). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Zein & Mustofa, 2019), semua jenis pelayanan yang diberikan oleh perawat sangat berpengaruh terhadap pencapaian kepuasan pasien dibandingkan dengan pelayanan staf, proses administrasi, pelayanan dokter, dan fasilitas ruangan. Rumah sakit dituntut menciptakan kepuasan kerja bagi perawat agar memberikan pelayanan dengan baik. Data dari survey kepuasan kerja perawat menyatakan kepuasan kerja perawat sebesar 73 (73% dari 100). Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan perawat masih rendah jika dibandingkan dengan standar pelayanan minimal (SPM) sebesar 90% dan nilai rata-rata dari *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ) sebesar 75,4. Kepuasan kerja adalah suatu sikap positif, berkaitan dengan penyesuaian diri yang sehat dari para pekerja terhadap kondisi dan situasi kerja termasuk didalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis. (Hasibuan, 2018). Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada pegawai, dua diantaranya adalah *quality of work life* dan motivasi kerja.

Quality of work life merupakan upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan mutu pegawai dengan menghargai dan memerhatikan segala faktor kondisi kerja, agar tercipta kepuasan dalam pekerjaan (Santhi & Mujiati, 2016). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ace, (2018) kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin rumah sakit menciptakan kualitas kehidupan kerja yang kondusif maka kepuasan kerja perawat juga cenderung akan meningkat.

Pengertian motivasi memiliki kaitan yang erat terhadap timbulnya keinginan untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Motivasi memiliki hubungan yang kuat dengan perbuatan atau tingkah laku, tujuan dan kepuasan. Motivasi akan muncul karena terdapat suatu kebutuhan untuk mewujudkan pencapaian pada tujuan tertentu, tujuan yang tercapai tersebut akan menimbulkan kepuasan dan kecenderungan untuk diulangi kembali (Sekartini, 2016). Teori tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan Mus et al., (2017) ditemukan hasil pengujian variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, yang berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi kepuasan kerja pada perusahaan tersebut dan sebaliknya.

Hasil studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti didapatkan data jumlah tenaga perawat umum berjumlah 308 orang. Hasil wawancara dari delapan orang perawat di RSUD Kabupaten Klungkung, mereka mengatakan kurang puas dengan gaji yang diterima, karena resiko yang mereka hadapi tidak seimbang dengan gaji yang didapatkan terutama pada masa pandemi Covid-19. Hasil observasi menunjukkan beberapa perawat datang terlambat. RSUD Kabupaten Klungkung merupakan rumah sakit umum tertinggi di Kabupaten Klungkung sehingga diharapkan mampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat khususnya di Kabupaten Klungkung. Berdasarkan fenomena dan teori diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang "Hubungan *Quality of Work Life* dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Kabupaten Klungkung".

TUJUAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *quality of work life* dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Kabupaten Klungkung

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan rancangan korelasional, dengan menggunakan pendekatan *cross sectional*. Penelitian ini dilakukan di RSUD Kabupaten Klungkung yang dilaksanakan selama satu bulan. Populasi target dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana di RSUD Kabupaten Klungkung sebanyak 308 orang dan populasi terjangkau adalah perawat yang bertugas di ruang rawat inap di RSUD Kabupaten Klungkung sebanyak 135 orang. Responden dalam penelitian ini berjumlah 101 orang yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Alat ukur dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang terdiri dari kuesioner *quality of work life*, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Masing-masing kuesioner sudah dilakukan uji validitas dan reliabilitas, kuesioner *quality of work life* memiliki 20 item pertanyaan dengan nilai korelasi lebih dari 0,361 sehingga kuesioner dinyatakan valid, kuesioner motivasi kerja memiliki 7 item pertanyaan dengan nilai korelasi lebih dari 0,361 sehingga kuesioner dinyatakan valid, kuesioner kepuasan kerja memiliki 10 item pertanyaan dengan nilai korelasi lebih dari 0,361 sehingga kuesioner dinyatakan valid. Pada uji reliabilitas variabel *quality of work life* didapatkan hasil *Cronbach's Alpha* sebesar 0,972>0,60 sehingga dapat disimpulkan pertanyaan untuk variabel *quality of work life* adalah reliabel, pada variabel motivasi kerja memiliki hasil *Cronbach's Alpha* sebesar 0,865>0,60 sehingga dapat disimpulkan pertanyaan untuk variabel motivasi kerja adalah reliabel pada variabel kepuasan kerja memiliki hasil *Cronbach's Alpha* sebesar 0,882>0,60 sehingga dapat

disimpulkan pertanyaan untuk variable kepuasan kerja adalah reliabel. Analisa data dilakukan dengan menggunakan analisa univariat dengan melihat karakteristik responden dan analisis bivariat menggunakan uji *spearman-rho*.

HASIL

Berikut merupakan temuan-temuan pada penelitian ini:

Tabel 1. Karakteristik Responden (n=101)

Variabel	f	%
Usia		
17-25 Tahun	5	4,9
26-35 Tahun	54	53,4
36-45 Tahun	42	41,7
Lama Kerja		
<6 Tahun	33	32,7
6-10 Tahun	53	52,4
>10 Tahun	15	14,9
Jenis Kelamin		
Laki-laki	18	17,8
Perempuan	83	82,2

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat pada masing-masing variable dapat dilihat karakteristik responden seperti pada bagian usia, sebagian besar berusia 26-35 tahun yaitu sebanyak 54 responden (53,4%). Lama kerja responden sebagian besar 6-10 tahun yaitu sebanyak 53 responden (52,4%). Jenis kelamin responden sebagian besar perempuan yaitu 83 responden (82,2%).

Tabel 2. Hubungan *Quality of Work Life* Dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kabupaten Klungkung (n=101)

<i>Quality of Work Life</i>	Kepuasan Kerja			p-value	Correlation Coefficient
	Rendah f (%)	Sedang f (%)	Tinggi f (%)		
Rendah	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0,000	0,629
Sedang	0 (0)	38 (37,6)	24 (23,8)		
Tinggi	0 (0)	0 (0)	39 (38,6)		

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat hasil tabulasi silang antara variable *quality of work life* dengan kepuasan kerja, Hasil tabulasi menunjukkan terdapat 38 responden (37,6%) dengan *quality of work life* sedang memiliki kepuasan kerja sedang, 24 responden (23,8%) dengan *quality of work life* sedang memiliki kepuasan kerja tinggi dan 39 responden (38,6) dengan *quality of work life* tinggi memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Hasil uji *Sprearman-Rho* menunjukkan nilai $p = 0,000$ dengan $\alpha < 0,05$ dan nilai pada *Correlation Coefficient* ada pada angka 0,629 (kekuatan korelasi kuat), hal ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara *quality of work life* dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Kabupaten Klungkung.

Tabel 3. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kabupaten Klungkung (n=101)

Motivasi Kerja	Kepuasan Kerja			p-value	Correlation Coefficient
	Tinggi f (%)	Sedang f (%)	Rendah f (%)		
Tinggi	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0,000	0,669
Sedang	0 (0)	38 (37,6)	21 (20,8)		
Rendah	0 (0)	0 (0)	42 (41,6)		

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat hasil tabulasi silang antara variable motivasi kerja dengan kepuasan kerja. Hasil tabulasi menunjukkan terdapat 38 responden (37,6%) dengan motivasi kerja sedang memiliki kepuasan kerja sedang, 21 responden (20,8%) dengan *motivasi kerja* sedang memiliki kepuasan kerja tinggi dan 42 responden (41,6%) dengan motivasi kerja tinggi memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Hasil uji *Sprearman-Rho* menunjukkan nilai $p = 0,000$ dengan $\alpha < 0,05$ dan nilai pada *Correlation Coefficient* ada pada angka 0,669 (kekuatan korelasi kuat), hal ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Kabupaten Klungkung.

PEMBAHASAN

Hubungan *Quality of Work Life* Dengan Kepuasan Kerja Perawat

Quality of work life adalah pandangan karyawan terhadap lingkungan kerja yang aman dan menyenangkan. Kualitas kehidupan kerja yang baik akan memberikan mendorong pada karyawan sehingga memiliki produktivitas yang tinggi, memotivasi, memberikan kepuasan terhadap pekerjaan dan akhirnya meningkatkan kinerja karyawan (Wijaya & Prabandari, 2019). *Quality of work life* dapat menumbuhkan keinginan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan, hal ini dapat menunjukan bahwa karyawan puas terhadap perlakuan perusahaan terhadap dirinya. Kepuasan dapat artikan sebagai hasil penilaian karyawan terhadap apa yang telah dilakukan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawannya (Santhi & Mujiati, 2016).

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *quality of work life* dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Kabupaten Klungkung, dapat dilihat dari nilai $p = 0,000$ dengan $\alpha < 0,05$ dan nilai pada *Correlation Coefficient* ada pada angka 0,629 (kekuatan korelasi kuat), hal ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara *quality of work life* dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Kabupaten Klungkung. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan ada hubungan bermakna antara kualitas kehidupan kerja perawat dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD AM Parikest Tenggarong (Sari & Dirdjo, 2017). Penelitian lain menemukan ada hubungan antara *quality of work life* dengan kepuasan kerja perawat di RS Amelia Pare (Nuari, 2016). Penelitian lainnya menemukan kualitas kehidupan kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian dapat diartikan bahwa perawat yang memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik akan lebih puas pada pekerjaannya (Rahmawati, 2018)

Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat

Motivasi merupakan kondisi kejiwaan dan mental manusia yang memberikan dorongan dalam melakukan kegiatan atau gerakan yang mengarah pada pencapaian kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan (Sumartiyawati et al., 2017). Motivasi kerja menciptakan suatu kondisi kerja yang mendorong semangat untuk bekerja dan pada akhirnya akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja (Apriliani & Hidayah, 2020). Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Kabupaten Klungkung, dapat dilihat dari nilai $p = 0,000$ dengan $\alpha < 0,05$ dan nilai pada *Correlation Coefficient* ada pada angka 0,669 (kekuatan korelasi kuat), hal ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Kabupaten Klungkung.

Penelitian lain menyatakan bahwa terdapat hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja perawat. Hubungan antara dua variabel tersebut memiliki arah yang positif, hal ini menjelaskan bahwa semakin baik motivasi kerja perawat saat melakukan pekerjaan maka semakin baik pula kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap (Fikri et al., 2022). Penelitian lainnya menyatakan ada hubungan antara motivasi dengan kepuasan kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bitung (Purnomo et al., 2017). Penelitian lainnya menyatakan ada hubungan antara motivasi dengan kepuasan kerja pada perawat di Instalasi Rawat Inap Badan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Batang (Indriono & Zaenudin, 2015).

IMPLIKASI DAN KETERBATASAN

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi masukan bagi pihak manajemen rumah sakit, khususnya RSUD Kabupaten Klungkung untuk tetap memperhatikan tingkat kepuasan kerja perawat, rumah sakit diharapkan mampu mempertahankan atau meningkatkan *quality of work life* dan motivasi kerja perawat serta faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja, sehingga kepuasan kerja perawat tetap pada kondisi yang baik. Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu hanya dilakukan pada ruang rawat inap sehingga tingkat kepuasan kerja pada seluruh perawat di RSUD Kabupaten Klungkung belum diketahui.

KESIMPULAN

Terdapat Hubungan antara *quality of work life* dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Kabupaten Klungkung. Kepuasan kerja pada perawat dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja, kualitas kehidupan kerja yang baik cenderung meningkatkan kepuasan kerja pada perawat, begitu juga halnya pada perawat yang memiliki motivasi tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya akan merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukannya. Diharapkan pada peneliti selanjutnya agar memperhatikan variabel-variabel lain selain *quality of work life* dan motivasi kerja yang mungkin berhubungan dengan kepuasan kerja, seperti pekerjaan yang menantang, imbalan yang setimpal dan mitra kerja yang mendukung.

DAFTAR PUSTAKA

- Ace, A. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Partisipasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat RSUD Bangkinang. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Riau*, 5(1), 1-13.
- Apriliani, E., & Hidayah, N. (2020). Hubungan Remunerasi dan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20(1), 137. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v20i1.777>
- Azhari, R., & Supriyatin. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerjaterhadap Kinerja Karyawanpt Pos Indonesia Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(6), 1-25. <https://doi.org/10.51804/iej.v1i2.537>
- Fikri, M. K., Rizany, I., & Setiawan, H. (2022). Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat pada Masa Pandemi COVID-19 di Rawat Inap. *Jurnal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan*, 5(1), 38-46. <https://doi.org/10.32584/jkkm.v5i1.1362>
- Hasibuan, A. (2018). *Etika Profesi: Profesionalisme Kerja* (A. F. H. Hasibuan (ed.); 1st ed.). UISU Press.
- Indriono, A., & Zaenudin. (2015). Hubungan antara Motivasi Kerja Perawat dengan Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Badan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Batang. *Jurnal Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi*, 22(1), 1-14. <https://doi.org/0.52822/jwk.v1i2.22>
- KemkesRI. (2021). Profil Kesehatan Indonesia 2020. In *Kementrian Kesehatan Republik Indonesia*. <https://pusdatin.kemkes.go.id/resources/download/pusdatin/profil-kesehatan-indonesia/Profil-Kesehatan-Indonesia-Tahun-2020.pdf>
- Mus, A., Koesmono, T., & Wulani, F. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Bobong. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Manajemen*, 6(1), 1-16. <https://doi.org/10.32639/fokusbisnis.v10i2.139>
- Nuari, N. A. (2016). Quality Work Life dan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Amelia Pare. *Jurnal Ners Dan Kebidanan (Journal of Ners and Midwifery)*, 3(1), 001-007. <https://doi.org/10.26699/jnk.v3i1.art.p001-007>
- Pratama, S. (2019). Analisa Pengaruh sumberdaya Manusia, Prasarana Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Studi Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 235-249.
- Purnomo, I. H., Rattu, A. J. M., & Kawatu, P. A. . (2017). Hubungan Antara Motivasi Dan Stres Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bitung. *Kesmas*, 6(3).
- Rahmawati, I. N. (2018). Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit. *Jurnal Keperawatan Malang*, 2(2), 57-62. <https://doi.org/10.36916/jkm.v2i2.23>
- Santhi, N. P. M. C., & Mujiati, N. W. (2016). Pengaruh Quality of Work Life, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(11), 7300-7327.
- Sari, W. N. K., & Dirdjo, M. M. (2017). Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Perawat Dengan Kepuasan Kerja Perawat Ruang Rawat Inap RSUD AM Parikesit Tenggarong 2017. *Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur*.
- Sekartini, N. L. (2016). Pengaruh kemampuan kerja,disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan administrasi universitas warmadewa.

JAGADHITA : Jurnal Ekonomi & Bisnis, 3(2), 64-75.
<https://doi.org/10.22225/jj.3.2.130.64-75>

Simamora, R. H., Purba, J. M., Bukit, E. K., & Nurbaiti. (2019). Penguatan Peran Perawat Dalam Pelaksanaan Asuhan Keperawatan Melalui Pelatihan Pelayanan Prima. *Jurnal Pengabdian Dan Pemberdayaan Masyarakat*, 3(1), 25-31.
<https://doi.org/10.30595/jppm.v3i1.2940>

Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja* (Suryani & R. Damayanti (eds.); 1st ed.). PT Bumi Aksara.

Sumartyawati, N. M., Ardani, M. H., & Dharmana, E. (2017). Hubungan Motivasi Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsj Provinsi Ntb. *Jurnal Ilmiah Ilmu Kesehatan*, 3(1)(1), 8-14. <https://doi.org/10.47506/jpri.v3i1.58>

Wijaya, N. H. S., & Prabandari, P. (2019). Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja, Sinergi Kantor-Rumah, Kepuasan Kerja, Dan Kinerja: Survey di Kecamatan Depok Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Manajemen*, 16(2), 141-154.
<https://doi.org/10.25170/jm.v16i2.879>

Zein, H., & Mustofa, M. (2019). Hubungan Penerapan Total Quality Service (TQS) terhadap Kepuasan Pasien Dalam Pelayanan BPJS Kesehatan. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 5(4), 225-234. <https://doi.org/10.33221/jikm.v5i4.307>

