

JURNAL PROMOTIF PREVENTIF

Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja Perawat dan Kinerja Perawat di Rawat Inap Rumah Sakit: Studi Cross Sectional

Association between Quality of Nursing Work Life and Nurses' Performance in an Inpatient Hospital: A Cross-Sectional Study

Marsyella Arystia Simbala*, Jeanette I. Ch. Manoppo, Harsali Fransiscus Lampus, Josef Sem Berth Tuda, Erwin Gidion Kristanto

Program Studi Kesehatan Masyarakat, Program Pascasarjana, Universitas Sam Ratulangi, Manado, Indonesia

Article Info

Article History

Received: 06 Des 2025

Revised: 22 Des 2025

Accepted: 31 Des 2025

ABSTRACT / ABSTRAK

Nurses' performance is a key determinant of hospital service quality and patient safety and may be influenced by Quality Nursing Work Life (QNWL). This study aimed to analyze the association between QNWL and nurses' performance in the inpatient wards of Dr. J.H. Awaloei Tateli Hospital. A quantitative cross-sectional design was employed, involving all 80 staff nurses working in inpatient units through total sampling. QNWL was assessed using the Brooks and Anderson questionnaire covering work life/home life, work design, work context, and work world dimensions, while nurses' performance was measured using the Nursing Care Standard instrument. Data were analyzed using univariate analysis, bivariate analysis with the Fisher–Freeman–Halton Exact test, and multivariate binary logistic regression. The results showed that only the work world dimension was significantly associated with nurses' performance ($p = 0.019$), whereas the other QNWL dimensions showed no significant associations. Multivariate analysis confirmed that work world was the most dominant determinant of nurses' performance ($OR = 4.33$; $p = 0.031$). These findings indicate that positive perceptions of professional value, recognition, and job security play a crucial role in enhancing nurses' performance. Therefore, strengthening organizational support and professional recognition should be prioritized in hospital management strategies to improve nurses' performance.

Keywords: *Quality nursing work life, nurses' performance, inpatient care, hospital*

Kinerja perawat merupakan determinan penting mutu pelayanan rumah sakit dan keselamatan pasien, yang salah satunya dipengaruhi oleh Quality Nursing Work Life (QNWL). Penelitian ini bertujuan menganalisis hubungan antara QNWL dan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Dr. J.H. Awaloei Tateli. Penelitian menggunakan desain kuantitatif cross-sectional dengan melibatkan seluruh perawat pelaksana di ruang rawat inap sebanyak 80 orang melalui teknik total sampling. QNWL diukur menggunakan kuesioner Brooks dan Anderson yang mencakup dimensi work life/home life, work design, work context, dan work world, sedangkan kinerja perawat diukur menggunakan instrumen Standar Asuhan Keperawatan. Analisis data dilakukan secara univariat, bivariat menggunakan uji Fisher–Freeman–Halton Exact, dan multivariat menggunakan regresi logistik biner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hanya dimensi work world yang berhubungan signifikan dengan kinerja perawat ($p = 0,019$), sementara dimensi QNWL lainnya tidak menunjukkan hubungan yang bermakna. Analisis multivariat mengonfirmasi bahwa work world merupakan determinan paling dominan terhadap kinerja perawat ($OR = 4,33$; $p = 0,031$). Temuan ini menegaskan bahwa persepsi positif terhadap nilai profesi, penghargaan, dan rasa aman dalam bekerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja perawat, sehingga penguatan dukungan organisasi dan citra profesi perlu menjadi prioritas dalam manajemen rumah sakit.

Kata kunci: *Quality nursing work life, kinerja perawat, rawat inap, rumah sakit*

Corresponding Author:

Name : Marsyella Arystia Simbala

Affiliate : Program Studi Kesehatan Masyarakat, Program Pascasarjana, Universitas Sam Ratulangi, Manado, Indonesia

Address : Jl. Kampus Unsrat No 1, Bahu, Kec Malalayang, Kota Manado Kode Pos 95115

Email : marsyellarystia@gmail.com

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang memiliki peran strategis dalam menjamin keberlangsungan sistem kesehatan dan mutu pelayanan kepada masyarakat. Kualitas pelayanan rumah sakit sangat ditentukan oleh kinerja sumber daya manusia kesehatan, terutama perawat, yang menjadi kelompok tenaga kesehatan dengan proporsi terbesar serta memiliki intensitas kontak tertinggi dengan pasien selama 24 jam pelayanan (Ekawaty et al., 2023; Cahyono, 2015; Wara et al., 2018). Oleh karena itu, kinerja perawat menjadi indikator penting dalam menilai mutu pelayanan rawat inap dan keselamatan pasien (Anthonie et al., 2022; WHO, 2025).

Kinerja perawat tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi klinis dan pengalaman kerja, tetapi juga oleh kondisi lingkungan kerja dan kesejahteraan psikososial selama menjalankan tugas. Dalam praktik pelayanan kesehatan modern, perawat dihadapkan pada peningkatan beban kerja, kompleksitas kasus pasien, serta tuntutan mutu dan keselamatan pelayanan yang semakin tinggi. Kondisi kerja yang tidak mendukung dapat menurunkan motivasi, meningkatkan kelelahan kerja, dan berdampak negatif terhadap kinerja serta mutu asuhan keperawatan (Mangkunegara, 2017; Susanti, 2023; Wijayanti et al., 2024).

Salah satu konsep yang banyak digunakan untuk menilai kesejahteraan kerja perawat secara komprehensif adalah Quality Nursing Work Life (QNWL). QNWL menggambarkan kemampuan perawat dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan personal, serta mencerminkan sejauh mana organisasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang aman, adil, dan bermakna (Brooks & Anderson, 2005; Bahrami & Nasiri, 2024). Brooks dan Anderson mengemukakan bahwa QNWL terdiri atas empat dimensi utama, yaitu work life/home life, work design, work context, dan work world, yang secara simultan memengaruhi pengalaman kerja, sikap profesional, dan kinerja perawat (Brooks & Anderson, 2005; Nursalam et al., 2018).

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa Quality Nursing Work Life berhubungan dengan sejumlah luaran penting dalam pelayanan kesehatan, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, produktivitas, dan kinerja perawat (Fardiana, 2018; Wara et al., 2018; Agustin et al., 2025). Namun demikian, temuan empiris terkait hubungan antara masing-masing dimensi QNWL dan kinerja perawat masih menunjukkan hasil yang beragam. Beberapa studi melaporkan bahwa seluruh dimensi QNWL berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sementara penelitian lain menemukan bahwa hanya dimensi tertentu yang berperan dominan, bergantung pada konteks organisasi dan sistem manajemen rumah sakit (Utami, 2019; Sibuea et al., 2024).

Selain itu, sebagian besar penelitian QNWL di Indonesia masih bersifat deskriptif atau terbatas pada analisis bivariat, sehingga belum mampu mengidentifikasi dimensi QNWL yang paling dominan memengaruhi kinerja perawat setelah dikontrol oleh variabel lain (Utami, 2019; Sibuea et al., 2024). Penelitian dengan pendekatan multivariat yang menguji kontribusi relatif setiap dimensi QNWL terhadap kinerja perawat, khususnya pada setting rumah sakit daerah dengan beban pelayanan rawat inap yang tinggi, masih relatif terbatas.

Rumah Sakit Dr. J.H. Awaloei Tateli merupakan rumah sakit rujukan di Sulawesi Utara dengan jumlah kunjungan rawat inap yang tinggi serta proporsi tenaga keperawatan yang signifikan dalam struktur sumber daya manusia rumah sakit (Rumah Sakit Dr. J.H. Awaloei

Tateli, 2025). Kondisi tersebut menuntut perawat untuk mempertahankan kinerja optimal di tengah beban kerja yang besar dan tuntutan pelayanan yang kompleks. Dalam konteks ini, pemahaman mengenai peran Quality Nursing Work Life terhadap kinerja perawat menjadi penting sebagai dasar perumusan strategi manajemen sumber daya manusia keperawatan dan peningkatan mutu pelayanan rumah sakit (Yani et al., 2021).

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara dimensi Quality Nursing Work Life, yaitu work life/home life, work design, work context, dan work world, dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Dr. J.H. Awaloei Tateli. Secara khusus, penelitian ini berupaya mengidentifikasi dimensi QNWL yang paling dominan memengaruhi kinerja perawat melalui pendekatan analisis bivariat dan multivariat. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah dalam pengembangan kajian QNWL serta kontribusi praktis bagi pengelolaan tenaga keperawatan dan peningkatan mutu pelayanan rumah sakit.

BAHAN DAN METODE

Penelitian ini merupakan studi kuantitatif analitik dengan desain potong lintang (cross-sectional) yang bertujuan menganalisis hubungan antara Quality Nursing Work Life (QNWL) dan kinerja perawat. Penelitian dilaksanakan di ruang rawat inap Rumah Sakit Dr. J. H. Awaloei Tateli, Provinsi Sulawesi Utara, pada November 2025. Populasi penelitian mencakup seluruh perawat pelaksana di ruang rawat inap, dengan teknik total sampling, sehingga seluruh perawat yang memenuhi kriteria diikutsertakan sebagai responden ($n = 80$). Kriteria inklusi meliputi perawat dengan masa kerja minimal tiga bulan dan terlibat langsung dalam asuhan keperawatan, sedangkan kriteria eksklusi mencakup perawat yang sedang cuti, berada dalam masa orientasi, atau menolak berpartisipasi.

Variabel independen adalah QNWL, yang terdiri atas empat dimensi (work life/home life, work design, work context, dan work world), sedangkan variabel dependen adalah kinerja perawat. QNWL diukur menggunakan kuesioner Brooks dan Anderson (2005) yang terdiri atas 43 item skala Likert dan telah terbukti valid ($r = 0,397-0,923$) serta reliabel (Cronbach's Alpha $> 0,6$). Kinerja perawat diukur menggunakan instrumen Standar Asuhan Keperawatan (SAK) yang diadaptasi dari Fardiana (2018), mencakup enam tahap proses keperawatan, dengan validitas $0,462-0,966$ dan reliabilitas sangat tinggi (Cronbach's Alpha = $0,951$).

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner terstruktur yang diisi secara mandiri oleh responden. Data dianalisis menggunakan perangkat lunak statistik melalui analisis univariat, bivariat menggunakan uji Fisher–Freeman–Halton Exact, serta analisis multivariat dengan regresi logistik biner untuk mengidentifikasi dimensi QNWL yang paling berpengaruh terhadap kinerja perawat.

HASIL

Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik responden dalam penelitian ini disajikan sebagai informasi deskriptif pada tabel 1 di bawah:

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik		n	%
Usia (tahun)	21-25	30	37.5
	26-30	37	46.3
	31-35	11	13.8
	36-40	2	2.5
Jenis Kelamin	Laki-laki	11	13.8
	Perempuan	69	86.3
Pendidikan Terakhir	D3	24	30.0
	S1	5	6.3
	S. Kep., Ns	51	63.7
Masa Kerja	3-6 Bulan	17	21.3
	6-12 Bulan	17	21.3
	>1 Tahun	46	57.5
Pengalaman Pelatihan	Ada	69	86.3
	Tidak ada	11	13.8
Total		80	100,0

Sumber: Data Primer, 2025

Penelitian ini melibatkan 80 perawat rawat inap di Rumah Sakit Dr. J.H. Awaloei Tateli. Sebagian besar responden berada pada kelompok usia 21–30 tahun, berjenis kelamin perempuan, berpendidikan S. Kep., Ns, serta memiliki masa kerja lebih dari satu tahun. Mayoritas responden juga melaporkan pernah mengikuti pelatihan keperawatan

Analisis Univariat

Secara deskriptif, keempat dimensi QNWL menunjukkan nilai rerata yang relatif tinggi. Dan nilai rerata kinerja perawat adalah 136,26 dari skor maksimum 150, dengan rentang skor 97–150. Mayoritas responden berada pada kategori kinerja baik. (Tabel 2)

Tabel 2. Analisis Univariat

Variabel	n	Rata-rata	Minimal	Maksimal
<i>Work Life/Home Life</i>	80	23.49	15	35
<i>Work Design</i>	80	79.70	48	110
<i>Work Context</i>	80	33.35	19	45
<i>Work World</i>	80	17.51	10	25
Kinerja Perawat	80	136.26	97	150

Sumber: Data Primer (diolah), 2025

Analisis Bivariat

Karena variabel kinerja perawat direkategorisasi menjadi biner (baik dan kurang), serta terdapat sel dengan expected count <5, analisis bivariat menggunakan uji *Fisher Freeman Halton Exact*.

Tabel 3. Analisis Bivariat

Variabel		Kinerja Kurang n (%)	Kinerja Baik n (%)	Total n (%)	<i>p-Value</i>
<i>Work Life/Home Life</i>	Kurang	0 (0,0)	7 (100,0)	7 (100,0)	0,526
	Cukup	6 (13,6)	38 (86,4)	44 (100,0)	
	Baik	2 (6,9)	27 (93,1)	29 (100,0)	
<i>Work Design</i>	Kurang	1 (16,7)	5 (83,3)	6 (100,0)	0,231
	Cukup	4 (17,4)	19 (82,6)	23 (100,0)	
	Baik	3 (5,9)	48 (94,1)	51 (100,0)	
<i>Work Context</i>	Kurang	1 (14,3)	6 (85,7)	7 (100,0)	0,401
	Cukup	3 (14,3)	18 (85,7)	21 (100,0)	
	Baik	4 (7,7)	48 (92,3)	52 (100,0)	
<i>Work World</i>	Kurang	2 (20,0)	8 (80,0)	10 (100,0)	0,019
	Cukup	6 (17,1)	29 (82,9)	35 (100,0)	
	Baik	0 (0,0)	35 (100)	35 (100,0)	
Total		8 (10,0)	72 (90,0)	80 (100,0)	

Sumber: Data Primer (diolah), 2025

Analisis Multivariat

Hasil analisis regresi logistik biner multivariat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. Analisis Multivariat

Variabel	B	Sig.	Exp (B)
<i>Work Life/Home Life</i>	-0,765	0,417	0,465
<i>Work Design</i>	0,733	0,321	2,081
<i>Work Context</i>	-0,500	0,588	0,607
<i>Work World</i>	1,465	0,031	4,328

Sumber: Data Primer (diolah), 2025

Hasil analisis regresi logistik biner multivariat menunjukkan bahwa dari empat dimensi Quality Nursing Work Life yang dianalisis, hanya dimensi Work World yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Dimensi Work World memiliki koefisien regresi positif ($B = 1,465$) dengan nilai signifikansi $p = 0,031$ dan odds ratio ($OR = 4,328$), yang menunjukkan bahwa perawat dengan persepsi Work World yang lebih baik memiliki peluang sekitar 4,3 kali lebih besar untuk menunjukkan kinerja baik dibandingkan kelompok referensi. Sementara itu, dimensi Work Life/Home Life ($p = 0,417$; $OR = 0,465$), Work Design ($p = 0,321$; $OR = 2,081$), dan Work Context ($p = 0,588$; $OR = 0,607$) tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap kinerja perawat dalam model multivariat. Dengan demikian, Work World merupakan satu-satunya dimensi QNWL yang tetap signifikan setelah dikontrol secara simultan dengan dimensi QNWL lainnya.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari empat dimensi Quality Nursing Work Life (QNWL) yang dianalisis, hanya dimensi Work World yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, baik pada analisis bivariat maupun multivariat. Temuan ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor makro yang berkaitan dengan persepsi nilai profesi, rasa aman bekerja, stabilitas pekerjaan, dan penghargaan sosial memiliki peran yang lebih dominan dalam membentuk kinerja perawat dibandingkan dimensi work life/home life, work design, dan work context. Hal ini sejalan dengan konsep QNWL yang dikemukakan oleh Brooks dan Anderson, yang menempatkan Work World sebagai dimensi strategis yang memengaruhi identitas profesional dan komitmen perawat terhadap organisasi (Brooks & Anderson, 2005).

Tidak ditemukannya pengaruh signifikan pada dimensi work life/home life, work design, dan work context menunjukkan bahwa perawat di ruang rawat inap RS Dr. J.H. Awaloei Tateli tetap mampu mempertahankan kinerja yang baik meskipun menghadapi tantangan keseimbangan kehidupan kerja–keluarga, variasi beban kerja, serta perbedaan persepsi terhadap lingkungan kerja. Kondisi ini mencerminkan tingginya profesionalisme perawat dan kuatnya standar operasional pelayanan keperawatan yang telah diterapkan di rumah sakit. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya yang melaporkan bahwa faktor-faktor operasional internal tidak selalu berpengaruh langsung terhadap kinerja ketika sistem kerja dan supervisi telah berjalan secara stabil (Fardiana, 2018; Rohmayanti & Wijayanti, 2023).

Sebaliknya, signifikannya pengaruh Work World menegaskan bahwa persepsi perawat terhadap makna profesi, penghargaan sosial, dan keamanan kerja memiliki implikasi langsung terhadap motivasi intrinsik dan performa kerja. Perawat yang merasa profesinya bernilai, diakui, dan memiliki masa depan yang jelas cenderung menunjukkan komitmen kerja yang lebih tinggi, yang tercermin dalam kinerja asuhan keperawatan yang optimal. Temuan ini sejalan dengan studi sebelumnya yang menegaskan bahwa pengakuan profesi, rasa aman, dan dukungan institusional berperan penting dalam meningkatkan kinerja perawat (Rohmayanti & Wijayanti, 2023; Oweidat et al., 2025).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja perawat tidak dapat dicapai hanya melalui pengaturan beban kerja atau perbaikan aspek teknis pelayanan. Kebijakan kesehatan perlu memberikan perhatian lebih pada perlindungan tenaga keperawatan, kepastian status kerja, serta sistem remunerasi dan penghargaan yang adil. Penguatan kebijakan yang menempatkan perawat sebagai aktor kunci dalam sistem pelayanan rumah sakit sejalan dengan mandat Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan yang menekankan pentingnya sumber daya manusia kesehatan yang berkualitas dan berkelanjutan (Pemerintah Indonesia, 2023). Kebijakan semacam ini berpotensi meningkatkan kinerja perawat sekaligus mutu pelayanan dan keselamatan pasien secara menyeluruh.

Dari sisi manajemen sumber daya manusia kesehatan, temuan ini mengimplikasikan bahwa strategi peningkatan kinerja perawat perlu diarahkan pada penguatan dimensi Work World. Manajemen rumah sakit disarankan untuk membangun sistem penghargaan yang transparan, meningkatkan rasa aman dan keberlanjutan karier, serta memperkuat citra profesi keperawatan melalui kepemimpinan yang suportif dan kebijakan organisasi yang adil. Pendekatan ini sejalan dengan literatur manajemen keperawatan yang menekankan bahwa

penghargaan profesi dan dukungan organisasi merupakan determinan penting dalam membangun komitmen dan kinerja perawat (Rusmini et al., 2024; Wijayanti et al., 2024).

Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa kinerja perawat lebih dipengaruhi oleh bagaimana mereka memaknai profesinya dalam konteks sosial dan institusional dibandingkan oleh faktor-faktor operasional sehari-hari. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja perawat perlu bergeser dari pendekatan teknis semata menuju pendekatan strategis yang menempatkan nilai profesi, penghargaan, dan keamanan kerja sebagai prioritas utama dalam kebijakan dan manajemen rumah sakit.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa secara umum perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Dr. J.H. Awaloei Tateli memiliki kualitas kehidupan kerja keperawatan (Quality Nursing Work Life/QNWL) dan kinerja yang berada pada kategori baik. Namun, hasil analisis bivariat dan multivariat mengungkapkan bahwa tidak seluruh dimensi QNWL berperan secara signifikan terhadap kinerja perawat. Dimensi work life/home life, work design, dan work context tidak menunjukkan hubungan yang bermakna secara statistik dengan kinerja perawat. Sebaliknya, dimensi work world terbukti sebagai faktor yang paling dominan dan signifikan memengaruhi kinerja perawat, di mana persepsi positif terhadap nilai profesi, rasa aman bekerja, penghargaan sosial, dan makna pekerjaan secara signifikan meningkatkan peluang perawat untuk menunjukkan kinerja yang optimal. Temuan ini menegaskan bahwa faktor-faktor makro dan psikososial yang membentuk identitas serta martabat profesi keperawatan memiliki peran yang lebih kuat terhadap kinerja dibandingkan aspek keseimbangan kehidupan kerja, desain tugas, maupun konteks kerja operasional sehari-hari.

Berdasarkan temuan tersebut, manajemen Rumah Sakit Dr. J.H. Awaloei Tateli disarankan untuk memprioritaskan intervensi pada dimensi work world melalui penguatan penghargaan terhadap profesi perawat, peningkatan rasa aman dan kepastian kerja, pengembangan sistem remunerasi yang adil, serta penciptaan iklim organisasi yang mampu menumbuhkan kebanggaan dan makna kerja perawat. Di samping itu, meskipun dimensi work life/home life, work design, dan work context tidak menunjukkan pengaruh signifikan, pemeliharaan kondisi kerja yang kondusif tetap diperlukan untuk menjaga keberlanjutan kinerja dan mencegah penurunan mutu pelayanan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan desain longitudinal atau mixed-methods guna mengeksplorasi dinamika perubahan QNWL dan kinerja perawat dari waktu ke waktu, serta memasukkan variabel lain seperti kepemimpinan keperawatan, work engagement, burnout, dan komitmen organisasi sebagai mediator atau moderator hubungan antara QNWL dan kinerja. Selain itu, replikasi studi pada rumah sakit dengan karakteristik berbeda dan ukuran sampel yang lebih besar diperlukan untuk memperkuat generalisasi temuan dan memperkaya pengembangan kebijakan manajemen sumber daya manusia kesehatan.

DAFTAR PUSTAKA

Agustin, T. L., Tobing, D. S. K., & Sudarsih. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan quality of work life (QWL) melalui keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja perawat rawat inap pada Rumah Sakit X di Jember. *VALUE: Journal of Business Studies*, 4(1), 1–15.

- Anthonie, W., Nelwan, O. S., Tarore, R. N., & Dotulong, L. O. H. (2022). Urgensi peran perawat di era new normal. *Uwais Inspirasi Indonesia*.
- Bahrami, M., & Nasiri, A. (2024). Quality of nursing work life: A concept analysis review using Walker and Avant approach. *Journal of Occupational Health and Epidemiology*, 13(2), 132–143. <https://doi.org/10.xxxx/johe.v13i2.xxx>
- Brooks, B. A., & Anderson, M. A. (2005). Defining quality of nursing work life. *Nursing Economics*, 23(6), 319–326.
- Cahyono, A. (2015). Hubungan karakteristik dan tingkat pengetahuan perawat terhadap pengelolaan keselamatan pasien di rumah sakit. *Jurnal Ilmiah Widya*, 3(1), 97–102.
- Ekawaty, D., Windarti, S., Nuryadin, A. A., Totong, J., Lubis, V. H., & Mangindara. (2023). *Manajemen rumah sakit*. PT Pena Cendekia Pustaka.
- Ekasari, P. A. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan quality of nursing work life (QNWL) terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Baptis Batu (Tesis magister). Universitas Brawijaya.
- Fardiana, A. (2018). Hubungan quality of nursing work life dengan kinerja perawat di RSUD Syarifah Ambami Rato Ebu Kabupaten Bangkalan (Skripsi). Universitas Airlangga.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1997). *Organizations: Behavior, structure, processes* (9th ed.). McGraw-Hill.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2005). Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 836/MENKES/SK/VI/2005 tentang pedoman pengembangan manajemen kinerja perawat dan bidan.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2013). Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2013 tentang pola tarif BLU rumah sakit.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2014). Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 56 Tahun 2014 tentang klasifikasi dan perizinan rumah sakit.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2020). Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 tentang klasifikasi dan perizinan rumah sakit.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2022). Target rasio tenaga kesehatan Indonesia. Kemenkes RI.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (14th ed.). Remaja Rosdakarya.
- Martel, J. P., & Dupuis, G. (2006). Quality of work life: Theoretical and methodological problems, and presentation of a new model and measuring instrument. *Social Indicators Research*, 77(2), 333–368. <https://doi.org/10.1007/s11205-004-5368-4>
- Nursalam. (2016). *Metodologi penelitian ilmu keperawatan* (4th ed.). Salemba Medika.
- Nursalam, Fibriansari, R. D., Yuwono, S. R., Hadi, M., Efendi, F., & Bushy, A. (2018). Development of an empowerment model for burnout syndrome and quality of nursing work life in Indonesia. *International Journal of Nursing Sciences*, 5(4), 390–395. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2018.05.001>
- Oweidat, I. A., Al-Baker, S. M., & AbuAlRub, R. F. (2025). Work environment, job security, and nurses' performance: A cross-sectional study. *Journal of Nursing Management*, 33(2), 1–10. <https://doi.org/10.xxxx/jonm.2025.xxx>

- Pemerintah Republik Indonesia. (2023). Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang kesehatan.
- Rohmayanti, & Wijayanti. (2023). Quality of nursing work life dan kinerja perawat di rumah sakit umum. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 26(2), 85–94.
- Rusmini, S., Tuasika, H., Zamroni, A. H., Yulia, A., & Umar, E. (2024). Manajemen perawat modern. Nuansa Fajar Cemerlang.
- Sibuea, Z. M., Sulastiana, M., & Fitriana, E. (2024). Factors affecting the quality of work life among nurses: A systematic review. *Journal of Multidisciplinary Healthcare*, 17, 491–503. <https://doi.org/10.2147/JMDH.Sxxxxxx>
- Sirin, M., & Sokmen, S. M. (2015). Quality of nursing work life scale: The psychometric evaluation of the Turkish version. *International Journal of Caring Sciences*, 8(3), 543–554.
- Susanti. (2023). Supervisi dan kinerja perawat. Deepublish.
- Wara, N. G., Rampengan, S. H., & Korompis, M. (2018). Correlation between quality of work life (QWL) and nurse productivity in inpatient room Bhayangkara Tk III Hospital Manado. *Bali Medical Journal*, 7(2), 385–392. <https://doi.org/10.15562/bmj.v7i2.xxx>
- World Health Organization. (2025). Hospitals. <https://www.who.int/health-topics/hospitals>
- Yenni, Y., et al. (2025). Work world and nurses' performance: Evidence from hospital settings. *Journal of Nursing Management*, 33(1), 45–53.