

PENGHARGAAN DAN KONDISI PEKERJAAN MEMPENGARUHI KUALITAS HIDUP PROFESIONAL PERAWAT

Maria Cristina Manullang

Program Studi Magister Administrasi Manajemen Rumah Sakit Universitas Esa Unggul
Jalan Arjuna Utara No.9 Kebon Jeruk Jakarta 11510

mariacristina@gmail.com

Abstract

Quality of life is an individual's subjective judgment about his current position in some aspects of life that are important to him. This study aims to determine whether job stress and job satisfaction levels affect the quality of life of professional nurses in inpatient wards RS X West Jakarta. The research design uses a sectional crsoss with a population of nurses with permanent employee status working in the inpatient room. The sample in this research use saturated samples, that is taking all study population as sample counted 145 respondent with unit of analysis is individual nurse. Independent variable in this research is work stress (X1), job satisfaction level (X2) and as dependent variable is professional quality of life of nurse (Y). Data were analyzed by using multiple linear regression. The result showed that job stress (p value = 0,001) and job satisfaction level (p value = 0,001) had an effect on quality of life of professional nurse. The most dominant factor related to quality of life is the level of job satisfaction. Job satisfaction will affect the quality of life of nurses who work inpatient room. The research findings are reward and job conditions into the dominant two dominant highest level of satisfaction, and that work stress positively affect the quality of life of professional nurses. This has a positive impact on the company. The majority of respondents are on positive aspects of his work both from within himself and from his work environment. Nurses love their profession, and always strive to provide excellent performance for the company. It is necessary to continue to maintain this condition and even make new policies so that nurse satisfaction levels can be maintained and increased.

Keywords: *job stress, job satisfaction, nursing professional quality of life*

Abstrak

Kualitas hidup merupakan penilaian subjektif individu mengenai posisi kehidupannya saat ini pada beberapa aspek kehidupan yang penting baginya. Penelitian ini bertujuan mengetahui apakah stres kerja dan tingkat kepuasan kerja berpengaruh terhadap kualitas hidup profesional perawat di ruang rawat inap RS X Jakarta Barat. Design penelitian menggunakan *crsoss sectional* dengan populasi perawat dengan status karyawan tetap yang bekerja di ruang rawat inap. Sampel dalam penelitian menggunakan sampel jenuh, yaitu mengambil semua populasi penelitian sebagai sampel sebanyak 145 responden dengan unit analisis adalah individu perawat. Variabel independent dalam penelitian ini adalah stress kerja (X1), tingkat kepuasan kerja (X2) dan sebagai variabel dependen adalah kualitas hidup profesional perawat (Y). Data dianalisa dengan menggunakan regresi linear berganda. Hasil menunjukkan bahwa stress kerja (p value = 0,001) dan tingkat kepuasan kerja (p value = 0,001) berpengaruh terhadap kualitas hidup profesional perawat. Faktor paling dominan yang berhubungan dengan kualitas hidup adalah tingkat kepuasan kerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi kualitas hidup perawat yang bekerja di ruang rawat inap. Temuan penelitian adalah penghargaan dan kondisi pekerjaan menjadi dua dimensi dominan tertinggi besarnya tingkat kepuasan, dan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kualitas hidup profesional perawat. Hal ini membawa dampak positif baik perusahaan. Mayoritas responden berada pada aspek positif terhadap pekerjaannya baik dari dalam dirinya maupun dari lingkungan pekerjaannya. Perawat mencintai profesinya, dan selalu

berupaya untuk memberikan kinerja yang prima bagi perusahaan. Perlu untuk terus menjaga kondisi ini dan bahkan membuat kebijakan-kebijakan baru agar tingkat kepuasan perawat dapat dipertahankan dan semakin meningkat.

Kata kunci : *stres kerja, kepuasan kerja, kualitas hidup profesional perawat*

Pendahuluan

Kualitas hidup merupakan penilaian subjektif individu mengenai posisi kehidupannya saat ini pada beberapa aspek kehidupan yang penting baginya. Kualitas hidup individu tersebut biasanya dapat dinilai dari kondisi fisik, psikologis, hubungan sosial dan lingkungannya, sedangkan faktor lainnya yaitu adanya pengaruh dari variabel karakteristik individu seperti, status pernikahan, tingkat pendidikan, usia, dan jenis kelamin terhadap kualitas hidup. Kualitas hidup profesional memiliki dua aspek, yaitu aspek positif yang disebut *Compassion Satisfaction (CS)*, dan aspek negatif yang disebut *Compassion Fatigue (CF)*. *Burnout* dan *Secondary Trauma* merupakan hal terkait dengan CF.

Mojdeh et.al, (2008) menyampaikan bahwa keperawatan menduduki peringkat pertama dari 40 profesi lainnya sebagai profesi dengan stres kerja terbesar dikarenakan banyaknya faktor stres yang teridentifikasi sebagai penyebab stres. profesi dengan tingkat ketegangan kerja (bank pekerjaan AS, 2006). French et all (2002), telah mengidentifikasi 9 penyebab stres kerja pada perawat yaitu stres akibat menghadapi pasien yang sekarat dan menghadapi kematian, adanya konflik dengan dokter, persiapan yang tidak adekuat, masalah dengan perawat lainnya, masalah dengan atasan, beban kerja yang berlebihan, ketidakpastian terhadap pengobatan, masalah pasien dan keluarga dan diskriminasi.

Stres kerja pada perawat akan mempengaruhi kepuasan kerja pada perawat. Kepuasan kerja merupakan komponen penting kehidupan perawat yang dapat mempengaruhi keselamatan pasien, produktivitas dan kinerja, kualitas perawatan, retensi dan omset, komitmen terhadap organisasi dan profesi. Ini

adalah penentu penting loyalitas perawat untuk bertahan yang juga dapat mempengaruhi kinerja.

Masalah yang ditemukan bahwa perawat di RS X Jakarta Barat mengalami stress kerja. Penyebab yang disampaikan adalah jumlah tenaga yang tidak seimbang, beban kerja yang berat, besarnya tuntutan pasien dan dokter terhadap pelayanan perawat, dan banyaknya perkerjaan yang harus dilakukan diluar pekerjaan sebagai perawat. Jumlah ketenagaan juga menunjukkan penyusutan jumlah staff yang signifikan dari tahun ketahun. Masalah lain yang dirasakan kualitas pelayanan keperawatan menurun dimana jumlah pasien jatuh meningkat dalam dua tahun terakhir.

Penelitian ini secara umum bertujuan melihat pengaruh stres kerja dan tingkat kepuasan kerja terhadap kualitas hidup profesional perawat. Secara khusus tujuan penelitian ini adalah (1) Teridentifikasi tingkat stres kerja perawat di ruang rawat inap, (2) Teridentifikasi tingkat kepuasan kerja di ruang rawat inap, (3) Teridentifikasi tingkat kualitas hidup profesional perawat di ruang rawat inap, (4) Teranalisa pengaruh stres kerja terhadap kualitas hidup profesional perawat di ruang rawat inap, (5) Teranalisa pengaruh tingkat kepuasan kerja terhadap kualitas hidup profesional perawat di ruang rawat inap dan (6) Teranalisa pengaruh stress kerja dan tingkat kepuasan kerja terhadap kualitas hidup profesional perawat di ruang rawat inap RS X Jakarta Barat.

Diharapkan penelitian ini dapat bermamfaat sebagai sarana meningkatkan pengetahuan dan wawasan bagi mahasiswa khususnya mahasiswa magister administrasi rumah sakit, dalam hal pengelolaan SDM dan kemajuan RS, acuan untuk menyusun strategi menurunkan stres kerja dan

meningkatkan kepuasan kerja, serta kualitas hidup profesional perawat

Pengembangan Hipotesis

Menurut Stamm (2010), kualitas hidup profesional adalah kualitas yang dirasakan oleh seseorang sebagai seorang penolong. Beberapa contoh seorang penolong adalah perawat, dokter, pengacara, polisi, pendeta dan lain-lain. Selain itu, kualitas hidup profesional juga merupakan variabel positif dan negatif pada individu, organisasi, dan tingkat sosial yang mempengaruhi kesejahteraan dan efektifitas profesional (Joseph, S & Linley, P, A, . 2008).

Jenis-jenis Kualitas Hidup Profesional menurut Stamm (2010), kualitas hidup profesional dibagi menjadi dua antara lain : aspek positif yaitu *Compassion Satisfaction* (CS) dan aspek negatif yaitu *Compassion Fatigue* (CF). *Compassion satisfaction* adalah perasaan senang seseorang yang muncul karena mampu melakukan suatu pekerjaan. Misalnya, merasa senang ketika membantu orang lain melalui apa yang dilakukan di tempat kerja.

Namun, terkadang perasaan tersebut bisa menimbulkan kelelahan yang merupakan aspek negatif dari kualitas hidup profesional. Hal ini terjadi karena sering membantu mereka yang mengalami stress dan traumatis (Stamm, 2010). *Compassion Fatigue* (CF) merupakan kumulatif fisik, emosional dan psikologi efek dari paparan traumatis atau peristiwa bekerja sebagai seorang penolong digabung dengan ketegangan dan stres dari kehidupan sehari-hari (American Bar Association, 2016). CF juga merupakan aspek negatif dari kualitas hidup profesional. Dibagi menjadi dua bagian, pertama yaitu *burnout*, berkaitan dengan kelelahan, frustrasi, kemarahan dan depresi, kedua *secondary traumatic* merupakan perasaan negatif karena rasa takut dan trauma terhadap pekerjaan.

Menurut *National Safety Council* (2004), secara sederhana stress merupakan suatu bentuk tanggapan

seseorang, baik secara fisik maupun mental, terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan terancam (*fight or flight*). Jadi sebenarnya stress adalah sesuatu yang alamiah. Robbinson (2007) mendefinisikan stress kerja sebagai kondisi yang dinamis di mana seseorang dikonfrontasikan dengan kesempatan, hambatan, atau tuntutan yang berhubungan dengan apa yang diinginkan dan untuk itu keberhasilannya ternyata tidak pasti.

Ada banyak literatur terkait stress pada perawat, dan ditemukan bawa kerja shift dan kurangnya penghargaan telah dilaporkan menjadi penyebab utama sumber stress (Happell et al., 2013). Penyebab stress menurut French (2000) adalah (1), berurusan dengan pasien yang meninggal dunia dan sekarat, (2) berkonflik dengan dokter, (3) persiapan yang tidak memadai, (4) masalah dengan teman sekerja, (5) masalah dengan supervisor, (6) diskriminasi, (7) beban kerja, (8) ketidakpastian mengenai perawatan, dan (9) penanganan pasien dan keluarga mereka.

Tingkat stress terdiri dari Stress ringan, stress ringan merupakan stresor yang sering dialami setiap orang secara teratur. Selanjutnya stress sedang, stress lebih lama dialami oleh seseorang yang menderitanya yaitu selama beberapa jam sampai beberapa hari dan terakhir adalah stress berat, merupakan kondisi stress kronis yang berlangsung lama, durasi stress mulai beberapa minggu sampai beberapa tahun

Dampak Stress adalah gejala fisiologis (stress menciptakan penyakit-penyakit dalam tubuh yang ditandai dengan peningkatan tekanan darah, sakit kepala, jantung berdebar, bahkan hingga sakit jantung), gejala psikologis (ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, suka menunda dan lain sebagainya. Keadaan stress seperti ini dapat memacu ketidakpuasan) dan gejala perilaku (stress yang dikaitkan dengan perilaku dapat mencakup dalam perubahan dalam produktivitas, absensi,

dan tingkat keluarnya karyawan. Dampak lain yang ditimbulkan adalah perubahan dalam kebiasaan sehari-hari seperti makan, konsumsi alkohol, gangguan tidur dan lainnya).

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai tingkat atau derajat dimana karyawan menyukai pekerjaan mereka (Spector, 1997). Sejumlah komponen kepuasan kerja telah diidentifikasi adalah kepuasan dengan gaji, potensi kreativitas, otonomi, tugas, identitas, kepuasan dengan kebijakan promosi organisasi dan individu, kepuasan dengan rekan kerja, dan pendidikan berkelanjutan yang tersedia. Hasil peneliti sebelumnya menyatakan hubungan terbalik atau negatif antara stres yang dirasakan dan kepuasan kerja, yaitu karena kepuasan kerja meningkat, stres menurun (Flanagan & Flanagan, 2002; Sveinsdottir, et al., 2006; Zangaro & Soeken, 2007).

Teori-teori Kepuasan Kerja menurut beberapa ahli, (1) Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*). Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi yang diinginkan, maka orang akan menjadi sangat puas, sehingga dapat terdapat *disparancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang akan dicapai. (2) Teori Keadilan (*Equity Theory*) mengungkapkan bahwa orang yang akan merasa puas atau tidak puas tergantung pada ada atau tidak adanya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil keadilan dan ketidakadilan. (3) Teori dua faktor (*Two faktor theory*), menyampaikan bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan bukan suatu variabel yang kontinyu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu

satisfies atau motivator dan *dissatisfies*. *Satisfies* adalah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari : pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. (4) Teori *Motivator-Hygiene* (M-H), yang menyampaikan hubungan yang positif antara kepuasan kerja dan *turnover* SDM serta antara kepuasan kerja dan komitmen SDM. Pada intinya, teori M-H kurang sependapat dengan pemberian balas jasa yang tinggi, seperti strategi *golden handcuff*, karena balas jasa yang tinggi hanya mampu menghilangkan ketidakpuasan kerja dan tidak mampu mendatangkan kepuasan kerja (balas jasa hanyalah faktor *hygiene*, bukan *motivator*).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Shivaprasad 2013 di Karnataka ditemukan bahwa keperawatan telah dianggap sebagai salah satu profesi yang paling menegangkan. Stres perawat sebagian besar disebabkan oleh usaha fisik, penderitaan dan tuntutan emosional pasien dan keluarga, jam kerja, hubungan interpersonal dan tekanan lainnya. Penelitian ini ditujukan untuk menilai tingkat stres pada perawat yang bekerja di rumah sakit, survei deskriptif eksperimental dengan desain deskriptif. Dilakukan pada 50 perawat staf yang dipilih dengan teknik sampling, dengan menggunakan ENSS. Studi tersebut mengungkapkan bahwa lebih dari separuh perawat (52%) pernah mengalami tingkat stres yang parah. Sedangkan beban kerja dan pasien dan keluarganya (70%) menyebabkan stresor utama untuk tingkat stres di antara perawat, penyebab utama kenaikan tingkat stres lainnya adalah masalah yang berkaitan dengan teman sebaya (64%), kematian (60%) dan masalah yang berkaitan dengan supervisor (56%). Studi tersebut menyimpulkan bahwa tingkat stres terus meningkat dan diyakini bahwa stres perawat sangat mempengaruhi

perawatan pasien.

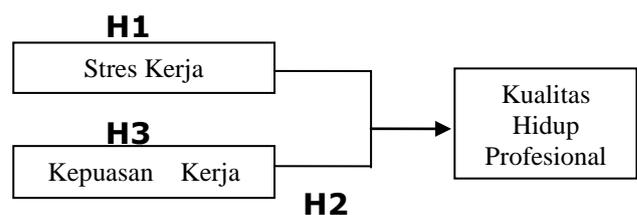
Chen et.al (2014) dalam penelitian dengan judul *The Correlations between Work Stress, Job Satisfaction and Quality of Life among Nurse Anesthetists Working in Medical Centers in Southern Taiwan* dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara stres kerja, kepuasan kerja, dan kualitas hidup perawat anestesi di pusat kesehatan di Taiwan Selatan. Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian cross-sectional. Respondenya adalah perawat anestesi di tiga pusat kesehatan di Taiwan Selatan yang telah bekerja lebih dari 6 bulan. Hasilnya menunjukkan perbedaan yang signifikan dalam usia, tempat kerja, jumlah lembur, niat untuk mengundurkan diri. Niat untuk mengundurkan diri adalah 8,2931 poin lebih rendah dari pada yang tidak memiliki niat, untuk setiap kenaikan 1 poin di bagian "kepuasan kerja keseluruhan", skor kualitas hidup meningkat sebesar 0,481 poin. Mereka yang memiliki kebiasaan berolahraga, dan mempunyai subspecialisasi.

Kesimpulannya, niat untuk mengundurkan diri, kepuasan kerja secara keseluruhan, kebiasaan berolahraga, dan memiliki subspecialisasi adalah faktor penting yang mempengaruhi kualitas hidup di antara perawat anestesi.

Penelitian yang dilakukan di Jepang oleh Makabe et.al (2015), bertujuan untuk melihat status ketidakseimbangan kehidupan kerja di antara perawat rumah sakit di Jepang dan dampak ketidakseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja dan kualitas hidup. Hasilnya menunjukkan bahwa Sebagian besar perawat merasakan bahwa mereka memiliki proporsi kehidupan kerja yang lebih besar daripada kehidupan pribadi, dan memiliki ketidak seimbangan kerja - kerja. WLB sebenarnya tidak sesuai dengan WLB yang diinginkan. Bila proporsi kerja aktual jauh melebihi proporsi kehidupan pribadi, kesehatan perawat bisa berada dalam bahaya, dan mereka mungkin mengundurkan diri karena menurunkan kepuasan kerja dan QOL.

Hasil penelitian oleh Khamisa dkk (2015) menemukan bahwa gaji, overtime menjadi factor yang memberikan kepuasan bagi perawat, begitu juga dengan promosi, kemampuan memberikan penjelasan kepada pasien. kepuasan terhadap atasan berhubungan dengan supervise yang dilakukan, dan adanya penghargaan terhadap staff. Burnout tampak dengan jelas mempunyai pengaruh terhadap kesehatan mental yang mempengaruhi produktivitas, kinerja dan kualitas pelayanan keperawatan. Diharapkan dengan menurunkan atau menghilangkan burnout pada perawat akan menciptakan lingkungan yang kondusif bagi perawat. Perawat merasa lebih aman dan nyaman dalam bekerja, sehingga mereka dapat memberikan kinerja yang adekuat yang pada akhirnya mamppu meningkatkan status kesehatan dan kualitas pelayanan yang teraik untuk pasien.

Penlitian yang dilakukan Lekahena (2014), dengan tujuan untuk mengetahui signifikansi hubungan antara stress kerja dengan burnout dengan menggunakan Expanded Nurses Stress Scale, mendapatkan hasil bahwa ada hubungan positif yang signfican antara stress dan burnout. Hal ini bermakna bahwa stres kerja perawat yang tinggi akan diikuti pula dengan *burnout* yang tinggi.



Gambar 1
Kerangka Konsep Teoritik

Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1: Stres kerja berpengaruh terhadap kualitas hidup professional perawat

H2: Tingkat kepuasan kerja berpengaruh terhadap kualitas hidup professional perawat

H3: Stres kerja yang rendah dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi secara simultan berpengaruh terhadap kualitas hidup perawat

variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel.

Metode Penelitian

Tempat Penelitian adalah seluruh area yang merawat pasien 3 shift di RS X Jakarta Barat, yang dilaksanakan Desember-Januari 2018. Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, metode survey dan teknik korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat dengan status karyawan tetap di ruang rawat inap RS X Jakarta Barat yang berjumlah 145 orang. dengan menggunakan total sampling.

Jenis Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah (1) *Expanded Nursing Stres Scale* (ENNS) oleh French, et al (1995) untuk mengukur tingkat stres kerja perawat, (2) *Instrument Job Satisfaction Survey (JJS)*, yang dikembangkan oleh Spector E. (1994) yang digunakan mengukur tingkat kepuasan kerja, (3) *Instrument* yang digunakan mengukur kualitas hidup profesional perawat menggunakan kuesioner yang diadopsi dari kuesioner ProQOL Version 5 (Stamm, 2009).

Pengujian Validitas dan Penghitungan Reliabilitas menggunakan uji korelasi Product Moment dengan bantuan komputer (Program SPSS) , bila koefisien korelasi atau r hitung $>$ r tabel maka dinyatakan valid. Uji Reliabilitas, Uji yang digunakan adalah Cronbach Alfa, instrumen dikatakan reliabel bila pengujian tersebut menunjukkan alpha lebih dari 0,6.

Analisis data dalam penelitian ini adalah dengan analisis bivariate untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang bermakna antara variable bebas dengan variable terikat. Kemudian untuk mengetahui faktor yang paling dominan berhubungan dengan pelayanan keperawatan di RS X Jakarta Barat, dilanjutkan dengan analisis multivariate dengan uji regresi linear berganda. Hipotesis Statistika dengan Uji F, digunakan untuk mengetahui pengaruh

Hasil Dan Pembahasan

Jumlah responden dalam penelitian adalah 145 orang perawat yang bekerja di ruang rawat inap. Perempuan (92,4%) laki-laki sebesar 7,6%. Usia responden usia 20 – 30 tahun (51,7%), disusul $>$ 30 – 40 tahun (36,6%) dan sisanya adalah $>$ 40 tahun sebesar 11,7%. Menikah (60,7%) dan belum menikah 39,3%. Pendidikan terakhir responden D3 Keperawatan (58,6%), S1 Keperawatan (35,2%) dan D3 Kebidanan sebesar 6,2 %. Pola kerja perawat di ruang rawat inap berkerja dalam 3 shift (94,50%), 2 shift (3,4%) dan 1 shift sebesar 2,2%. Responden telah berkerja $>$ 3 – 10 tahun (36,6%), 1 - 3 tahun (33,8%) dan berkerja $>$ 10 tahun sebesar 29,7%. Area kerja responden dalam responden ini adalah ruang rawat inap general dan ruang *critical area*.

Hasil Uji Validitas dan Reailitas Kuesioner dengan *Pilot study* yang dilakukan di Rumah Sakit Umum Siloam (RSUS). Hasil croenbach alpha lebih besar dari 0,6 dan validitas table R $>$ 0,361. Sehingga dapat disimpulkan semua pertanyaan *valid dan reable*.

Hasil Deskripsi Distribusi Variabel Kualitas Hidup Profesional Perawat menemukan bahwa dari tiga dimensi yang mewakili variabel kualitas hidup rofesional maka mean tertinggi terdapat pada dimensi *compassion satisfaction* (35.89), yang disusul *burnout* (27.92) dan sisanya *secondary trauma stress* sebesar 19.27.

Variabel stres kerja diwakili sembilan dimensi. Hasil menunjukkan bahwa mean tertinggi terdapat pada dimensi Ketidakpastian penatalaksanaan perawatan (13.59), yang disusul beban kerja (12.17), masalah dengan pasien dan keluarga (10.26), kematian dan sekarat (8), konflik dengan dokter (7.71), tidak cukup persiapan (7.68), masalah dengan atasan (6.87), masalah dengan perawat lain (6.36) dan sisanya diskriminasi sebesar 3.26.

Variabel tingkat keuasan kerja diwakili sembilan dimensi. Hasil menunjukkan bahwa hasil mean tertinggi terdapat pada dimensi kondisi pekerjaan (13.59), yang disusul supervisi (9.137), komunikasi (9.06), kondisi lingkungan (8.76), rekan sekerja (8.48), promosi (8.14), penghargaan (7.96), tunjangan (6.32) dan sisanya upah sebesar 6.21.

Hasil Uji Korelasi dan Regresi Responden Stres Kerja Terhadap Kualitas Hidup Profesional Perawat nilai koefisiensi r 0.254 (berada dalam range 0,25 - 0,5), kefisien korelasi bertanda

positif (+), tabel model summary, nilai $R^2 = 0.64$, tabel ANOVA, didapatkan signifikan uji 0.002. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 72.681 + 0.137$ stress kerja.

Uji Korelasi dan Regresi Responden Kepuasan Kerja Terhadap Kualitas Hidup Profesional Perawat nilai koefisiensi r yang 0.264, koefisien korelasi bertanda positif (+), nilai $R^2 = 0.70$, tabel ANOVA, dengan signifikan uji 0.001 dan persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 64.732 + 0.248$.

Tabel 1
Uji Analisis Regresi Linear Berganda Stres Kerja dan Tingkat Kepuasan Kerja Terhadap Kualitas Hidup Profesional Perawat

Variabel	R	R ²	Persamaan garis	Nilai P	Ket	Hipotesis
Stres Kerja, Tingkat Kepuasan Kerja	0.347	0.140	KHP= 64.732 + 0.143 stres kerja +0.258 tingkat kepuasan kerja	0.001	Sig	Dite rima

Angka R sebesar 0.374, angka R^2 0.140, uji F ditemukan bahwa nilai F sebesar 11.544 dengan signifikansi uji sebesar 0.000. Dapat dikatakan bahwa variabel stress kerja dan tingkat kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh dan dapat digunakan untuk mempredikasi kualitas hidup professional perawat. Kualitas hidup professional (Y)= $53.135 + 0.143$ stres kerja + 0.258 tingkat kepuasan kerja.

Uji Asumsi Regresi Linear dengan uji Kolmogorov- Smirnov Test, Existency, Independency, Linierity, Multi Norm dan Multicolinierity menunjukkan bahwa model akhir sudah fit, karena seluruh asumsi terpenuhi atau berada dalam semua kriteria standart yang ditentukan.

Hasil dan Pembahasan Tingkat Kualitas Hidup Profesional Perawat

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada dalam *compassion satisfaction* yang sedang (57.93%). Responden yang berada dalam tingkat *compassion satisfaction* yang tinggi sekitar 23.45%

dan sisanya dengan tingkat *compassion satisfaction* yang rendah sebesar 18.82%. Hal ini menggambarkan bahwa mayoritas responden berada dalam tingkat kepuasan yang baik dengan pekerjaannya.

Aspek positif merupakan yang terbesar memberi dampak pada responden jika dibandingkan dengan aspek negatif. Dari ketiga dimensi yang terkait kualitas hidup professional perawat yang paling, tingkat kualitas hidup tertinggi terdapat pada dimensi *compassion satisfaction*. *Compassion satisfaction* adalah perasaan senang seseorang yang muncul karena mampu melakukan suatu pekerjaan. Misalnya, merasa senang ketika membantu orang lain melalui apa yang dilakukan di tempat kerja untuk meringankan dan mengurangi rasa sakit atau penderitaan pasien. Dengan demikian, perawat mendapatkan hadiah emosional, pemenuhan dan tujuan melalui penggunaan pengetahuan dan ketrampilan mereka, dalam memberikan perawatan, mengurangi penderitaan orang lain yang pada akhirnya

menciptakan tujuan dan makna bagi perawat yang meningkatkan persepsi pribadi perawat dan profesional diri mereka. (Coetzee & Klopper, 2010 dalam Fredette C, & Michelle C, 2016)

Selain aspek positif, ada juga aspek negatif. Ada 2 aspek negatif dalam variabel ini yaitu *burnout* dan *secondary trauma stress*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden berada dalam kondisi *burnout* sedang (57.24%), disusul rendah 24.14% tinggi dan sisanya 18.62%. Hal ini menggambarkan bahwa jumlah responden yang merasakan *burnout* sangat sering dan tidak pernah kurang lebih sama.

Aspek negatif yang kedua adalah *secondary trauma stress*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada tingkat trauma sedang (53.79%). Hal ini menggambarkan perasaan trauma yang berhubungan dengan peristiwa dalam pekerjaan yang sangat menegangkan sebagai seorang perawat, misalnya berulang kali mendengar cerita tentang hal-hal yang traumatis yang terjadi pada orang lain, pengalaman yang tidak menyenangkan dan selalu merasa dibayang-bayangi oleh peristiwa yang tidak menyenangkan dimasa yang lalu.

Tingkat Stres Kerja Profesional Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas perawat berada tingkat stres sedang (53.79%), yang disusul tingkat stres rendah (24.14%) dan tingkat stress tinggi dengan responden terendah sekitar 22.07%. Masalah dengan perawat lain merupakan jawaban terbanyak yang dipilih oleh responden (71.72%) responden merasa stress dalam level sedang dalam penelitian ini. Kondisi dimana perawat tidak/ kurang mempunyai kesempatan untuk menyampaikan keluhan terkait masalah dalam lingkungan kerja, pengalaman dan perasaannya. Merasa kesulitan bekerja sama dengan perawat tertentu dari ruangan lain dan merasa kesulitan

bekerja sama dengan perawat tertentu unit kerjanya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Shivaprasad 2013 mengungkapkan bahwa lebih dari separuh perawat (52%) pernah mengalami tingkat stres yang parah. Sedangkan beban kerja dan pasien dan keluarganya (70%) menyebabkan stresor utama untuk tingkat stres di antara perawat, penyebab utama kenaikan tingkat stres lainnya adalah masalah yang berkaitan dengan teman sebaya (64%), kematian (60%) dan masalah yang berkaitan dengan supervisor (56%). Studi tersebut menyimpulkan bahwa tingkat stres terus meningkat dan diyakini bahwa stres perawat sangat mempengaruhi perawatan pasien. Peneliti juga merekomendasikan agar rumah sakit harus melakukan tindak lanjut mengurangi stres di antara perawat karena keperawatan dianggap sebagai pekerjaan yang berpotensi menimbulkan stres.

Beban kerja menjadi faktor terbesar penyebab perawat merasakan stress kerja yang tinggi. Hal ini merupakan sesuatu yang sering dikeluhkan oleh perawat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perawat merasa stress karena komposisi staf tidak seimbang, tenaga kurang dan adanya perubahan jadwal yang mendadak. Perawat juga merasa stress karena mereka terlalu banyak mengerjakan tugas non keperawatan seperti tugas administratif, harus bekerja dijam istirahat dan sepertinya waktu tidak pernah cukup untuk menyelesaikan semua pekerjaannya.

Nayomii (2016) dalam penelitian yang berjudul *workplace stress in nursing* menyampaikan bahwa kekurangan staff perawat di seluruh dunia, merupakan tantangan signifikan yang dihadapi sektor kesehatan di banyak negara maju dan berkembang. Perkembangan kesehatan (pertumbuhan) merupakan fakta penting bagi Sri Lanka sebagai negara berkembang. Memberi sistem kesehatan gratis kepada orang-orangnya setiap

saat. Perawat memainkan peran penting dalam bidang ini untuk mengangkat perkembangan kesehatan.

Stres jika tidak ditangani dengan baik akan membawa dampak yang buruk bagi perawat. Besarnya jumlah perawat yang mengalami stress sedang pada dimensi masalah dengan perawat lain perlu ditangani dengan baik dan segera agar tidak semakin meningkat menjadi level stress tinggi. Penambahan tenaga, pengaturan jadwal, kejelasan penugasan dan meningkatkan kompetensi perawat diperlukan untuk menurunkan stress kerja pada dimensi beban kerja. Meningkatkan kemampuan staff dalam manajemen konflik akan menurunkan stres pada dimensi konflik dengan dokter, masalah dengan pasien dan keluarga pasien, masalah dengan perawat lainnya serta masalah dengan atasan.

Tingkat Kepuasan Kerja Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kepuasan perawat mayoritas berada pada tingkat kepuasan sedang sekitar 54.48%. Hanya 24.14% responden yang berada pada tingkat kepuasan kerja tinggi, dan sisanya dalam level tingkat kepuasan rendah yaitu sekitar 21.38%. Hasil penelitian oleh Khamisa dkk (2015) menemukan bahwa gaji, overtime menjadi faktor yang memberikan kepuasan bagi perawat, begitu juga dengan promosi, kemampuan memberikan penjelasan kepada pasien. kepuasan terhadap atasan berhubungan dengan supervisi yang dilakukan, dan adanya penghargaan terhadap staff.

Burnout tampak dengan jelas mempunyai pengaruh terhadap kesehatan mental yang mempengaruhi produktivitas, kinerja dan kualitas pelayanan keperawatan. Diharapkan dengan menurunkan atau menghilangkan *burnout* pada perawat akan menciptakan lingkungan yang kondusif bagi perawat. Perawat merasa lebih aman dan nyaman dalam bekerja, sehingga mereka dapat memberikan kinerja yang adekuat yang pada akhirnya mampu meningkatkan status kesehatan dan kualitas pelayanan yang terbaik untuk pasien.

Hasil penelitian yang dilakukan di rumah sakit swasta di Afrika Selatan, yang menunjukkan bahwa ketidakpuasan disebabkan oleh kondisi kerja yang buruk, kurangnya dukungan manajemen, distribusi kerja yang tidak merata, kurangnya sumber daya, remunerasi yang buruk, sistem waktu yang tidak fleksibel, dan kekurangan staf (Ackerman & Bezuidenhout, 2007).

Perlu adanya perbaikan dari sisi manajerial menyangkut penataan tim kerja, kondisi lingkungan kerja, upah, sistem komunikasi, dan perbaikan tunjangan. Aspek-aspek tersebut merupakan faktor-faktor yang dianggap penting oleh responden untuk membuat mereka mempunyai standar kepuasan kerja yang tinggi. Diharapkan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang semakin tinggi kualitas hidup yang dimiliki oleh seseorang.

Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kualitas Hidup Profesional Perawat

Berdasarkan hasil di atas diperoleh angka koefisien korelasi (r) = 0.254, nilai signifikansi 0.002, bahwa variabel signifikan dan diterima atau ada pengaruh tingkat stres kerja terhadap kualitas hidup profesional perawat. Koefisien korelasi bertanda positif (+), artinya hubungan searah, sehingga ada kecenderungan jika stres kerja baik maka akan memberi pengaruh yang baik terhadap kualitas hidup profesional perawat. Dengan kata lain semakin baik tingkat stress kerja perawat maka akan semakin tinggi kualitas hidup profesional perawat.

Hasil ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan Cimete, dkk yang mengatakan bahwa stress kerja adalah prediktor terbaik yang mempengaruhi kualitas hidup perawat. Stress kerja pada penelitian ini ditemukan sebagai faktor utama dalam mempengaruhi kualitas hidup perawat ICU. Stress kerja akan mempengaruhi semua dimensi atau domain kualitas hidup seseorang. Stress kerja akan berkontribusi pada domain fisik

yaitu seseorang yang mengalami stres kerja akan mengalami gangguan kesehatan seperti kelemahan fisik, mudah terserang penyakit. Stres kerja berpengaruh pada domain psikologis, seseorang yang mengalami stress kerja akan memiliki kondisi psikologi yang tertekan dan mempengaruhi kepada kesehatan mentalnya.

Stres dapat dijadikan sebagai stimulus untuk perubahan dan perkembangan sehingga dalam hal ini dapat dianggap positif atau bahkan perluh. meskipun demikian stres yang terlalu berat dapat menyebabkan sakit penilaian yang buruk dan ketidakmampuan untuk bertahan. Stres adalah sebagai respon adaptif yaitu akibat tindakan, situasi, kejadian eksternal yang menyebabkan tuntutan fisik dan atau psikologis terhadap seseorang (Invanchevich dan Matteson 1980).

Claude Bernard (1867) menyatakan stres adalah seorang psikolog yang pertama yg mengakui adanya dampak positif yang ditimbulkan stres, menurutnya perubahan dalam lingkungan internal dan eksternal dapat mengganggu fungsi organisme sehingga penting bagi organisme untuk beradaptasi terhadap stresor untuk dapat bertahan. Hans Selye (1976) menyatakan stres merupakan situasi dimana suatu tuntutan yang sifatnya tidak spesifik dan mengharuskan seseorang memberikan respon atau mengambil tindakan.

Adaptasi terhadap stress merupakan faktor yang dapat menyebabkan mengapa stress dapat meningkatkan kualitas hidup. Beberapa faktor yang mungkin dapat menentukan apakah suatu situasi menimbulkan stress atau tidak adalah kemampuan untuk mengatasi stress, bergantung pada pengalaman seseorang dalam menghadapi stress serupa, system pendukung, dan persepsi keseluruhan terhadap stress. Praktik dan norma dari kelompok atau rekan-rekan perawat yang mengalami stress. Jika kelompoknya menganggap wajar untuk membicarakan stressor, maka perawat dapat mengeluhkan atau

mendiskusikan hal tersebut. Respons ini dapat membantu proses adaptasi terhadap stress.

Pengaruh lingkungan sosial dalam membantu seseorang menghadapi stressor. Perawat yang resah menghadapi pekerjaannya dapat mencari pertolongan kepada rekan atau atasannya. Rekan atau atasan dapat memberikan penilaian dan selanjutnya memberikan masukan/ bantuan. Rekan dan atasan dalam hal ini merupakan sumber penurun tingginya stressor yang dialami perawat tersebut. Sumber daya dapat digunakan untuk mengatasi stressor. Misalnya, seorang perawat yang kurang mampu dalam melakukan suatu tindakan dapat memperoleh bantuan dari *clinical instructor* dari keperawatan untuk kemudian diajari, dilatih sehingga dapat bekerja dengan kompeten. Hal ini mempengaruhi cara perawat untuk mendapatkan akses ke sumber daya yang dapat membantunya mengatasi stressor fisiologis.

Analisis Pengaruh Tingkat Kepuasan Kerja Terhadap Kualitas Hidup Profesional Perawat

Stres kerja dan tingkat kepuasan kerja pada penelitian ini secara bersama-sama telah mempengaruhi kualitas hidup perawat. Berdasarkan hasil uji analisa data, diperoleh angka koefisiensi korelasi (r) = 0.264 dengan nilai signifikansi 0.001, bahwa kedua variabel signifikan dan diterima atau ada pengaruh tingkat kepuasan kerja terhadap kualitas hidup profesional perawat. Koefisien korelasi bertanda positif (+), artinya hubungan searah, sehingga tingkat kepuasan kerja baik maka akan memberi pengaruh yang baik terhadap kualitas hidup profesional perawat.

Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Hardani (2016), yang meneliti hubungan stress kerja, kepuasan kerja dan karakteristik individu dengan kualitas hidup perawat Rumah Sakit Umum Tipe B Sumatera Barat. Hasil penelitian menyimpulkan terdapat hubungan usia, status pernikahan, stress kerja dan kepuasan kerja dengan kualitas

hidup Perawat. Faktor paling dominan yang berhubungan dengan kualitas hidup adalah stress kerja. Stress kerja akan mempengaruhi kualitas hidup perawat.

Penelitian yang dilakukan di Jepang oleh Makabe et.al (2015), bertujuan untuk melihat status ketidakseimbangan kehidupan kerja di antara perawat rumah sakit di Jepang dan dampak ketidakseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja dan kualitas hidup. Sebagian besar perawat merasakan bahwa mereka memiliki proporsi kehidupan kerja yang lebih besar daripada kehidupan pribadi, dan memiliki ketidakseimbangan kerja-kerja. WLB sebenarnya tidak sesuai dengan WLB yang diinginkan. Bila proporsi kerja aktual jauh melebihi proporsi kehidupan pribadi, kesehatan perawat bisa berada dalam bahaya, dan mereka mungkin mengundurkan diri karena menurunkan kepuasan kerja dan QOL.

Hasil penelitian chen et.al (2014) yang dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas hidup (QoL) perawat yang bertugas di departemen anesthesiologi, hasil penelitian menunjukkan bahwa kebiasaan berolahraga, status pekerjaan, atribut subspecialisasi, dan intensi turnover, kepuasan kerja keperawatan menunjukkan korelasi positif yang signifikan dengan QoL.

Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Tingkat Kepuasan Kerja Terhadap Kualitas Hidup Profesional Perawat

Stress kerja memang memberi pengaruh positif pada kualitas hidup profesional perawat. Hal ini kemungkinan besar dapat disebabkan oleh karakteristik responden yang mayoritas sudah bekerja lebih dari 3 tahun (66%). Sehingga responden mayoritas sudah dapat beradaptasi dengan baik terhadap stress yang muncul di lingkungan kerja. Hal ini terkait juga dengan usia kerja responden yang mayoritas juga cukup dewasa dan sudah menikah.

Hal dapat menyebabkan responden yang terkait sudah cukup dewasa dalam menghadapi stress. Stress yang dialami

oleh perawat di lingkungan kerja merupakan stress yang terjadi berulang sehingga sangat memungkinkan bahwa setiap orang telah mempunyai mekanisme coping yang terbaik untuk menghadapi stress jika datang kembali. Sehingga mereka lebih siap dan mampu menghadapi masalah yang timbul.

Penelitian yang dilakukan Lekahena (2014), mendapatkan hasil bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara stress dan burnout. Hal ini bermakna bahwa stress kerja perawat yang tinggi akan diikuti pula dengan *burnout* yang tinggi. Hardani (2016), yang meneliti hubungan stress kerja, kepuasan kerja dan karakteristik individu dengan kualitas hidup perawat Rumah Sakit Umum Tipe B Sumatera Barat, menemukan bahwa terdapat hubungan usia, status pernikahan, stress kerja, dan kepuasan kerja dengan kualitas hidup Perawat. Faktor paling dominan yang berhubungan dengan kualitas hidup adalah stress kerja. Stress kerja akan mempengaruhi kualitas hidup perawat.

Sementara itu Chen et.al (2014) dalam penelitian, hasilnya menunjukkan perbedaan yang signifikan dalam usia, tempat kerja, jumlah lembur, niat untuk mengundurkan diri. Niat untuk mengundurkan diri lebih rendah dari pada yang tidak memiliki niat. Mereka yang memiliki kebiasaan berolahraga, dan mempunyai subspecialisasi. Kesimpulannya, niat untuk mengundurkan diri, kepuasan kerja secara keseluruhan, kebiasaan berolahraga, dan memiliki subspecialisasi adalah faktor penting yang mempengaruhi kualitas hidup di antara perawat anastesi.

Hubungan stress kerja terhadap kepuasan kerja dan keinginan untuk resign, dari hasil penelitian yang dilakukan Riklikiee dkk (2015), ditemukan bahwa menghadapi pasien sekarat dan meninggal menjadi penyebab utama stress pada perawat., yang kemudian diikuti oleh perisapan yang kurang memadai dan konflik dengan dokter.

Tingkat kepuasan perawat diatas rata - rata , mereka antusias dengan

pekerjaanya, menikmati pekerjaannya dan merasa sangat nyaman dengan pekerjaannya. Mayoritas perawat tidak punya keinginan untuk berubah profesi yang berarti bahwa hubungan stres kerja mempunyai nilai positif lemah terhadap keinginan untuk *resign*. Begitu juga dengan tingkat kepuasan kerja mempunyai hubungan yang lemah dengan keinginan perawat untuk *resign*.

Penghargaan dan Kondisi Pekerjaan Menjadi Dua Dimensi Dominan Tertinggi Tingkat Kepuasan Kerja

Tingkat kepuasan kerja lebih dominan mempengaruhi kualitas hidup profesional perawat bila dibandingkan stress kerja. Variabel tingkat kepuasan kerja diwakili oleh sembilan dimensi. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada dalam tingkat kepuasan kerja sedang. Dari Sembilan dimensi yang diteliti penghargaan menjadi dimensi tertinggi yang dipilih oleh responden (80%) dan kondisi pekerjaan menjadi dimensi tertinggi kedua (75.86%).

Penghargaan dalam hal ini terkait dengan responden mendapatkan apresiasi yang seharusnya diterima, ketika melakukan pekerjaan dengan baik responden merasa dihargai oleh perusahaan, dan usaha/ pekerjaan responden dihargai selayaknya. Dimensi kondisi pekerjaan menggambarkan tingkat kepuasan responden terhadap bagaimana mereka menyukai pekerjaannya, merasa bangga dengan pekerjaannya dan merasa bahwa pekerjaan mereka sebagai perawat menyenangkan.

Hal ini menggambarkan bahwa responden telah mengalami aspek positif terhadap pekerjaannya baik dari dalam dirinya maupun dari lingkungan pekerjaannya. Mayoritas responden menyenangi dan bangga dengan profesinya, dan begitupula dengan rumah sakit dirasakan telah memberikan penghargaan non material yang selayaknya bagi perawat. Namun demikian karena mayoritas responden berada pada tingkat kepuasan sedang,

maka perlu bagi perusahaan untuk melakukan berbagai upaya agar tingkat kepuasan perawat dapat ditingkatkan damapai pada tingkat kepuasan yang tinggi.

Stres Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kualitas Hidup Profesional Perawat

Koefisien korelasi bertanda positif (+), artinya hubungan searah, sehingga ada kecenderungan jika stres kerja baik maka akan memberi pengaruh yang baik terhadap kualitas hidup profesional perawat. Dengan kata lain semakin baik tingkat stres kerja perawat maka akan semakin tinggi kualitas hidup profesional perawat.

Hasil ini berbanding terbalik dengan penelitian-penelitian sebelumnya, yang menemukan bahwa stress akan berpengaruh negatif terhadap kultas hidup. Dengan kata lain semakin tinggi stress kerja akan mempengaruhi semua semua dimensi atau domain kualitas hidup seseorang. Stres kerja berpengaruh pada domain psikologis, seseorang yang mengalami stress kerja akan memiliki kondisi psikologi yang tertekan dan mempengaruhi kepada kesehatan mentalnya.

Namun demikian pengaruh stres kerja tidak selalu negatif atau dengan kata lain stres kerja juga dapat memberikan dampak yang menguntungkan bagi perusahaan. Pada taraf stres tertentu stres diharapkan dapat memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Pekerja atau perawat yang berada dalam kondisi stres kerja akan menunjukkan perubahan perilaku. Perubahan tersebut terjadi sebagai bentuk usaha mengatasi stres kerja yang dialami. Claude Bernard (1867) adalah seorang psikolog yang pertama yang mengakui adanya dampak positif yang ditimbulkan stres, menurutnya perubahan dalam lingkungan internal dan eksternal dapat mengganggu fungsi organisme sehingga penting bagi organisme untuk beradaptasi terhadap

stesor untuk dapat bertahan. Hans Seyle (1976, dalam Potter & Pery 2005) , menyatakan stres merupakan situasi dimana suatu tuntutan yang sifatnya tidak spesifik dan mengharuskan seseorang memberikan respon atau mengambil tindakan.

Adaptasi terhadap stress merupakan faktor yang dapat menyebabkan mengapa stress dapat meningkatkan kualitas hidup. Beberapa faktor yang mungkin dapat menentukan apakah suatu situasi menimbulkan stress atau tidak adalah kemampuan untuk mengatasi stress, bergantung pada pengalaman seseorang dalam menghadapi stress serupa, system pendukung, dan persepsi keseluruhan terhadap stress. Praktik dan norma dari kelompok atau rekan-rekan perawat yang mengalami stress. Jika kelompoknya menganggap wajar untuk membicarakan stressor, maka perawat dapat mengeluhkan atau mendiskusikan hal tersebut. Respons ini dapat membantu proses adaptasi terhadap stress.

Stress kerja memang memberi pengaruh positif pada kualitas hidup profesional perawat pada hasil penelitian ini. Hal ini kemungkinan besar dapat disebabkan oleh karakteristik responden yang mayoritas sudah bekerja lebih dari 3 tahun (66%), yang membuat responden sudah dapat beradaptasi dengan baik terhadap stress yang muncul dilingkungan kerja. Hal ini terkait juga dengan usia kerja responden yang mayoritas juga cukup dewasa dan sudah menikah yang menyebabkan mereka sudah mempunyai mekanisme coping yang baik atau bersikap dewasa dalam menghadapi stress. Stress yang dialami oleh responden dilingkungan kerja merupakan stress yang terjadi berulang-ulang, ditempat yang sama dengan orang yang sama, sehingga sangat memungkinkan bahwa setiap orang telah mempunyai mekanisme coping yang terbaik untuk menghadapi stress jika stress itu datang kembali. Sehingga mereka lebih siap dan mampu menghadapi masalah yang timbul.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan beberapa keterbatasan penelitian yang dengan keterbatasan tersebut dapat berpengaruh terhadap hasil penelitian. Keterbatasan-keterbatasan yang ada dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: populasi yang diambil menggunakan populasi di rawat inap secara keseluruhan, sehingga tidak dapat diketahui secara jelas unit mana yang paling banyak mengalami masalah dengan stress dan kepuasan yang berpengaruh terhadap kualitas hidup profesional perawat. Kuesioner yang digunakan dimodifikasi dari kuesioner berbahasa inggris, sehingga perlu dilakukan beberapa kali persamaan persepsi dengan perawat – perawat senior lainnya, sebelum dilakukan pilot study.

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah (1) Mayoritas perawat berada pada tingkat stres kerja sedang di ruang rawat inap. (2) Mayoritas perawat berada pada tingkat kepuasan sedang di ruang rawat inap. (3) Mayoritas perawat berada pada tingkat kualitas hidup sedang di ruang rawat inap, (4) Terdapat pengaruh positif stres kerja terhadap kualitas hidup profesional perawat di ruang rawat inap. (5) Terdapat pengaruh tingkat kepuasan kerja terhadap kualitas hidup profesional perawat di ruang rawat inap dan (6) Terdapat pengaruh stress kerja dan tingkat kepuasan kerja terhadap kualitas hidup profesional perawat di ruang rawat inap.

Implikasi

Hasil penelitian menunjukkan stress kerja berpengaruh positif terhadap kualitas hidup profesional perawat. Memberi implikasi manajerial yang baik. Perusahaan mempunyai staf-staf perawat yang menyenangi pekerjaannya, mereka bangga dengan pekerjaannya dan mereka selalu ingin memberikan yang terbaik bagi pekerjaannya. Semakin seseorang menyenangi pekerjaannya semakin dia

akan berusaha untuk membangun sesuatu yang positif bagi dirinya, keluarganya maupun lingkungan pekerjaannya.

Perusahaan harus selalu berupaya menjaga dan memelihara staf-staf perawat yang demikian. Diharapkan jika staf dalam tingkat stress yang baik dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mampu untuk meningkatkan kualitas hidup perawat. Stress kerja dan tingkat stress kerja merupakan faktor yang berpengaruh meningkatkan kualitas hidup perawat, yaitu dengan meningkatkan *compassion satisfaction* dan menurunkan *burnout* maupun *secondary trauma stress*. *Secondary trauma stress* perlu untuk ditangani dengan baik. Ternyata pengalaman – pengalaman trauma yang dialami oleh perawat ataupun pasien yang dirawatnya mampu mempengaruhi kualitas hidup merawat.

Kepuasan kerja berpengaruh positif pada kualitas hidup perawat. Kepuasan kerja pada perawat. Kepuasan kerja merupakan komponen penting kehidupan perawat yang dapat mempengaruhi keselamatan pasien, produktivitas dan kinerja, kualitas perawatan, retensi dan omset, komitmen terhadap organisasi dan profesi. Ini adalah penentu penting loyalitas perawat untuk bertahan yang juga dapat mempengaruhi kinerja. Peneliti berpendapat bahwa kepuasan kerja mungkin adalah faktor yang paling signifikan namun sulit dipahami dalam memahami motivasi kerja, kinerja dan efektivitas, dan retensi perawat.

Daftar Pustaka

American Bar Association. (2016). *Compassion Fatigue*. Diunduh 10 Desember 2018 dari http://www.americanbar.org/group/s/lawyer_assistance/resources/compassion_fatigue.html.

Afryanti (2010). *Analisis Konsep Kualitas Hidup*. Diunduh tanggal 12 Desember 2018 dari

<http://jki.ui.ac.id/index.php/jki/article/view/236/418>

Amin A. et all. (2015). *Perceived Stress and Professional Quality of Life in Neonatal Intensive Care Unit Nurses In Gujarat, India*. Indian J Pediatr (November 2015) 82(11):1001–1005. DOI 10.1007/s12098-015-1794-3. Diunduh 02 Desember 2017 dari <http://download.springer.com/static/pdf/784/art%253A10.1007%252Fs12098-015-17943.pdf>

Anderson W., White D. (2011). *The Professional Quality of Life of Counselors in the U.S. Gulf State of Mississippi Following Multiple Traumatic Events*. " PhD diss., University of Tennessee, 2011. Diunduh tanggal 16 November 2017 dari http://trace.tennessee.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2076&context=utk_graddiss

Ardhiyanti Y., Pitria R., Damayanti I. (2012). *Panduan Lengkap Keterampilan dasar Kebidanan 1*. Depublishi. Yogyakarta.

Brown et.al (2010). *Occupational Stress, Job Satisfaction, and Job Performance Among Hospital Nurses in Kampala Uganda* Diunduh tanggal 16 Desember 2017 dari <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1365-2834.2011.01240.x/full>

Chen et all (2014). *The Correlations between Work Stress, Job Satisfaction and Quality of Life among Nurse Anesthetists Working in Medical Centers in Southern Taiwan*. Diunduh tanggal 12 Desember 2018 dari http://www.wjmms.com/WJMMS_Vol.%202,%20No.%202,%20February%202014/Factors%20Influencing.pdf

- Damit A (2009). *Identifying of Stress and Level of Job Satisfaction amongst Nurses Within the First three Years of Work as a Resgistered Nursing in Brunai Darussalam*. Dinduh tanggal 20 November 2017 dari https://eprints.qut.edu.au/16608/1/Abd_Rahim_Damit_Thesis.pdf
- French, et all (2000). *An empirical evaluation of an expanded nursing stress scale*. *Journal of Nursing Measurement*. Diunduh tanggal 12 Desember 2017 dari https://www.researchgate.net/profile/Susan_French2/publication/12103164_An_empirical_evaluation_of_an_Expanded_Nursing_Stress_Scale/links/0deec52f4dc2a8274d000000/An-empirical-evaluation-of-an-Expanded-Nursing-Stress-Scale.pdf
- Hardani (2016). *Stres Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Kualitas Hidup Perawat ICU di RS Tipe B*. Diunduh tanggal 12 Desember 2018 dari <file:///C:/Users/USER/Downloads/863-4603-1-PB.pdf>
- Khamisa., dkk.(2015). *Work Related stres, Burnout, job Satisfaction And general Helath Of Nurses*. Diunduh tanggal 8 Desember 2017, dari [file:///C:/Users/USER/Downloads/ijerph-12-00652%20\(6\).pdf](file:///C:/Users/USER/Downloads/ijerph-12-00652%20(6).pdf)
- Kusuma et.al. (2015). *Pengaruh Stres Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja karyawan RSUD Ibnu Sina Gresik*. Diunduh pada tanggal 12 Desember 2017 <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/723/917>
- Makabe et, al (2015). *Impact of work-life imbalance on job satisfaction and quality of life among hospital nurses in Japan*. Diunduh tanggal 12 Desember 2018 dari <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4380602/pdf/indhealth-53-152.pdf>
- Mansour et.al. (2014). *Nurses' Perceived Job Realted Stress and Job satisfaction in two Main Hospitals in Riyadh City*. Diunduh pada tanggal 2 Desember 2017 dari https://www.researchgate.net/publication/279712876_Nurses'_perceived_job_related_stress_and_job_satisfaction_in_two_main_hospitals_in_Riyadh_city
- Riklikiene et.al (2015). *Nurses' Work Related Stress, Job satisfaction, and Intent to Leave: A Survey In primary Health Care Centre*. Diunduh pada tanggal 12 November 2017 <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0020748904001592>
- Shivaprasad (2013). *Work Related Stress of Nurses*. Diunduh pada tanggal 2 Desember 2017 <http://www.sid.ir/En/Journal/ViewPaper.aspx?ID=45818>
- Pearlman, L.A & Kay, L. (2008). *Understanding and addressing Vicarious Trauma*. New York: Headington Institute. Diunduh 18 Mei 2016 dari http://www.headingtoninstitute.org/files/vtmoduletemplate2_ready_v2_85791.pdf.
- Potter & Perry (2005). *Fundamental Keperawatan: Konsep, Proses dan Praktik Edisi 4*. EGC. Jakarta
- Pulungan, A.V. (2014). *Peranan Work Family Conflict Terhadap Burnout Dikalangan Dosen Wanita*. Diunduh 15 Mei 2016 dari <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/40387/4/Chapter%20II.pdf>

Robbins, Stephen P. & Timothy, A. Judge.
2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-
16. Jakarta: Salemba Empat.

Spector. P (1997). *Job Satisfaction :
Application, Assesment, Cause,
and Consequences*. United State
of America: Sage

Stamm, B, H. (2009). *Professional
Quality of Life Scale*. Diunduh 15
Januari 2018 dari
[http://www.proqol.org/uploads/Pr
oQOL_5_English_Self-Score_3-
2012.pdf](http://www.proqol.org/uploads/Pr
oQOL_5_English_Self-Score_3-
2012.pdf).

WHOQOL(1997).*Measuring Quality of life*
Diunduh tanggal 12 Desember
2018 dari
[http://www.who.int/mental health/
media/68.pdf](http://www.who.int/mental_health/
media/68.pdf)