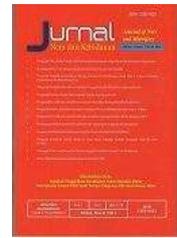




# JNK

JURNAL NERS DAN KEBIDANAN

<http://jnk.phb.ac.id/index.php/jnk>



## Quality Nursing Work Life dan Burnout Syndrome pada Perawat



Dhina Widayati

Prodi Keperawatan, STIKes Karya Husada Kediri

---

### Info Artikel

#### Sejarah Artikel:

Diterima, 09/11/2019

Disetujui, 26/03/2020

Dipublikasi, 05/04/2020

#### Kata Kunci:

Quality Nursing Work Life, Burnout syndrome, Perawat

### Abstrak

Salah satu SDM (Sumber Daya Manusia) di RS yang mempunyai waktu bersama pasien paling lama adalah perawat. Pada pemberian asuhan keperawatan yang berkualitas diperlukan suatu kinerja yang baik. Terdapat beberapa hal yang mempengaruhi kinerja, salah satunya adalah *quality nursing work life* (QNWL). Perawat dengan beban kerja yang tinggi dan desain kerja yang monoton rentan mengalami *burnout syndrome* (stres kerja). Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui hubungan QNWL dengan *burnout syndrome*. Korelasional dan *cross sectional* menjadi desain dan pendekatan dalam studi ini. QNWL merupakan variabel independen dan burnout syndrome variabel dependennya. Data diperoleh melalui kuesioner. Besar sampel sejumlah 30 responden yang diperoleh secara purposive sampling. Analisa data dilakukan dengan *Spearman Rank Test* dengan *p value* 0,009 dan *coefisien correlation* -0,56 menunjukkan terdapat hubungan dengan tingkatan sedang antara QNWL dengan kejadian *burnout syndrome* dengan arah hubungan negatif, artinya semakin baik QNWL maka semakin meminimalkan *burnout syndrome*. Salah satu faktor yang mempengaruhi QNWL adalah lingkungan kerja yang kondusif, oleh karena itu diharapkan kepada perawat untuk dapat menjalin kerjasama yang baik antar tim agar tercipta suasana kerja yang harmonis dan lingkungan kerja yang harmonis, dengan demikian maka akan menurunkan kejadian *burnout* pada perawat.

---

## Quality Nursing Work Life And Burnout Syndrome On Nurse

### Article Information

#### History Article:

Received, 09/11/2019

Accepted, 26/03/2020

Published, 05/04/2020

#### Keywords:

Quality Nursing Work Life, Burnout syndrome, Nurse

### Abstract

One of the HR (Human Resources) in a hospital that has the longest time with patients is a nurse. In the provision of quality nursing care required a good performance. There are several things that affect performance, one of which is quality nursing work life (QNWL). Nurses with high workloads and monotonous work designs are prone to experiencing burnout syndrome (work stress). Determine the relationship of QNWL with burnout syndrome was the aim of this study. Correlational and cross sectional design was used in this study. QNWL is an independent variable and burnout syndrome is

*the dependent variable. Data obtained through a questionnaire. The sample size of 30 respondents obtained by purposive sampling. Data analyzed by Spearman Rank Test with p value 0.009 and the correlation coefficient of -0.56 which showed that there was a moderate level of correlation between QNWL and the incidence of burnout syndrome with the direction of the negative relationship, meaning that the better QNWL, the more minimizing burnout syndrome. One of the factors that influence QNWL is a conducive work environment, therefore it is expected that nurses will be able to establish good cooperation between teams in order to create a harmonious work atmosphere and a harmonious work environment, thereby reducing the incidence of burnout to nurse*

© 2020 Jurnal Ners dan Kebidanan

✉ Correspondence Address:

STIKes Karya Husada Kediri - East Java, Indonesia

Email: [budinawida@gmail.com](mailto:budinawida@gmail.com)

DOI:10.26699/v7i1.ART.p123–129

This is an Open Access article under the CC BY-SA license (<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)

P-ISSN : 2355-052X

E-ISSN : 2548-3811

## PENDAHULUAN

RS sebagai tempat pelayanan kesehatan dengan pelayanan mulai dari gawat darurat, rawat inap dan rawat jalan. Jumlah RS dari tahun ke tahun selalu mengalami peningkatan, membuat persaingan semakin tinggi sehingga perlu peningkatan kualitas pelayanan. Unsur yang mempunyai pengaruh dalam upaya mewujudkan dan meningkatkan pelayanan kepada masyarakat yang berkualitas adalah SDM (Sumber Daya Manusia). Salah satu sumber daya manusia yang mempunyai waktu berinteraksi dengan pasien paling lama adalah perawat. Salah satu faktor yang membuat beban kerja perawat *overload* adalah ketidakseimbangan jumlah pasien jumlah perawat (Azizah, 2017). Kondisi ini seringkali menjadi faktor pemicu timbulnya *burnout syndrome* yang bila tidak diatasi dengan segera akan menurunkan produktifitas kerja perawat dan mengganggu kinerja perawat yang dapat berdampak pada kepuasan pasien dalam pelayanan asuhan keperawatan yang diberikan. Selain itu, dari design pekerjaan perawat yang hampir sama setiap hari (penuhan kebutuhan dasar manusia) juga menjadi penyebab *burnout syndrome* pada perawat (Anggoro, 2006). Oleh karena itu diperlukan kehidupan kerja yang berkualitas agar tercipta kinerja yang baik. Menurut Almalki (2012) kualitas kehidupan kerja merupakan sebuah kondisi dimana organisasi dalam hal ini RS memberi kesempatan pada karyawan untuk dapat mengembangkan diri, baik melalui

jenjang karir maupun pelatihan dan memberi kesempatan pada karyawan untuk ikut serta mengambil keputusan dan mengatur kehidupan kerjanya. Perawat dengan kehidupan kerja yang berkualitas baik dapat mendukung pemberian layanan kesehatan/asuhan keperawatan yang berkualitas yang dapat berkontribusi pada kelanjutan system perawatan kesehatan dan keberlanjutan RS secara umum (Hutami, 2010).

Upaya RS dalam mewujudkan kualitas kehidupan kerja yang baik dapat dilakukan melalui pengendalian mutu. Upaya ini dapat dilaksanakan dengan pendekatan sumber daya manusia yang keberhasilannya dapat dilihat dari beberapa sudut pandang, yakni, konsumen, prosedur operasional, pekerja dan financial (Andriani, 2009). Keterlibatan tim dalam berkerja akan memberikan kepuasan dan meningkatkan *self of belonging* sehingga pekerja/karyawan dalam hal ini perawat akan lebih termotivasi untuk meningkatkan produktivitas. Perasaan senang dan puas secara psikologis dapat meminimalkan kejadian stres kerja/*burnout syndrome*. Menurut Anggoro 2006, kehidupan kerja yang berkualitas baik atau Quality Nursing Work Life yang positif berpengaruh terhadap motivasi perawat dalam melaksanakan tugas untuk memberikan asuhan keperawatan dengan penuh tanggung jawab dan *caring*. Hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja dan produktivitas kerja (Kheradman, 2010). Motivasi dan kinerja yang baik dari seorang perawat

akan meminimalkan kejadian burnout atau stres kerja.

Kualitas kehidupan kerja juga dipengaruhi oleh komunikasi, imbalan, dukungan untuk pengembangan karyawan melalui pemberian kesempatan dalam pelatihan, seminar maupun *workshop* sesuai unit kerja, keterlibatan dalam pengambilan keputusan, pemberian kesempatan dalam perencanaan dan kerja sama tim. Peran perawat dalam hal ini nampak dari pelayanan kepada pasien sebagai output dari produktivitasnya. Produktivitas yang baik dari seorang karyawan, dalam hal ini perawat di RS dapat diperoleh melalui pengelolaan kehidupan kerja yang berkualitas atau *quality of nursing work life* yang baik (Gascio, 2013).

*Performance* SDM berhubungan erat dengan kualitas kehidupan kerja dan budaya kerja. Perawat dengan kategori SDM dominan (50%-60% dari seluruh tenaga kerja di sebuah RS), berada paling lama disamping pasien, memberikan pelayanan 24 jam sehari, selama satu minggu *full* memberikan peluang generalisasi kepuasan bagi pasien dan keluarga dalam penerimaan pelayanan kesehatan yang telah diperoleh selama menggunakan jasa RS. Dapat dikatakan perawat sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan di rumah sakit, sehingga harus merespon setiap kebutuhan pasien dan keluarga dengan cepat, tanggap dan tepat. Dalam lingkungan secara luas, *customer* atau klien dalam lingkup keperawatan tidak hanya seseorang yang sakit, melainkan juga seseorang yang sehat. Hal ini menunjukkan bahwa tolak ukur keberhasilan profesi keperawatan dan mutu pelayanan keperawatan adalah terpenuhi atau tidaknya kebutuhan masyarakat akan kesehatan menjadi pada tatanan RS, perawat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya berhubungan dengan tim kesehatan lain, keluarga pasien, maupun masyarakat (Rachmania, 2019). Keterlibatan dengan berbagai elemen tersebut dapat menjadi pemicu dalam timbulnya stress kerja. Selain itu desain lingkungan kerja perawat yang mengharuskannya selalu berhadapan langsung dengan penderitaan orang lain, seperti penyakit dan kematian juga dapat mempengaruhi psikologis perawat. Kondisi ini cenderung menyebabkan munculnya emosi yang tidak dikehendaki seperti takut, cemas, muak dan marah yang pada akhirnya dapat menimbulkan stress. Bila tidak mendapatkan penanganan dengan baik dan mekanisme coping yang tidak adaptif, stress kerja yang berkepanjangan akan mudah berkembang menjadi *burnout syndrome*.

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui hubungan *Quality Nursing Work Life* Dengan *Burnout Syndrome* perawat di RS Amelia Kediri.

## BAHAN DAN METODE

Desain korelasional dengan pendekatan cross sectional menjadi desain pada studi ini. Tempat penelitian di RS Amelia Kediri dengan populasi semua perawat di RS Amelia Kediri. Besar Sampel dalam penelitian ini sejumlah 30 responden yang diperoleh melalui *purposive sampling* dengan kriteria inklusi: Perawat yang menjadi pegawai tetap di RS Amelia Kediri (sebanyak 30 responden). Populasi dalam penelitian ini sebanyak 45 responden. Data umum meliputi : jenis kelamin, usia, lama kerja, status pernikahan dan riwayat pendidikan. Sedangkan data khusus meliputi: tingkat *Quality Nursing Work Life* dan tingkat *Burnout syndrome*. Variabel independen pada penelitian ini adalah *Quality Nursing Work Life* yang diukur menggunakan kuesioner dengan interpretasi penilaian: baik (23-31), cukup (15-22), rendah (0-14). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *Burnout syndrome* yang juga diukur menggunakan kuesioner dengan interpretasi penilaian: tinggi (33-44), sedang (22-32) dan rendah (0-21). Data yang diperoleh dilakukan analisis menggunakan *Spearman Rank Test* untuk menentukan hubungan *quality nursing work life* dengan *burnout syndrome* pada perawat di RS Amelia Kediri.

## HASIL PENELITIAN

### Data Umum

Data demografi responden berdasarkan jenis kelamin menyatakan sebagian besar responden (60%) perempuan dan sebagian kecil (40%) laki-laki. Identifikasi berdasarkan usia menunjukkan mayoritas responden (90%) berusia 25-35 tahun. Data berdasarkan lama kerja menunjukkan hampir setengahnya (40%) telah bekerja selama 3-4 tahun. Berdasarkan status perkawinan menunjukkan bahwa hampir seluruh responden (90%) telah menikah. Identifikasi berdasarkan kualifikasi pendidikan menunjukkan hampir seluruh responden (94%) mempunyai riwayat pendidikan vokasional dan sebagian kecil (6%) yaitu 2 responden dalam jenjang pendidikan profesional (ners).

### Data khusus

#### Identifikasi *Quality nursing work life*

**Tabel 1** Tingkat Kualitas Kehidupan Kerja (*quality nursing work life*) perawat RS Amelia Kediri

<i>Quality nursing work life</i>	f	%
Sangat Baik	18	60
Baik	10	33
Cukup Baik	2	7
Kurang	0	0
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

Berdasarkan Tabel 1, tingkat *quality nursing work life* pada perawat RS Amelia menunjukkan sebagian besar (60%) yaitu 18 responden dalam kategorisangat baik, hampir sebagian (33%) yaitu 10 responden dalam kriteria baik, dan sebagian kecil (7%) yaitu 2 responden dengan tingkatan cukup baik

#### Identifikasi kejadian *Burnout Syndrome*

**Tabel 2** Tingkat *Burnout Syndrome* Perawat di RS Amelia Kediri

Tingkat <i>Burnout syndrome</i>	f	%
Rendah	27	90
Sedang	3	10
Tinggi	0	0
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

Berdasarkan Tabel 2, tingkat *burnout syndrome* menunjukkan hampir seluruhnya (90%) yaitu 27 responden mengalami burnout dalam kategori rendah dan sebagian kecil (10%) yaitu 3 responden mengalami *burnout syndrome* dengan kategori sedang.

#### Hubungan Kualitas *Quality nursing work life* dengan *burnout syndrome* Perawat

**Tabel 3** Tabulasi Silang Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja (*quality nursing work life*) dengan burnout Perawat di RS Amelia Pare

QNWL	<i>Burnout syndrome</i>						Total	
	Rendah		Sedang		Tinggi		f	%
	f	%	f	%	f	%	f	%
Sangat Baik	18	60	0	0	0	0	18	60
Baik	10	33	0	0	0	0	10	33
Cukup Baik	0	0	2	7	0	0	2	7
Kurang	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>P value = 0,009</b>	<b>CC = -0,565</b>							

Hasil analisis menggunakan *spearman rho* didapatkan nilai p value = 0,009,  $\alpha$  : 0,05, dan cc = -0,565. Hal ini menunjukkan *quality nursing work life* berhubungan dengan *burnout* perawat di RS Amelia Pare dengan tingkat kekuatan sedang dan arahnya negatif.

## PEMBAHASAN

### Identifikasi Tingkat *Quality nursing work life*

Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar (60%) perawat memiliki QNWL dalam kategori baik. Kualitas kehidupan kerja perawat merupakan kemampuan seorang perawat dalam memberikan pelayanan asuhan keperawatan yang komprehensif sesuai dengan kebutuhan pasien dengan baik dalam tatanan situasi kerja yang baik sehingga pasien merasakan puas terhadap pelayanan yang diberikan, (Azizah, 2017). Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja perawat (QNWL, antara lain: *reaward* yang mencukupi, lingkungan kerja yang aman dan kondusif, tersedianya kesempatan untuk pengembangan karir, keseimbangan antara waktu untuk keluarga dan pekerjaan (Usman,2009).

Pada hasil penelitian ini sebagian besar (60%) atau 18 responden perempuan dan sebagian kecil (40%) atau 12 responden laki-laki. Salah satu faktor yang mempengaruhi QNWL adalah adanya imbalan jasa/gaji yang memadai dan adil. Bila dikaitkan dengan hal ini, sebagian besar responden perempuan. Seorang perempuan dalam keluarga tidak menjadi tulang punggung keluarga, sehingga tanggung jawab terhadap financial tidak seberat laki-laki. Oleh karena itu lebih menerima dengan imbalan/gaji yang diterima dan dianggap telah memadai. Pada penelitian ini, mayoritas responden perempuan mempunyai QNWL dalam kategori baik.

Identifikasi responden berdasarkan usia menunjukkan sebagian besar (90%) yaitu 27 responden berusia 25-35 tahun sedangkan sebagian kecil responden (10%) yaitu 3 responden berusia 36-40 tahun. Faktor yang mempengaruhi QNWL adalah pekerjaan yang menarik dan memuaskan. Sebagian besar responden berusia produktif yang menunjukkan semangat kerja yang tinggi. Individu pada usia muda lebih menyukai pekerjaan yang menantang sehingga kualitas kehidupan kerjanya lebih baik.

Identifikasi responden berdasarkan lama kerja menunjukkan sebagian responden (40%), 12 responden mempunyai masa kerja 3-4 tahun. Pengalaman seseorang didalam bekerja membuat seseorang lebih percaya diri dalam menjalankan pekerjaannya. Harapan karyawan pada tempat kerja untuk dapat bekerjasama juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi QNWL. Lama kerja berbanding lurus dengan ikatan kekeluargaan yang semaik erat dengan tim kerja sehingga menumbuhkan kehidupan kerja yang berkualitas.

Berdasarkan status pernikahan hampir seluruh responden (90%), 27 responden memiliki status sudah menikah. Seorang individu yang sudah menikah membutuhkan tempat kerja yang dapat memberikan waktu yang seimbang antara pekerjaan dan keluarga. Keseimbangan antara waktu yang dihabiskan di tempat kerja dan waktu yang dihabiskan bersama teman dan keluarga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi QNWL.

Karakteristik responden berdasarkan riwayat pendidikan menunjukkan bahwa hampir seluruhnya (90%) atau 27 responden mempunyai kualifikasi D3 Keperawatan dan hanya (7%) yaitu 2 responden dengan riwayat pendidikan profesional (Ners). Kebijakan dari RS yang mendukung pengembangan SDM dengan memberikan ijin studi lanjut. Hal ini sesuai dengan salah satu faktor yang mempengaruhi QNWL yakni kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan.

Pada penelitian Amalki, et al. pada tahun 2012 menyatakan terdapat dimensi kualitas kehidupan kerja yaitu : Dimensi kehidupan kerja/kehidupan keluarga (work life/home life), dimensi desain kerja, dimensi konteks kerja dan dimensi dunia kerja. Dimensi kehidupan kerja merupakan hubungan antara kehidupan kerja dengan kehidupan keluarga. Dalam sejumlah penelitian yang dilakukan pada perawat di Amerika Serikat, Iran dan Taiwan,

ditemukan adanya pengaruh negatif antara jadwal rotasi terhadap kehidupan keluarga. Sifat pekerjaan keperawatan juga mempengaruhi kualitas kehidupan kerja perawat. Dimensi desain kerja (work desain) terdiri dari komponen-komponen yang mempengaruhi pekerjaan perawat dan dideskripsikan sebagai suatu pekerjaan yang nyata yang dilakukan oleh perawat. Dimensi konteks kerja (work context) terdiri dari peraturan dalam pekerjaan yang harus dilakukan oleh perawat dan dampak dari lingkungan pekerjaan bagi perawat dan pasien. Dimensi dunia kerja (work world) didefinisikan sebagai dampak yang luas yang muncul dari masyarakat terhadap perubahan yang terjadi pada kinerja perawat.

#### Identifikasi *Burnoutsyndrome* Perawat

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa *burnout syndrome* yang dialami oleh mayoritas perawat di RS Amelia Kediri tergolong rendah. Sebanyak 27 responden (90%) mengalami *burnout syndrome* dalam kategori rendah. *Burnout syndrome* merupakan kumpulan gejala yang menunjukkan respon seseorang akibat kelelahan berlebih yang masuk pada tahap stres kerja. *Burnout* merupakan gejala psikologis sebagai respon terhadap stres yang diakibatkan oleh pekerjaan yang berlangsung lama. Selain itu kondisi ini juga diakibatkan adanya tuntutan emosional dalam melakukan tugas dan pekerjaan dengan sindrom kelelahan baik itu kelelahan secara fisik maupun mental. *Fatigue* atau kelelahan terjadi ketika seseorang merasa lelah terhadap pekerjaan yang dilakukan namun pekerjaannya belum selesai. Hal ini berbeda dengan *exhaustion* yang terjadi ketika seseorang merasa lelah setelah melakukan pekerjaan atau tugasnya, tetapi tidak ada hasilnya.

Hasil penelitian ini menunjukkan wanita lebih sering mengalami *burnout syndrome*. Hal ini berkaitan dengan regulasi sistem hormonal didalam tubuh wanita dan tingkat adaptasi dalam pekerjaan. Hal ini sejalan dengan penelitian Eliyana, 2015 wanita lebih besar mengalami burnout daripada laki-laki karena wanita lebih sering merasakan kelelahan emosional. Perbedaan laki-laki dan perempuan tidak hanya secara fisik, namun secara sosial dan psikologis dalam problem solving. Namun hal ini tidak sejalan dengan penelitian Sihotang (2004) kejadian burnout lebih sering dialami oleh laki-laki. Hal ini berkaitan dengan tekanan pada laki-laki lebih besar terkait peran sebagai kepala keluarga, laki-laki wajib

bekerja untuk memberikan nafkah kepada keluarga, namun sebaliknya bagi perempuan bukan merupakan suatu keharusan (Gibson dalam Sitohang, 2004).

Apabila dikaitkan dengan karakteristik responden berdasarkan status pernikahan, menunjukkan bahwa hampir seluruhnya (90%) atau 27 responden telah menikah. Seseorang yang telah menikah dapat berbagi beban yang dirasakan dengan pasangannya manakala didapatkan suatu masalah sehingga tingkat burnoutnya lebih rendah. Riwayat pendidikan juga berpengaruh terhadap tingkat *burnout syndrome*. Individu dengan jenjang pendidikan yang lebih tinggi akan lebih terbuka pemikirannya dan mekanisme kopingnya lebih luas. Pola pikir dalam pemecahan masalah pun menjadi lebih matang.

*Burnout syndrome* dapat terjadi karena beberapa faktor, salah satunya yakni beban kerja yang overload. Perawat dengan beban kerja yang tinggi, terutama saat shift sore dan malam yang biasanya hanya sedikit dalam satu timnya. Belum lagi perawat juga mempunyai tanggung jawab dalam tindakan keperawatan, misalkan melakukan *discharge planning* pada pasien yang juga memerlukan waktu khusus (Azizah, 2017). Selain itu kadangkala perawat juga disibukkan dengan kegiatan non keperawatan, seperti kegiatan administrasi maupun antar jemput pasien dari dan ke tempat pemeriksaan diagnostik juga menambah beban kerja perawat dan meningkatkan *fatigue* atau kelelahan. Faktor kelelahan inilah yang memicu terjadinya *burnout syndrome*.

### Hubungan *Quality Nursing Work Life* Dengan *Burnout Syndrome* Pada Perawat

Berdasarkan hasil tabulasi silang pada Tabel 3 didapatkan sebagian besar responden menyatakan kualitas kehidupan kerja (*quality nursing work life*) dalam kategori sangat baik dan sebagian kecil adalah baik, dan identifikasi kejadian *burnout* didapatkan hampir keseluruhan mengalami *burnout* dalam kategori rendah. Kemudian setelah dilakukan analisis dengan menggunakan uji *spearman rho* didapatkan nilai  $p$  value = 0,009,  $\alpha$  : 0,05, dan  $cc$  = 0,565. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kualitas kehidupan kerja perawat (*quality nursing work life*) dengan kejadian *burnout syndrome* perawat di RS Amelia Pare dengan kekuatan hubungan dalam tingkatan sedang dan arah hubungan negatif. Arah hubungan negatif tersebut menunjukkan bahwa apabila kualitas kehidupan kerja perawat semakin baik maka resiko

terjadi *burnout syndrome* pada perawat semakin minimal.

Berdasarkan data kuesioner salah satu komponen *quality of nursing work life* yang dihubungkan dengan *burnout* terdapat keeratan yang cukup besar. Komponen yang terlibat dalam hal ini adalah: komponen *reward* atau kompensasi yang seimbang dan keterlibatan karyawan dalam penyelesaian masalah. Sedangkan komponen yang berpengaruh dalam *burnout* adalah program dan aktivitas, situasi kondisi dan faktor intrinsik seseorang.

Pekerjaan perawat dalam melakukan asuhan keperawatan yang komprehensif yang tidak dapat dilakukan secara individu, namun dilakukan secara tim yang artinya melibatkan lebih dari satu orang. Desain pekerjaan dalam tim memungkinkan seseorang harus dapat berinteraksi dan saling memahami antar satu dengan yang lainnya. Oleh karena itu diperlukan komunikasi dan kerjasama yang baik sehingga tercipta suasana kerja yang kondusif yang berakibat pada terbentuknya kehidupan kerja yang berkualitas. Suatu kehidupan kerja yang berkualitas akan membuat seorang pekerja merasa senang dengan aktifitas yang dilakukan. Walaupun secara fisik nampak berat, namun jika dikerjakan dengan hati yang senang, maka respon psikologis seseorang tersebut akan menutupi kelelahan yang terjadi. Hal ini menjadi bukti asumsi bahwa semakin baik kualitas kehidupan kerja perawat maka semakin rendah tingkat stres kerja yang dirasakan.

### KESIMPULAN

*Quality Nursing Work Life* pada mayoritas perawat dalam kategori baik. Tingkat *syndrome* yang dialami oleh perawat hampir seluruhnya dalam kategori rendah. Ada hubungan *Quality nursing work life* dengan *burnout* dalam tingkat hubungan sedang dan arahnya negatif. Artinya semakin baik kualitas kehidupan kerja maka semakin rendah terjadi *burnout*. Salah satu faktor yang mempengaruhi QNWL adalah lingkungan kerja yang kondusif.

### SARAN

diharapkan kepada perawat untuk dapat menjalin kerjasama yang baik antar tim agar tercipta suasana kerja yang harmonis dan lingkungan kerja yang harmonis, dengan demikian maka akan menurunkan kejadian *burnout* pada perawat.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Almalki, et all. (2012). The Relationship Between Quality of Work Life and Turnover Intention of Primary Health Care Nurses in Saudi Arabia. *BMC Health Service Research*.
- Andriani, S. (2009). Hubungan Kualitas Pelayanan Kesehatan Dengan Kepuasan Pasien Rawat Inap Di Badan Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Magelang. *Jurnal Kesehatan*. Volume 2 No 1. Hal 71-79.
- Anggoro, Adi. (2006). Hubungan Komponen Quality of nursing work life dengan Produktivitas Perawat Ruang Rawat Inap RSUD Fakultas Kedokteran Universitas Kristen Indonesia. Tesis. Depok: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia
- Azizah, A., Widayati, D., Rachmania D. 2017. Discharge Planning Mempengaruhi Kualitas Pelayanan Keperawatan. *Jurnal Of Ners Community*. Volume 08, Nomor 01, Juni 2017. Hal. 53-63
- Cascio, Wayne. (2003). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of nursing work life, Profit* (6<sup>th</sup> ed.) New York: McGraw-Hill.
- Husnawati, A. 2006. Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Dan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Variabel (Studi Pada Perum Pegadaian Kanwil Vi Semarang). *Tesis*. Semarang: Fakultas Ekonomi Undip.
- Hutami, Widia. (2010). Analisis Faktor-faktor yang berhubungan dengan *Intention to Stay* Perawat Pelaksanaan Rumah Sakit Karya Bhakti Bogor. Skripsi. Depok: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia.
- Kheradmand, E, et all. (2010). The Relation Between Quality of Work Life and Job Performance. *Middle-East Journal of Scientific Research* , 317-323.
- Mortazavi, S, et all. (2012). The Role of Psychological Capital on Quality of nursing work life and Organization Performance. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. Vol.4.No.2.
- Racmania, D., Widayati, D. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Brand Image Rumah Sakit. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah edisi khusus 2019*. Hal : 117-124.
- Sirgy M. J, et all. (2001). A New Measure of Quality Work Life (QWL) Based on Need Satisfaction and Spillover Theories. *Social Indicator Research*.
- Sukmawati, A., et all. (2013). Analisis Penunjang Keputusan Penerapan *Quality of nursing work life* dalam Meningkatkan Motivasi Karyawan. Bandung: Departemen Manajemen FEB IPB.
- Usman, Jaelani. (2009). Pengaruh Quality of nursing work life Terhadap Semangat Kerja di Pertamina Eksplorasi dan Produksi Rantau. Tesis. Jakarta: Program Pasca sarjana Universitas Terbuka