

**Octavia, Ninda. (5130297). Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja Perawat dengan Kepuasan Kerja pada Perawat Rumah Sakit X. Skripsi: Fakultas Psikologi Universitas Surabaya. (2017).**

## INTISARI

Perawat merasa puas dengan pekerjaannya, apabila kebutuhan akan pekerjaan maupun di luar pekerjaan terpenuhi serta memiliki keterlibatan penuh dan fokus dengan pekerjaannya. Apabila, kebutuhan tersebut terpenuhi, maka akan membuat kepuasan kerja perawat ikut meningkat. Hal ini yang terjadi pada Rumah Sakit "X". Perawat mengaku bahwa mereka merasakan kepuasan kerja yang cukup dari beberapa aspek, seperti gaji, fasilitas. Namun ada aspek-aspek yang terdapat dalam kualitas kehidupan kerja perawat, seperti relasi sosial, beban kerja hingga pandangan masyarakat luar tentang perawat yang belum menunjukkan adanya indikasi cukup. Menurut Spector (1997), faktor yang dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja diantaranya sumber daya kerja dan sumber daya pribadi. Maka dari itu, penelitian ini dilakukan untuk menjelaskan hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja Perawat dengan Kepuasan Kerja.

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif. Penyebaran kuesioner sebagai teknik pengumpulan data dengan wawancara dan data sekunder sebagai data pendukung. Penelitian ini menggunakan *accidental sampling* dan diperoleh 138 subjek penelitian yang didasarkan pada perhitungan 95% sample size. Kepuasan Kerja diukur menggunakan skala JSS, Kualitas Kehidupan Kerja Perawat diukur dengan skala QNWL scale oleh Brooks. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik regresi sederhana.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja Perawat dengan Kepuasan Kerja ( $F_{\text{regresi}} = 150,864$  ;  $p < 0,05$ ). Pada penelitian ini juga ditemukan hubungan yang signifikan antara aspek *work design* dengan kepuasan kerja ( $r_{\text{partial}} = 0,296$  ;  $p < 0,05$ ) , antara aspek *work context* dengan kepuasan kerja ( $r_{\text{partial}} = 0,154$  ;  $p < 0,05$ ) , antara aspek *work life* dengan kepuasan kerja ( $r_{\text{partial}} = 0,135$  ;  $p < 0,05$ ) . Namun hasil dari aspek *work world* dengan kepuasan kerja tidak ada hubungan ( $r_{\text{partial}} = - 0,103$  ;  $p > 0,05$ ).

Rumah sakit dapat mempertimbangkan mengenai program pemberian penghargaan masa kerja, pujian, kompensasi sebagai bentuk dukungan terhadap perawat yang berhasil dalam pekerjaannya, dan turut serta mengerti perkembangan kinerja perawat dengan turun ke lapangan. Selain itu, rumah sakit dapat memberikan layanan konsultasi untuk perawat yang ingin berkonsultasi terkait pekerjaannya maupun hal-hal yang mempengaruhi pekerjaannya. Rumah sakit dapat pula membuat kegiatan khusus untuk membangun kekeluargaan antar perawat dan rumah sakit serta membuat program-program pengembangan yang terarah.

**Kata kunci: Kualitas Kehidupan Kerja Perawat , perawat rumah sakit , Kepuasan Kerja**