

Hubungan Antara Komponen Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakut Bhayangkara TK III Mdo

by Erwin Kristanto 14

Submission date: 15-Nov-2018 09:30AM (UTC+0700)

Submission ID: 1039296055

File name: ksana_Di_Ruang_Rawat_Inap_Rumah_Sakut_Bhayangkara_TK_III_Mdo.pdf (294.08K)

Word count: 3169

Character count: 19664

3 HUBUNGAN ANTARA KOMPONEN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT PELAKSANA DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT BHAYANGKARA TK III MANADO

Jackson A. Sembel* Valentino Lumowa** Erwin Kristanto**

1 *Mahasiswa Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi Manado

** Dosen Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi Manado

ABSTRAK

Pelayanan kesehatan yang berkualitas salah satunya sangat ditentukan dari mutu kerja perawat, peningkatan mutu kerja pelayanan perlu terus-menerus ditingkatkan. Dalam Prosesnya Peningkatan mutu kerja pelayanan ini tergantung pada sumber daya manusia dan perawat sebagai SDM dengan jumlah terbesar di RS sangat menentukan proses tersebut untuk itu perlu adanya perhatian lebih terhadap lingkungan kerja perawat didalam RS dalam meningkatkan mutu pelayanan kesehatan. Tercatat di RS Bhayangkara terdapat 15-20% turnover yang terjadi dikalangan perawat yang menjadi masalah dari manajemen RS per tahunnya akan tetapi jika dilihat jumlah kunjungan dari RS justru meningkat per tahunnya. Dari latar belakang dan fenomena yang terjadi inilah peneliti ingin mengkaji lebih lanjut mengenai hubungan kualitas kehidupan kerja dengan motivasi kerja perawat pelaksana melalui komponen dari kualitas kehidupan kerja.

12 Penelitian dilakukan menggunakan metode kuantitatif dengan survei analitik dan pendekatan cross sectional. Penelitian dilakukan di ruang rawat inap di RS Bhayangkara Tk III Manado. Populasi penelitian merupakan seluruh tenaga perawat pelaksana. Pengambilan sampel menggunakan metode total sampling dengan kriteria eksklusi perawat pelaksana yang kerjanya diatas 6 bulan sehingga didapatkan 45 orang sampel. Data primer diambil dengan menggunakan kuesioner yang sudah tervalidasi. Data sekunder diambil dari data Rumah Sakit. Data dianalisis secara univarian, bivarian, dan multivarian dengan menggunakan software komputer SPSS v23.

1 Kesimpulan bahwa terdapat hubungan bermakna antara kualitas kehidupan kerja memiliki hubungan erat dengan motivasi kerja perawat pelaksana. Tetapi meskipun tingkat motivasi kerja termasuk tinggi terdapat beberapa persen hasil menunjukkan tingkat kualitas kehidupan kerja yang masih sangat rendah. Hal ini diakibatkan belum adanya perhatian yang serius dari RS kepada masalah kompensasi perawat, fasilitas, serta keselamatan kerja. Akan tetapi hal ini bisa ditutupi oleh komponen lainnya seperti tingginya keterlibatan perawat, terdapat rasa aman dalam bekerja, penyelesaian masalah yang baik, dan komunikasi antar sejawat yang sangat baik.

ABSTRACT

24 Quality of healthcare is determined by the quality of nurses work and improving the quality of of healthcare needs to be constantly improved. The process to improve the quality of of healthcare service is so much dependent on human resources and nurses as the largest number of human resources in the hospital are very determine on that process. Therefore, that need of more attention to the nurses are very require to improving the quality of hospital health services. Recorded in Bhayangkara hospital, there are 15-20% turnover that occurs among nurses which become a lot problems for the hospital management every year but if we seen the number of visits on the hospital actually had an increasing amount of patients every year. From the background and the phenomenon that happens this researcher want to study more about the relation of quality of work life with work motivation nurse executor through component from quality of work life.

16 The research was conducted using quantitative method with analytical survey and cross sectional approach. The study was conducted in the patient ward at Bhayangkara Tk III Manado Hospital. The study population is all of the nurses. Sampling using total sampling method with exclusion criteria for nurses who worked longer than 6 months, so the sample are 45 responden. Primary data were collected using a validated questionnaire. Secondary data is taken from hospital data. Data were analyzed by univariate, bivariate, and multivariate using SPSS v23 computer software. As the conclusion, there is a significant relationship between the quality of working life has a close relationship with work motivation of nurse. But even though the level of work motivation is high, there are a few percent of the results indicating a very low level of work life quality. This is due to the absence of serious attention from the hospital management to the problem of nurses compensation, hospital facilities, and work safety. However, this can be covered by other

components such as high nurse involvement, there is a sense of security in work, good problem solving, and excellent interpersonal communication.

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia yang semakin terbuka dengan arus informasi yang semakin mudah diakses memiliki dampak besar kepada seluruh organisasi di bidang manapun. Perkembangan yang ada menuntut organisasi terus bergerak dinamis dalam berinovasi. Berbagai usaha terus dilakukan untuk bisa bertahan di tengah perkembangan zaman termasuk di dalamnya usaha-usaha perbaikan sumber daya manusia (SDM) yang merupakan kunci utama dalam menjalankan pilar organisasi. SDM merupakan unsur utama dalam organisasi, seberapa lengkap sumber daya yang tersedia akan menjadi tidak berarti apabila tidak didukung dengan SDM yang berkualitas.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit, rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 56 Tahun 2014, Rumah Sakit Umum adalah rumah sakit yang memberikan pelayanan kesehatan pada semua bidang dan jenis penyakit. Dalam proses

menjaga roda organisasi RS dapat dikatakan bahwa peran pengembangan sumber daya manusia menjadi elemen penting. Salah satu usaha mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas adalah lewat memperhatikan kualitas kehidupan kerja karyawannya.

Perawat yang merupakan karyawan yang paling besar jumlahnya dibandingkan petugas lainnya di rumah sakit sangat menentukan kualitas pelayanan. Kinerja yang buruk serta permasalahan internal karyawan bisa sangat mempengaruhi kualitas pelayanan terhadap konsumen. Quality of work life (QWL) yang terbagi dalam 9 komponen menurut Cascio (2016) menjadi isu penting dalam manajemen SDM di bidang kesehatan khususnya dalam peningkatan motivasi kerja SDM.

Menurut penelitian dari Advisory Committee on Health Human Resource (ACHHR), peningkatan quality of work life perawat diidentifikasi sebagai penyelesaian masalah krisis perawat di Kanada (ACHHR dalam Pratama, 2012). Penelitian the Bernard Hodes Group dalam American Association of Colleges of Nursing pada Maret 2005 (dalam Samanthi, 2015) menyebutkan bahwa jumlah rata-rata turnover perawat

adalah 13,9% dan tingkat kekosongan perawat 16,1%. Hasil ini didapatkan dari survey terhadap 138 perawat yang direkrut di Rumah Sakit di Amerika. Penyebab dari turnover perawat tersebut adalah ketidakpuasan kerja, tingginya beban kerja, dan budaya organisasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh tim survei QWL selama 30 tahun di Amerika Serikat secara konsisten menunjukkan hasil bahwa QWL yang tinggi di tempat kerja dapat menurunkan tingkat stres di tempat kerja, meningkatkan produktivitas dan loyalitas terhadap perusahaan (Team QWL Survey, 2007).

Rumah Sakit Bhayangkara TK III Manado merupakan rumah sakit tipe C yang dikelola oleh kepolisian yang memiliki fasilitas rawat inap seperti interna-bedah, VIP, kebidanan dan anak. Rumah Sakit Bhayangkara TK III Manado memiliki jumlah kunjungan pasien rawat inap yang terus meningkat dalam tiga tahun terakhir yaitu tahun 2014 berjumlah 2217 pasien, tahun 2015 berjumlah 4375 pasien, dan pada tahun 2016 berjumlah 4578 pasien. Akan tetapi dengan jumlah kunjungan pasien yang terus meningkat RS Bhayangkara TK III Manado masih memiliki jumlah perawat pelaksana yang terbatas yaitu 47 orang, namun dari data rumah sakit menunjukkan bahwa persentase turnover perawat mencapai 15-20%.

Tabel 1. Selisih turnover RS Bhayangkara Manado Periode 2015-2017

	2015-2016	2016-2017
Turnover Perawat	31 orang	7 orang

Hal ini menunjukkan dalam setiap tahun rata-rata terdapat 15-20% orang perawat yang terus-menerus berganti untuk bekerja di RS. Bhayangkara dan dengan pengalaman kerja serta pengenalan lingkungan kerja baru yang harus disesuaikan kembali dari awal tentu sangat berdampak terhadap hasil pelayanan rumah sakit.

Dari uraian latar belakang diatas maka peneliti ingin menjawab fenomena-fenomena yang terjadi di RS Bhayangkara lewat menganalisis hubungan komponen kualitas kehidupan kerja dan motivasi perawat yang bekerja di Rumah Sakit Bhayangkara TK III Manado 2017.

METODE

Penelitian dilakukan menggunakan metode kuantitatif dengan survei analitik dan pendekatan cross sectional. Penelitian dilakukan di ruang rawat inap di RS Bhayangkara Tk III Manado. Populasi penelitian merupakan seluruh tenaga perawat pelaksana dengan jumlah 4 orang. Populasi penelitian merupakan seluruh tenaga perawat pelaksana. Pengambilan sampel menggunakan metode total sampling dengan kriteria

eksklusi perawat pelaksana yang lama kerjanya diatas 6 bulan sehingga didapatkan 45 orang sampel. Data primer diambil dengan menggunakan kuesioner yang sudah tervalidasi dari penelitian Nina Artha (2012) mengenai kualitas kehidupan kerja dan penelitian Fenny Julita (2009) mengenai motivasi. Data sekunder diambil dari data Rumah Sakit. Data dianalisis secara univarian, bivarian, dan multivarian dengan menggunakan software komputer SPSS v23.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Mayoritas responden adalah kelompok 20-29 tahun dengan persentase 84,4% (n=38), jenis kelamin perempuan menjadi mayoritas dengan 86,7% (n=39). Status perkawinan responden mayoritas belum menikah yaitu 51,1% (n=23) hanya berbeda 1 orang dengan yang sudah menikah. Mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir D3 Keperawatan dengan jumlah 60% (n=27), S1 Ners 26,7% (n=12) dan S1 Keperawatan 13,3% (n=6), menurut lama bekerja responden mayoritas kurang dari 3 tahun yaitu 64,4%(n=29), lalu 3-6 tahun dan lebih dari 6 tahun memiliki jumlah persentase yang sama 17,8% (n=8).

4 Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Nursing Work Life) dan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana di RS Bhayangkara Tk.III Manado

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 45 orang responden mayoritas 80% memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik. Dimana yang menjadi faktor yang paling berpengaruh adalah komponen komunikasi internal dimana 100% responden menyatakan baik diikuti oleh komponen penyelesaian masalah dan keterlibatan karyawan dimana diatas 90% menyatakan baik. Sedangkan yang membuat 20% memiliki pengalaman kualitas kehidupan kerja yang kurang baik akibat dari rendahnya komponen kompensasi dimana 33,3% menyatakan kurang baik, diikuti komponen rasa bangga, fasilitas, dan keselamatan kerja dimana rata-rata responden (22-29%) mengatakan kurang baik. Tetapi secara umum kualitas kehidupan kerja para perawat di RS Bhayangkara masih berada pada taraf yang baik. Tetapi perlu diperhatikan dengan jumlah total perawat RS Bhayangkara yang kurang dari 50 orang tentu 20% merupakan jumlah yang cukup mengkhawatirkan apabila terjadi krisis turnover, sebuah QWL yang tinggi merupakan bagian integral dari organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan. (Boonrod, 2009 dalam Phan dan Vo 2016)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh responden yang mengisi kuesioner setelah dikelompokkan secara umum masih merasa termotivasi dalam bekerja di RS Bhayangkara Tk III Manado. Motivasi menyangkut perilaku manusia dan mempunyai unsur yang penting dalam manajemen. Dapat didefinisikan sebagai penyemangat dalam menjalankan pekerjaan (Tery dan Rue, 2012). Motivasi merupakan sesuatu yang muncul dari dalam diri setiap individu dan memiliki tingkatan yang dapat berubah sesuai keadaan yang dialami individu sehingga dengan kata lain motivasi ini merupakan proses yang perlu untuk terus dijaga sehingga dapat menghasilkan produk yang baik.

Hubungan Komponen Kualitas Kehidupan Kerja dengan Motivasi Kerja Perawat di RS Bhayangkara

Tk.III Manado

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan kualitas kehidupan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan motivasi kerja perawat pelaksana di RS Bhayangkara Tk. III Manado dengan hasil uji analisis regresi diperoleh nilai R sebesar 0,728 yang menjelaskan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh kuat terhadap motivasi kerja dengan nilai pengaruh variabel bebas

menjelaskan variabel terikat mencapai 53% ($R^2 = 0,53$).

Untuk analisis hubungan digunakan uji Pearson atau uji Spearman sesuai dengan hasil Tes distribusi data Kolmogorov-Smirnov dan dari hasil uji tersebut didapatkan bahwa 2 komponen quality of work life yang memiliki distribusi normal yaitu komponen pengembangan karir dan kompensasi seimbang sehingga 2 komponen tersebut menggunakan uji Pearson sedangkan komponen sisa lainnya menggunakan uji Spearman dalam melakukan uji korelasi dengan variabel motivasi kerja.

Tabel 2. Korelasi Antara Variabel Komponen Quality of Work Life dengan Motivasi Kerja dengan uji Pearson (N=45)

No.	Komponen <i>quality of work life</i>	Motivasi Kerja
1.	Pengembangan Karir	
	Correlation Coefficient	0.247
	Sig. (2-tailed)	0.102
2.	Kompensasi Seimbang	
	Correlation Coefficient	0.118
	Sig. (2-tailed)	0.441

Dapat dilihat lewat tabel 2 bahwa variabel pengembangan karir dan kompensasi seimbang lewat uji Pearson tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel motivasi kerja (Sig. (2-tailed) > 0,05), hal ini juga bisa dilihat pada pengaruh kekuatan variabel pengembangan karir terhadap

motivasi kerja termasuk dalam level rendah (koefisien korelasi 0,20-0,299) sedangkan pengaruh kekuatan variabel kompensasi seimbang masuk dalam level sangat rendah (koefisien korelasi 0,00-0,199). Interpretasi koefisien korelasi digunakan teori dari Sugiyono (2010) dimana sangat rendah = 0,00-0,199, rendah = 0,20-0,399, sedang = 0,40 – 0,599, kuat = 0,60 – 0,799, dan sangat kuat = 0,80 – 1,00.(Sugiyono, 2010).

Tabel 2. Korelasi Antara Variabel Komponen Quality of Work Life dengan Motivasi Kerja dengan uji Spearman (N=45)

No.	Komponen <i>quality of work life</i>	Motivasi Kerja
1.	Terlibatan Karyawan Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	0.388 0.008
2.	Rasa Bangga Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	0.117 0.443
3.	Rasa Aman Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	0.559 0.000
4.	Fasilitas Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	0.114 0.456
5.	Keselamatan Kerja Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	0.200 0.188
6.	Penyelesaian Masalah Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	0.437 0.003
7.	Komunikasi Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	0.622 0.000

Tabel 8. menunjukkan bahwa dari 7 komponen Quality of Work Life yang diuji korelasinya dengan motivasi kerja menggunakan uji Spearman didapatkan 4 komponen yang memiliki hubungan signifikan yaitu komponen keterlibatan karyawan, rasa aman, penyelesaian masalah, dan komunikasi (Sig. (2-tailed) < 0,05). Sedangkan komponen lainnya terbukti tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan motivasi kerja (Sig. (2-tailed) > 0,05) dan pengaruh keeratannya hanya berada pada level sangat rendah sampai rendah (koefisien korelasi 0,00-0,199) menurut teori Statistik Sugiyono (2010).

Jika dianalisa pada tabel-tabel diatas maka bisa dilihat bahwa komponen kualitas kehidupan kerja yang tidak berhubungan dengan motivasi kerja yaitu komponen pengembangan karir, rasa bangga, kompensasi seimbang, fasilitas, dan keselamatan kerja justru yang menunjukkan ketidakpuasan karena terdapat 22,2% – 33,3% perawat menyatakan ke-5 komponen ini masih berada pada tingkat yang kurang baik. Artinya walaupun terdapat ketidakpuasan terhadap 5 komponen ini perawat pelaksana yang bekerja di RS Bhayangkara Tk III Manado masih termotivasi dalam bekerja. Bisa dilihat bahwa meskipun terdapat 20% perawat yang memiliki kualitas kehidupan kerja

yang rendah tetapi motivasi dalam bekerja masih tetap tinggi, hal ini disebabkan oleh eratnya hubungan antar komponen kualitas kehidupan kerja yang saling menyokong satu dengan yang lain dalam menciptakan motivasi dalam berkerja bagi para perawat pelaksana. Artinya meskipun komponen pengembangan karir, rasa bangga, kompensasi seimbang, fasilitas, dan keselamatan kerja dirasakan masih rendah tetapi motivasi kerja perawat pelaksana terbantu dengan adanya pengelolaan yang baik oleh RS terhadap komponen keterlibatan karyawan, rasa aman, penyelesaian masalah, dan komunikasi yang dapat dilihat lewat signifikannya hubungan dan keeratan variabel yang berhubungan dalam menjelaskan motivasi kerja perawat pelaksana di RS Bhayangkara Tk III Manado

Berdasarkan hasil analisis uji bivariat ditemukan bahwa variabel komponen keterlibatan karyawan, rasa aman, penyelesaian masalah, dan komunikasi memiliki hubungan terhadap motivasi kerja perawat pelaksana di unit rawat inap RS Bhayangkara TK III Manado. Setelah dilakukan analisis multivariat dengan uji regresi maka ditemukan variabel yang paling dominan mempengaruhi motivasi kerja ialah variabel komunikasi dengan standar koefisien beta terbesar yaitu

0,483. Dapat dikatakan bahwa komunikasi antar perawat menjadi kelebihan tersendiri di RS Bhayangkara, dimana dengan komunikasi yang baik maka para perawat merasakan ada iklim kerja yang baik yang saling mendukung di dalam rumah sakit.

4 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Tingkat kualitas kehidupan kerja perawat pelaksana di unit rawat inap RS Bhayangkara TK III Manado pada umumnya masih tinggi.
2. Tingkat motivasi kerja perawat pelaksana di unit rawat inap RS Bhayangkara TK III Manado masih sangat tinggi.
3. Komponen keterlibatan karyawan, rasa aman terhadap pekerjaan, penyelesaian masalah, komunikasi, berhubungan signifikan dengan motivasi kerja perawat pelaksana di unit rawat inap RS Bhayangkara TK III Manado.
4. Komponen pengembangan karir, rasa bangga, kompensasi yang seimbang, fasilitas, keselamatan kerja tidak berhubungan signifikan dengan motivasi kerja perawat pelaksana di unit rawat inap RS Bhayangkara TK III Manado.

5. Komponen kualitas kehidupan kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap motivasi kerja perawat pelaksana di unit rawat inap RS Bhayangkara TK III Manado adalah komponen komunikasi.

SARAN

Saran-saran yang dapat diberikan setelah pelaksanaan penelitian ialah sebagai berikut:

1. Komponen yang paling dominan mempengaruhi motivasi kerja perawat adalah komunikasi untuk itu RS perlu membentuk suatu kegiatan berupa evaluasi dan koordinasi setiap bulannya di setiap ruangan rawat inap dengan melibatkan seluruh perawat pelaksana untuk mengetahui setiap kendala-kendala yang dihadapi perawat serta pembahasan penyelesaian masalah yang ada. Hasil evaluasi disetiap ruangan nantinya dibawa saat rapat direksi dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang baru sehingga setiap perawat merasa adanya keterlibatan yang diberikan oleh pihak RS. Manajemen RS juga perlu menjaga keefektifan komunikasi lewat adanya ketepatan dan keterbukaan dalam menyampaikan hasil rapat atau keputusan. Lewat kegiatan ini RS sudah mampu mengelola komponen komunikasi, keterlibatan, serta penyelesaian masalah di kalangan perawat pelaksana.

2. Manajemen RS juga perlu untuk memperhatikan rasa aman terhadap pekerjaan dengan cara melakukan sosialisasi untuk lebih memperjelas aturan pemberian jaminan hari tua karena banyaknya perawat pelaksana yang kurang mengetahui jaminan-jaminan yang diberikan oleh RS Bhayangkara Tk III Manado.

3. Tingkat kualitas kehidupan kerja perawat menunjukkan 20% masih rendah yang disebabkan oleh komponen pengembangan karir, rasa bangga, kompensasi seimbang, fasilitas, dan keselamatan. Untuk itu perlu diadakannya evaluasi terhadap komponen tersebut, seperti dibentuk suatu sistem pengembangan karir yang adil dan terbuka dalam mengikuti pelatihan atau pendidikan yang dibiayai oleh RS. Selain itu, supervisi bagian pengadaan perlu diperketat sehingga survei logistik sebagai fasilitas RS lebih rutin dilakukan tidak hanya menunggu permintaan dari setiap ruangan sehingga aspek keselamatan kerjapun ikut terbantu. Kompensasi juga perlu disusun kembali sehingga perawat-perawat yang sudah lebih dari 1 tahun bekerja atau perawat yang akan dikontrak kembali perlu dipertimbangkan untuk diberikan kompensasi sesuai UMR. Jika komponen-komponen tersebut terus dijaga maka komponen rasa bangga terhadap RS-pun akan terus membaik.

4. ¹⁴ Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini bisa menjadi acuan selanjutnya dalam melakukan penelitian tentang kualitas kehidupan kerja khususnya dihubungkan dengan kinerja perawat maupun kepuasan pasien. Penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat menambahkan metode penelitian kualitatif dalam penelitian ini agar dapat lebih mengetahui faktor-faktor lain yang bisa mempengaruhi motivasi kerja perawat pelaksana.

DAFTAR PUSTAKA ¹

Artha, S. Nina. ¹ 2014. Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja Perawat (Quality of Nursing Work Life) Dengan Kepuasan Pasien di Rumah Sakit Umum Daerah Indrasari Rengat. Tesis. Universitas Sumatera Utara: Medan.

²⁶ Boonrod W. 2009. Quality of working life: Perceptions of professional nurses at Phramongkutklao Hospital. J Med Assoc Thai 2009; 92 Suppl 1:S7-15.

²⁵ Cascio, W. F. 2016. Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits, Ed. 10th. McGraw Hill: New York.

Depkes RI. 2014. ¹⁰ Sosialisasi Undang-undang Keperawatan Ikatan Rumah Sakit Jakarta Metropolitan: Kebijakan

Kementerian Kesehatan Terkait UU Keperawatan Terhadap Pelayanan Keperawatan di Rumah Sakit. Direktorat Bina Pelayanan Keperawatan dan Keteknisian Medik. Jakarta.

²⁷ Haryati, Made Ayu. 2012. Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana di RS Sakit Bali Med Denpasar Tahun 2012. Tesis. Universitas Indonesia: Jakarta.

¹⁹ Julita, Fenny. 2009. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Imigrasi. Tesis. Universitas Indonesia: Jakarta.

¹ Phan, T. Giang, Vo Q. Trung. 2016. A Literature Review on Quality of Working Life: A Case of Healthcare Workers. Faculty of Pharmacy, University of Medicine and Pharmacy, Vietnam. Journal of Applied Pharmaceutical Science Vol. 6 (07), pp. 193-200.

² Pratama, M. Y. 2012. Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Tk II Putri Hijau Kesdam I/BB Medan. Universitas Sumatera Utara. Medan.

Samanthi, Faradina. 2015. Identifikasi ² Kualitas Kehidupan Kerja

Perawat Di Instalasi Rawat Inap
Rumah Sakit Pku Muhammadiyah
Yogyakarta Unit II. Universitas
Muhammadiyah Yogyakarta.
Yogyakarta.

Sugiyono. 2010. Statistika untuk
Penelitian cet.16.
Alfabeta:Bandung.

Terry, G.R dan Rue. 2011. Dasar-dasar
Manajemen. Bumi Askara.
Jakarta.

Hubungan Antara Komponen Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Bhayangkara TK III Mdo

ORIGINALITY REPORT

23%

SIMILARITY INDEX

22%

INTERNET SOURCES

8%

PUBLICATIONS

%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

ejournalhealth.com

Internet Source

6%

2

repository.usu.ac.id

Internet Source

3%

3

www.ejournalhealth.com

Internet Source

2%

4

id.scribd.com

Internet Source

2%

5

Rohini Vijaygopal. "chapter 6 Consumer Acculturation and Implications for Brand Preferences", IGI Global, 2016

Publication

1%

6

ejournal.undip.ac.id

Internet Source

1%

7

fportfolio.petra.ac.id

Internet Source

1%

ilmu-keperawatann.blogspot.com

8	Internet Source	1%
9	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	1%
10	docplayer.info Internet Source	1%
11	ulfadewihasnita.wordpress.com Internet Source	<1%
12	Franata Suriana Esthi, Eko Mindarsih, Murni Murni. "Faktor-Faktor Mutu Pelayanan Kebidanan yang Mempengaruhi Tingkat Kepuasan Pasien di Poli Kebidanan RSUD Wonosari", <i>Jurnal Kesehatan Ibu dan Anak</i> , 2017 Publication	<1%
13	www.litbang.depkes.go.id Internet Source	<1%
14	www.digilib.stikeskusumahusada.ac.id Internet Source	<1%
15	www.scribd.com Internet Source	<1%
16	jurnal.poltekkesjogja.ac.id Internet Source	<1%
17	mafiadoc.com Internet Source	<1%

18	recursostic.javeriana.edu.co Internet Source	<1%
19	digilib.usu.ac.id Internet Source	<1%
20	ejournal.unsrat.ac.id Internet Source	<1%
21	e-journal.upp.ac.id Internet Source	<1%
22	ejournal.unesa.ac.id Internet Source	<1%
23	www.banyuwangitimes.com Internet Source	<1%
24	www.ncbi.nlm.nih.gov Internet Source	<1%
25	www.tandfonline.com Internet Source	<1%
26	papyrus.bib.umontreal.ca Internet Source	<1%
27	journal.umsida.ac.id Internet Source	<1%

Exclude bibliography On