

HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN *QUALITY OF NURSING WORKLIFE* PADA PERAWAT RAWAT INAP DI RSUD X JAKARTA

Yana Afriyani¹⁾, Tatiana Siregar²⁾
Program Studi Keperawatan, Fakultas Ilmu Kesehatan^{1,2)}
Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta

ABSTRAK

Kualitas kehidupan kerja perawat sangat berperan penting terhadap keberlangsungan sebuah manajemen rumah sakit karena dengan kualitas kehidupan kerja perawat yang tinggi maka akan rendah pula ketidakpuasaan kerja akan budaya organisasi serta keinginan perawat keluar dari tempat kerja. Tujuan penelitian untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dengan *quality of nursing worklife* pada perawat rawat inap di RSUD X Jakarta. Desain penelitian secara kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Sampel penelitian menggunakan *purposive sampling* dengan jumlah sampel 128 perawat di ruang rawat inap RSUD X Jakarta. Analisis data menggunakan Uji statistik *Chi Square* dengan CI 95% hasil *pvalue* 0.001 yang berarti <0.05 sehingga disimpulkan terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan *quality of nursing worklife* pada perawat rawat inap di RSUD X Jakarta. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan semakin tinggi budaya organisasi yang dimiliki perawat seperti memiliki hubungan positif dengan rekan kerja, komitmen pada organisasi, menjalankan visi misi rumah sakit, produktif dalam bekerja, dan kerja sama tim baik maka kualitas kehidupan kerja perawat pun akan tinggi atau baik. Manajemen RSUD X perlu memperhatikan budaya organisasi pada perawat seperti tentang keterlibatan mereka dalam mengambil keputusan atau kebijakan, perawat dapat memiliki kebebasan dalam mengemukakan pendapatnya, dan siap bertanggungjawab jika melakukan kesalahan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Perawat, *Quality of Nursing WorkLife*

ABSTRACT

The quality of nurses' work life is very important for the sustainability of a hospital management because with a high quality of nurses' work life, there will also be low job dissatisfaction with organizational culture and nurses' desire to leave the workplace. The purpose of the study was to determine the relationship between organizational culture and quality of nursing worklife in inpatient nurses at RSUD X Jakarta. Quantitative research design with a cross sectional approach. The research sample used purposive sampling with a total sample of 128 nurses in the inpatient room of RSUD X Jakarta. Data analysis using Chi Square statistical test with 95% CI results pvalue 0.001 which means <0.05 so it is concluded that there is a significant relationship between organizational culture and quality of nursing worklife in inpatient nurses at RSUD X Jakarta. Based on the results of the study, it is concluded that the higher the organizational culture possessed by nurses such as having a positive relationship with colleagues, commitment to the organization, carrying out the vision and mission of the hospital, being productive at work, and good teamwork, the quality of nurses' work life will also be high or good. The management of RSUD X needs to pay attention to organizational culture in nurses such as the involvement of nurses in making decisions or policies, nurses can have the freedom to express their opinions, and are ready to take responsibility if they make mistakes.

Keywords: Nurse, Organization Culture, *Quality of Nursing Worklife*.

Alamat korespondensi: Jl. Limo Raya, Meruyung, Depok, Jawa Barat.

Email: tatiana_siregar@upnvj.ac.id

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan salah satu fasilitas pelayanan kesehatan yang mempunyai peran penting dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. (Wirajaya and Nuraini, 2019). Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang bertujuan untuk mewujudkan derajat kesehatan yang setinggi-tingginya menurut UU Nomor 44 tahun 2009. Supaya tujuan tersebut tercapai, dibutuhkan suatu peningkatan kualitas organisasi dan pelayanan kesehatan yang baik karena kualitas organisasi bergantung pada kualitas orang-orang yang ada didalamnya. (Irian Ismail, 2022). Berdasarkan data Kementerian Kesehatan RI (2018) rekapitulasi oleh BPPSDMK, 49% sebagian besar sumber daya manusia di rumah sakit adalah perawat. Masalah perawat sebagai sumber daya manusia (SDM) terbanyak yang bekerja di rumah sakit menjadi poin penting karena menyangkut pelayanan medis di rumah sakit agar tujuan rumah sakit seperti peningkatan kualitas organisasi dan pelayanan kesehatan yang baik dapat terwujud. Mutu pelayanan di rumah sakit tidak lepas dari sumber daya manusia (SDM) perawat. (Vernadeth and Anindita, 2021).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang paling penting dan organisasi wajib mampu mengelola yang berada didalamnya dengan semaksimal mungkin. (Erlina Gentari, 2022). Hal terkait sumber daya manusia (SDM), manajemen sumber daya manusia harus memperhatikan tingkat keterampilan dan kemampuan karyawan. (Siregar, 2018). Karena itu rumah sakit memerlukan SDM yang mempunyai kedisiplinan yang tinggi, berkompeten, dan kualitas kerja yang sesuai dengan kebutuhan rumah sakit. (Alfiah, 2019). Dari hal tersebut, kualitas kehidupan kerja perawat sangat berperan penting terhadap keberlangsungan sebuah manajemen rumah sakit karena dengan kualitas kehidupan kerja perawat yang tinggi maka akan rendah pula ketidakpuasaan kerja akan budaya organisasi serta keinginan perawat keluar dari tempat kerja. (Tulasi, Sinaga and Kenjam, 2021). Selain itu dengan kualitas kehidupan kerja perawat (QNWL) yang optimal maka akan memberikan kontribusi dalam proses pelayanan keperawatan. (Putri, 2019).

Menurut Venkataraman, Anbazhagan and Anbazhagan (2018) *quality of nursing work life* sendiri merepresentasi perawat untuk dapat memenuhi kebutuhan pribadinya melalui pengalamannya dalam organisasi kerja berbarengan dengan mencapai tujuan organisasi dan memberikan kontribusi yang bernilai untuk organisasi di tempatnya bekerja. Menurut Brooks and Anderson (2005) terdapat beberapa dimensi yang dapat menilai *quality of nursing work life* yaitu dimensi dalam kehidupan kerja dan rumah, desain terhadap pekerjaan, desain konteks terhadap pekerjaan, dan dimensi keseluruhan dunia kerja. Sulaiman and Anggriani (2019) berpendapat bahwa rendahnya kualitas kehidupan kerja perawat juga dapat mengakibatkan konsekuensi yang berdampak pada kehidupan pribadi perawat serta pada kinerjanya yang akan mengancam kualitas kehidupannya seperti tingginya angka kemangkiran yaitu absensi, sering terlambatnya perawat saat datang ke tempat bekerja atau pulang lebih awal dari waktu yang telah ditentukan, menurunnya keinginan dan semangat bekerja, terjadi konflik sesama perawat, dan tidak terlaksananya supervisi dengan baik. (Apriyatmoko, 2014). Budaya organisasi mempengaruhi tingkat keprofesionalitas dan kualitas kehidupan kerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien karena dengan kualitas kerja perawat yang buruk akan berdampak pada turunya profesionalitas perawat dalam memberikan tindakan dan asuhan keperawatan. (Apriyatmoko, 2014).

Didalam organisasi perawat sangat penting memiliki budaya organisasi yang kuat karena akan memberikan dampak kualitas kerja pada perawat yang baik pula. Winasih dan Nursalam (2015) Organisasi yang baik pasti memiliki budaya organisasi yang kuat dengan strategi dan inisiatif

untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja perawat yaitu dengan terpenuhinya dimensi dalam kualitas kehidupan kerja perawat. Menurut Apriyatmoko (2014); Salahat and Al-Hamdan (2022) dari hal tersebut maka kepuasan perawat dengan *quality of nursing work life* akan berdampak positif seperti meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan kualitas perawatan yang diberikan, meningkatkan tingkat retensi, dan tidak terpikirkan turnover, demikian sebaliknya.

Budaya organisasi ialah perangkat sistem kerangka kerja yang dibentuk, dikembangkan dan dijalankan oleh setiap anggotanya seperti sikap, nilai-nilai, perilaku, harapan dan keyakinan dalam melaksanakan pekerjaannya untuk mencapai kepentingan dan tujuan organisasi tersebut Pribadi and Herlena (2016). Budaya organisasi memberikan identitas pada anggotanya untuk berperilaku sesuai dengan prinsip dan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi tersebut, sehingga menjadi dasar bagi perilaku mereka maka dari hal tersebut Robbins (2012) berpendapat sikap para anggota organisasi dapat tercermin dari budaya organisasi yang dijalankan, termasuk kualitas kehidupan kerja yang mereka alami. Nongo and Ikyanyon (2012) Tujuan budaya organisasi akan membentuk suatu keterikatan dan komitmen kepada organisasi, oleh karena itu, dalam mencapai tujuan organisasi dapat berpengaruh terhadap kualitas kehidupan kerjanya karyawan dengan penerapan budaya organisasi yang baik. Sejalan juga pada penelitian yang dilakukan oleh Robbins and Coulter (2010) mengatakan bahwa budaya organisasi yang kuat cenderung memperlihatkan hubungan kinerja yang unggul pula. Budaya organisasi yang kuat juga dapat mempengaruhi kepuasan perawat dalam kinerjanya.

Karyawan memiliki kualitas kehidupan kerja yang tinggi jika memiliki pemahaman budaya organisasi yang baik dimana sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Winasih dan Nursalam (2015) yaitu budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kualitas kehidupan kerja perawat. Selain itu, kualitas kehidupan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karena mampu meningkatkan peran serta karyawan terhadap organisasi dan membuat keinginan karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi. (Winasih dan Nursalam, 2015). Jika karyawan tetap tinggal maka hal tersebut dapat mengurangi penyebab karyawan keluar dari organisasinya maka akan sangat mempengaruhi kualitas pelayanan sehingga dapat lebih optimal dan mutu organisasi pun bernilai positif.

Berdasarkan hasil wawancara pada perawat, 5 perawat (100%) pernah terlambat dan mendapat teguran lisan dari kepala ruangnya. Selain itu, 2 dari 5 perawat (40%) terjadi miskomunikasi saat pendelegasian perawat antar perawat maupun perawat antar dokter. Dikarenakan miskomunikasi tersebut, terdapat kejadian yang tidak diinginkan (KTD) di salah satu ruangan rawat inap dan dari kejadian itu, seluruh perawat dan dokter saat itu dipanggil oleh bagian SDM dan mendapatkan teguran dan surat peringatan. 4 dari 5 perawat (80%) terkadang beban dinas masih terlalu berat dan membuatnya lelah setelah pulang bekerja. 5 dari 5 perawat (100%) berpendapat bahwa kebijakan RS saat ini membuatnya masih mempunyai waktu yang cukup dengan keluarga setelah pulang bekerja ataupun saat bekerja masih dapat mengatur kebutuhan keluarganya dirumah. 4 dari 5 perawat (80%) merasa gajinya saat ini sudah cukup dan sesuai dengan pekerjaannya saat ini dan standar hidup di Jakarta. 2 dari 5 perawat (40%) saat bekerja terkadang merasa khawatir tertular dan menularkan virus kuman bakteri kepada keluarganya atau orang lain. didapati Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan *quality of nursing worklife* pada perawat rawat inap RSUD X Jakarta.

METODE

Desain penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan cross sectional. Penelitian ini dilakukan pada April hingga Juni 2024. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan Teknik *Purposive Sampling* dengan jumlah sampel 128 perawat sebagai responden.

Sampel dari penelitian adalah perawat rawat inap di RSUD X Jakarta yang mengacu pada kriteria inklusi: perawat dengan minimal pendidikan D3 Keperawatan dan lama bekerja 1 tahun; dan kriteria eksklusi perawat dengan jabatan kepala ruangan dan kepala tim. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian dengan cara ukur skala likert, yaitu kuesioner Budaya Organisasi dari Robbins (2012) dengan 35 butir pertanyaan dan kuesioner *Quality of Nursing WorkLife* dari Brooks and Anderson (2005) dengan 40 butir pertanyaan. Kuesioner yang disebar telah diuji validitas; untuk budaya organisasi dengan hasil *Cronbach alfa* 0.758 rentang nilai validitas 0.374-0.957 sedangkan *quality of nursing worklife* 0.772 dengan rentang nilai 0.410-0.984 yang dilakukan kepada 30 responden perawat di ruang ICU RSUD X Jakarta (Ruangan yang tidak dijadikan sampel. Teknik pengolahan data menggunakan uji *Chi Square*. Penelitian dilakukan setelah mendapatkan izin etik dari RSUD X Jakarta dibuktikan oleh Surat Keterangan Layak Etik No.012/KEPK/RSUDT/2024.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian didapatkan data karakteristik responden tabel 1 menjabarkan distribusi dari karakteristik usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status pernikahan, dan lama kerja, serta distribusi budaya organisasi, dimensi budaya organisasi, dan *quality of nursing worklife*.

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Responden, Budaya Organisasi, dan *Quality of Nursing WorkLife* Perawat Rawat Inap RSUD X Jakarta (n=128)

Usia	Frekuensi	Presentase
Usia		
Dewasa Awal (20-35)	89	60.5%
Dewasa Akhir (36-65)	39	30.5%
Jenis Kelamin		
Perempuan	99	77.3%
Laki-laki	29	22.7%
Tingkat Pendidikan		
D3	63	49.2%
Ners	66	50.8%
Status Pernikahan		
Menikah	98	76.6%
Belum Menikah	30	23.4%
Lama Kerja		
≤ 5 Tahun	43	33.6%
>5 Tahun	85	66.4%
Budaya Organisasi		
Kuat	68	53.1%
Lemah	60	46.9%
<i>Quality of Nursing WorkLife</i>		
Tinggi	64	50%
Rendah	64	50%

Sumber: Data Peneliti (2024)

Usia terbanyak pada responden adalah pada kategorik usia dewasa muda yaitu 20-35 tahun sebanyak 89 responden (60%). Hurlock (2011) bahwa usia dewasa awal merupakan masa usia dengan masa ketergantungan, perubahan sikap, kreativitas, dan perlunya penyesuaian diri pada lingkungan. Perawat dengan usia dewasa muda masih butuh diarahkan dalam melaksanakan tugas keperawatan daripada perawat dengan usia lebih tua akan lebih tanggap dalam menjabkan pekerjaannya. (Hasanah *et al*, 2022). Putri and Rizal (2020) berpendapat bahwa perawat dengan usia produktif yang dominan di

rumah sakit karena mempunyai rasa tanggungjawab yang tinggi akan moral dan loyalitas terhadap pekerjaannya, selain itu juga perawat di usia produktif akan lebih baik perihal fisik dan cekatan.

Jenis kelamin responden penelitian terbanyak adalah perempuan sebanyak 99 (77.3%). Dalam sejarahnya, konsep awal keperawatan berasal dari naluri keibuan. Teori Florence Nightingale pun mendukung pernyataan tersebut bahwa terdapat perbedaan kemampuan antara laki-laki dan perempuan dalam hubungan manusia, dengan perempuan memiliki kepekaan yang lebih tinggi dibandingkan laki-laki. (Kristyaningsih and Wijaya, 2019). Dominasi perawat perempuan dibandingkan perawat laki-laki karena keperawatan cenderung sesuai dengan kepribadian perempuan yang lebih lembut, sabar, dan teliti dalam menangani pekerjaan serta merawat pasien. (Putri and Rizal, 2020). Profesi perawat memang didominasi oleh perempuan karena mereka cenderung memiliki empati dan kepekaan yang lebih tinggi. (Wijaya, Susanti and Apriliyani, 2024).

Tingkat pendidikan perawat pada penelitian ini terbanyak *ners* 68 perawat (50.8%), hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara dengan manajemen rumah sakit yang mengatakan bahwa RSUD X Jakarta hanya merekrut perawat dengan minimal pendidikan *ners*. Semakin tinggi pendidikan seseorang akan berhubungan positif dengan perilaku kerjanya serta tingkat pendidikan mempengaruhi kinerja perawat tersebut. (Wijaya, Susanti and Apriliyani, 2024). Sejalan juga dengan pendapat dari Siagian (2015) bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, semakin besar keinginan untuk memanfaatkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, serta semakin besar pula tuntutan pekerjaan yang mempengaruhi perilaku kerjanya.

Status pernikahan responden perawat pada penelitian ini terbanyak berstatus menikah yaitu sebanyak 98 perawat (76.6%). Status pernikahan merupakan salah satu kebutuhan individu dan dapat menjadi prediktor positif dalam menjalankan aktivitas sehari-hari. Individu yang menikah cenderung memiliki kepuasan hidup yang lebih baik, yang akan mempengaruhi kualitas hidup mereka. (Hardani, 2016). Perawat yang sudah menikah cenderung lebih bertanggung jawab terhadap diri sendiri dan keluarga dalam menjalani kehidupan mereka, serta merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka dibandingkan yang belum menikah cenderung merasa bahwa mereka belum memiliki tingkat tanggung jawab yang sama terhadap diri sendiri dan keluarga. (Tokan and Dirdjo, 2020).

Lama kerja responden perawat pada penelitian ini terbanyak >5 tahun bekerja yaitu sebanyak 85 perawat (66.4%). Seseorang yang telah lama bekerja di bidang tersebut akan menjadi lebih berpengalaman, lebih teliti, dan lebih baik dalam menangani pekerjaannya. (Putri and Rizal, 2020). Kau, Dulahu and Hiola (2021) berpendapat bahwa perawat dengan masa kerja yang lama, maka wawasan dan kompetensinya akan meningkat, sehingga mereka lebih memahami kondisi yang terkait dengan pekerjaan. Manuho, Warouw and Hamel (2019) pun berasumsi dari hasil penelitiannya yaitu perawat dengan masa kerja yang lebih dari lima tahun mempengaruhi kemampuan mereka dalam menangani pasien dengan lebih baik. Dari hal tersebut peneliti menyimpulkan bahwa perawat dengan lama kerja lebih dari 5 tahun kemungkinan akan memiliki kualitas kehidupan kerja yang lebih tinggi dibandingkan perawat yang bekerja kurang dari 5 tahun.

Budaya organisasi responden perawat pada penelitian ini terbanyak pada kategori kuat yaitu sebanyak 68 (53.1%). Budaya organisasi yang kuat membuat seseorang mempunyai pola berpikir, memberi masukan, dan memberikan keputusan dalam pekerjaannya. (Bima, Sidin and Amiruddin, 2019). Selain itu, menurut Sanyal *et al.* (2018) beranggapan bahwa kerjasama dalam tim mempunyai hubungan positif yang sangat relevan dengan kualitas pelayanan. Dengan membangun budaya organisasi yang kuat dan sesuai dengan tujuannya, maka dapat meningkatkan partisipasi karyawan, mendorong kerja sama yang produktif, serta menciptakan dasar yang solid untuk inovasi dan kemampuan beradaptasi. (Darmawan, 2022).

Quality of nursing worklife responden pada penelitian ini memiliki hasil yang setara pada kategori tinggi yaitu 64 perawat (50%) dan kategori rendah 64 perawat (50%). Kualitas kehidupan kerja yang baik dapat meningkatkan keyakinan perawat akan kemampuan dalam melakukan kegiatan pelayanan keperawatan. (Winarmo, Pratiwi and Fatimah (2022). Perawat yang merasa puas dengan pekerjaannya atau organisasinya, pasti akan melihat kualitas hidup mereka tinggi. Sebaliknya, jika perawat merasa kurang puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung memiliki kualitas hidup yang rendah.(Purnomo et al., 2024).

Tabel 2. Distribusi Dimensi Budaya Organisasi Perawat Rawat Inap RSUD X Jakarta (n=128)

No.	Dimensi Budaya Organisasi	Frekuensi	Presentase (%)
Inovasi dan Berani Mengambil Resiko			
1.	Kuat	68	53.1
2.	Lemah	60	46.9
Perhatian Pada Hal-hal Rinci			
1.	Kuat	94	73.4
2.	Lemah	34	26.6
Orientasi Pada Hasil			
1.	Kuat	71	55.5
2.	Lemah	57	44.5
Orientasi Pada Individu			
1.	Kuat	73	57
2.	Lemah	55	43
Orientasi Pada Tim			
1.	Kuat	97	75.8
2.	Lemah	31	24.2
Keagresivitas			
1.	Kuat	77	60.2
2.	Lemah	51	39.8
Stabilitas			
1.	Kuat	81	63.3
2.	Lemah	47	36.7

Sumber: Data Peneliti (2024)

Tabel 2 menunjukkan bahwa dari 128 perawat mayoritas menerapkan budaya organisasi pada dimensi orientasi pada tim dengan kategori kuat yaitu sebanyak 97 perawat dengan presentase (75.8%) dan dimensi pada kategori lemah yaitu inovasi dan berani mengambil resiko. Sejalan dengan penelitian Fachrudin *et.al* (2017) di RS Islam Sultan Agung Semarang mayoritas perawat memiliki budaya organisasi kuat pada dimensi orientasi pada tim sebanyak 68 orang (97.1%). Penelitian Hilda and Arsyawina (2018) mayoritas perawat memiliki budaya organisasi kuat/baik pada sub variabel dimensi perhatian pada hal rinci sebanyak 80 orang (82%). Berbeda dengan hasil penelitian Hotnaria, Fitriani and Simanjorang (2022) yaitu perawat memiliki budaya organisasi kuat pada dimensi orientasi pada tim dan stabilitas sebanyak 39 orang dengan presentase (46,4%). Hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa dimensi orientasi pada tim menjadi mayoritas karena perawat rawat inap bekerja sama dalam tim untuk menuntaskan pekerjaan dari ruangan atau organisasinya tersebut. Dimensi orientasi pada tim adalah dimensi budaya organisasi menjadi salah satu yang memberikan

pengaruh positif terhadap kerja karyawan. (Roosmalen, 2012).

Tabel 3. Analisa Hubungan Karakteristik Perawat dengan *Quality of Nursing WorkLife* Perawat Rawat Inap RSUD X Jakarta (n=128)

Karakteristik Perawat	<i>Quality of Nursing WorkLife</i>				Total		OR (95% CI)	P Value
	Tinggi		Rendah		N	%		
	n	%	n	%				
Usia								
Dewasa Awal (20-35 Tahun)	47	52.8	42	47.2	89	100	0.691	
Dewasa Akhir (36-65 Tahun)	17	43.6	22	56.4	39	100	(0.324-1473)	0.442
Jenis Kelamin								
Perempuan	48	48.5	51	51.5	99	100	0.765	
Laki-laki	16	55.2	13	44.8	29	100	(0.333-1.756)	0.673
Tingkat Pendidikan								
D3	30	47.6	33	52.4	63	100	0.829	
Ners	34	52.3	31	47.7	65	100	(0.414-1.659)	0.596
Status Pernikahan								
Menikah	46	46.9	52	53.1	98	100	0.590	
Belum Menikah	18	60	12	40	30	100	(0.257-1.134)	0.297
Lama Kerja								
≤ 5 Tahun	20	46.5	23	53.3	43	100	0.810	
>5 Tahun	44	51.8	41	48.2	85	100	(389-1.690)	0.708

Sumber: Data Peneliti (2024)

Tabel 2 menjelaskan analisis *chi-square* menunjukkan karakteristik usia perawat dewasa awal (20-35 tahun) memiliki *quality of nursing worklife* yang tinggi yaitu sebanyak 47 perawat (52.8%), sedangkan untuk perawat dengan *quality of nursing worklife* yang rendah didapatkan pada usia dewasa akhir (36-65 tahun) yaitu sebanyak 22 perawat (56.4%). Hasil uji *chi-square* didapatkan p value 0.442 (continuity correction) maka disimpulkan tidak ada hubungan antara karakteristik usia dengan *quality of nursing worklife* pada perawat rawat inap di RSUD X Jakarta dengan hasil OR=0.691 artinya usia dewasa awal (20-35 tahun) kemungkinan mempunyai risiko 0.691 kali memiliki *quality of nursing worklife* yang tinggi dibandingkan perawat usia dewasa akhir. Hasil yang didapat sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Molazem, Bagheri and Kalyani (2022) bahwa tidak ada hubungan antara usia dengan *quality of nursing worklife* pada perawat (*p value* 0.277 > 0.05). Namun hasil tersebut bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muthiah, Dulahu and Hunawa (2022) bahwa terdapat

hubungan usia dengan *quality of nursing worklife* (p value $0.001 < 0.05$) karena menurutnya perawat yang memiliki usia lebih tua maka akan memiliki kualitas kehidupan kerja yang lebih baik dibandingkan dengan perawat dengan usia muda yaitu dibawah karena biasanya perawat usia muda banyak penundaan pekerjaan dalam melaksanakan rutinitas sehari-hari. Seiring bertambahnya usia, seseorang dapat menjadi lebih cekatan dalam bekerja, sehingga efektif dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja mereka. (Molazem, Bagheri and Kalyani, 2022). Prihastuty *et al.*, (2018) berpendapat bahwa perawat yang berusia dewasa memiliki kualitas kehidupan kerja yang tinggi, di mana mereka mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi di rumah. Ini disebabkan oleh kemampuan mereka untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhan pribadi dan tanggung jawab profesional.

Karakteristik jenis kelamin perawat perempuan memiliki *quality of nursing worklife* yang rendah yaitu sebanyak 51 perawat (51.5%), sedangkan untuk perawat dengan *quality of nursing worklife* yang tinggi didapatkan pada jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 16 perawat (55.2%). Hasil uji *chi-square* didapatkan p value 0.673 (continuity correction) maka disimpulkan tidak ada hubungan antara karakteristik jenis kelamin dengan *quality of nursing worklife* pada perawat rawat inap di RSUD X Jakarta dengan hasil $OR=0.765$ artinya perawat perempuan kemungkinan kecil mempunyai risiko 0.765 kali memiliki *quality of nursing worklife* yang tinggi dibandingkan perawat laki-laki. Hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian Molazem, Bagheri and Kalyani (2022) bahwa tidak ada hubungan signifikan antara jenis kelamin dengan *quality of nursing worklife* (p value $0.015 < 0.05$). Dalam penelitian tersebut, kualitas kehidupan kerja perawat perempuan lebih tinggi dibandingkan perawat laki-laki. Sejalan dengan penelitian Hardani (2016) p value $1.00 > 0.05$ dengan nilai $OR < 1$ 0.481 (0.326-0.712) yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan jenis kelamin dengan kualitas kehidupan perawat. Bertentangan dengan hasil penelitian Salahat and Al-Hamdan (2022) yang menemukan terdapat hubungan yang signifikan antara jenis kelamin dengan *quality of nursing worklife* (p value $0.04 > 0.05$) didapatkan bahwa perawat perempuan memiliki kualitas kehidupan yang lebih tinggi atau lebih baik dibandingkan laki-laki. Lebni *et al.* (2020) berpendapat bahwa kualitas kehidupan kerja perawat yang tinggi pada perempuan lebih dibutuhkan dibandingkan laki-laki.

Karakteristik tingkat pendidikan perawat *ners* memiliki *quality of nursing worklife* yang tinggi yaitu sebanyak 34 perawat (52.3%), sedangkan untuk perawat dengan *quality of nursing worklife* yang tinggi didapatkan pada jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 33 perawat (52.4%). Hasil uji *chi-square* didapatkan p value 0.596 (continuity correction) maka disimpulkan tidak ada hubungan antara karakteristik tingkat pendidikan dengan *quality of nursing worklife* pada perawat rawat inap di RSUD X Jakarta dengan hasil $OR=0.829$ artinya perawat D3 kemungkinan mempunyai risiko 0.829 kali lebih kecil memiliki *quality of nursing worklife* yang tinggi dibandingkan perawat *ners*. Sejalan dengan penelitian Hardani (2016) p value ($0.9 > 0.05$) yang tidak menemukan hubungan signifikan antara tingkat pendidikan dengan kualitas kehidupan perawat, menurutnya semua tingkatan pendidikan perawat mempunyai posisi yang sama kepada pasien yaitu memberikan asuhan keperawatan dengan begitu kualitas kehidupan perawat dengan jenjang D3, *ners*, ataupun S2 sama. Berbeda dengan pandangan teori dari Gibson, Ivancevich and Donnelly (1997), menurutnya pendidikan tinggi akan sangat mempengaruhi kinerja perawat, yang ana semakin tinggi pendidikan seseorang, semakin tinggi pula kemampuan berpikir logis, kritis, dan sistematisnya.

Karakteristik status pernikahan belum menikah memiliki *quality of nursing worklife* yang tinggi yaitu sebanyak 18 perawat (60%), sedangkan untuk perawat dengan *quality of nursing worklife* yang rendah didapatkan pada telah menikah yaitu sebanyak 52 perawat (53.1%). Hasil uji *chi-square* didapatkan p value 0.297 (continuity correction) maka disimpulkan tidak ada hubungan antara karakteristik status menikah dengan *quality of nursing worklife* pada perawat rawat inap di RSUD X Jakarta dengan hasil $OR=0.590$ artinya perawat yang sudah menikah kemungkinan mempunyai risiko 0.590 kali lebih kecil

memiliki *quality of nursing worklife* yang tinggi dibandingkan perawat yang belum menikah. Menurut Hardani (2016) Individu yang menikah cenderung memiliki kepuasan hidup yang lebih baik, yang akan mempengaruhi kualitas hidup mereka. Dengan status menikah, terjadi pembagian peran dengan pasangan, sehingga pekerjaan rumah tangga berkurang karena kerjasama dengan pasangan. Hal ini memungkinkan individu untuk lebih fokus pada pekerjaan mereka sebagai perawat profesional.

Karakteristik lama kerja perawat >5 tahun memiliki *quality of nursing worklife* yang tinggi yaitu sebanyak 44 perawat (51.8%), sedangkan untuk perawat dengan *quality of nursing worklife* yang rendah didapatkan pada lama kerja ≤ 5 tahun yaitu sebanyak 23 perawat (53.3%). Hasil uji *chi-square* didapatkan p value 0.708 (continuity correction) maka disimpulkan tidak ada hubungan antara karakteristik tingkat pendidikan dengan *quality of nursing worklife* pada perawat rawat inap di RSUD X Jakarta dengan hasil OR=0.810 artinya perawat D3 kemungkinan mempunyai risiko 0.708 kali lebih kecil memiliki *quality of nursing worklife* yang tinggi dibandingkan perawat *ners*. Hasil tersebut bertolakbelakang dengan penelitian Muthiah, Dulahu and Hunawa (2022) yang menemukan adanya hubungan lama kerja perawat dengan *Quality of Nursing WorkLife* dengan nilai (p value 0.007<0.05), ia berpendapat bahwa perawat dengan lama kerja <5 tahun pasti memiliki kualitas kehidupan kerja perawat yang rendah karena mereka belum dapat beradaptasi diri, kurang cekatan dalam pekerjaan, dan belum terbiasa terbuka tentang masalah yang sedang dihadapinya. Perawat dengan lama kerja yang lebih tinggi akan lebih efektif dalam kualitas kehidupan kerja yang lebih tinggi pula. (Alharbi *et al.*, 2019). Semakin lama seorang perawat bekerja, semakin banyak pengalaman yang diperoleh di lingkungan kerja, serta semakin kuat jiwa kekeluargaan, kepuasan terhadap pekerjaan, dan rasa percaya diri mereka.

Tabel 4. Analisis Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan *Quality of Nursing WorkLife* Perawat Rawat Inap RSUD X Jakarta (n=128)

Budaya Organisasi	<i>Quality of Nursing WorkLife</i>				Total	OR (95% CI)	P Value
	Tinggi		Rendah				
	N	%	N	%			
Kuat	54	79.4	14	20.6	68	100	19.286
Lemah	10	16.7	50	83.3	60	100	(7.856-47.343)

Tabel 3 menjelaskan analisis *chi-square* menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan *quality of nursing worklife* dengan nilai p=0.001;CI 95% dengan OR 19.286 maka dapat disimpulkan bahwa perawat dengan budaya organisasi kuat mempunyai peluang 19.286x untuk memiliki *quality of nursing worklife* yang tinggi dibandingkan perawat yang memiliki budaya organisasi lemah. Maka hasil penelitian disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan *quality of nursing worklife* pada perawat ruang rawat inap RSUD X Jakarta. Sejalan dengan penelitian An, Yom and Ruggiero (2011) berjudul *Organizational Culture, Quality of Work Life, and Organizational Effectiveness in Korean University* yaitu (p value 0.001) yaitu adanya hubungan antara budaya organisasi dengan kualitas kehidupan kerja perawat. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa perawat yang bekerja dengan memprioritaskan budaya organisasi pada tim dan hubungan interpersonal yang baik maka pasti akan memiliki kualitas kehidupan kerja yang tinggi. Menurut Dwijayanto and Priyono (2019) budaya organisasi yang terbangun dengan baik dalam perusahaan akan mempengaruhi perilaku karyawan yang berarti perilaku individu dalam organisasi akan dipengaruhi oleh budaya organisasi tersebut. Menurut Robbins (2003) saat bekerja dalam tim memungkinkan karyawan untuk saling mendukung ketika diperlukan. Di dalam organisasi yang berorientasi tim, anggota cenderung memiliki hubungan yang positif dengan rekan kerja dan terutama dengan manajer mereka. Winasih dan Nursalam (2015) keberhasilan suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja para anggotanya, karena semakin kuat budaya organisasi, semakin

besar dorongan anggotanya untuk maju bersama dengan organisasi. Kurangnya kepuasan kerja di kalangan perawat dapat mempengaruhi praktik mereka, yang pada akhirnya dapat berdampak langsung atau tidak langsung pada kepuasan pasien. (Zangaro and Soeken, 2007). Kualitas kehidupan kerja mempengaruhi kinerja karena mampu meningkatkan peran serta dan kontribusi anggota terhadap organisasi serta menumbuhkan keinginan karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Sutrisno (2018) bahwa kesesuaian individu dengan budaya organisasi yang ada didalam perusahaan yang berlaku akan menaikkan produktivitas, kepuasan dalam bekerja, performance, komitmen kepada organisasi, serta kemauan untuk tetap menetap pada organisasi tersebut.

KESIMPULAN

Karakteristik responden perawat rawat inap RSUD X Jakarta memiliki usia dewasa awal dengan rentang 20-35 tahun yang dominan berjenis kelamin perawat perempuan dengan tingkat pendidikan mayoritas ners. Status pernikahan mayoritas berstatus telah menikah dengan lama kerja perawat yaitu >5 tahun. Tidak ada hubungan karakteristik perawat (usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status pernikahan, dan lama kerja) dengan *quality of nursing worklife* pada perawat RSUD X Jakarta. Terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan *quality of nursing worklife*, peneliti menyimpulkan karena tingkat budaya organisasi yang dimiliki perawat erat kaitannya dengan kualitas kehidupan kerjanya, misalnya kerja sama tim yang selalu melekat dengan profesi perawat. Kerja sama tim akan menjadikan perawat berkomunikasi aktif, menyelesaikan konflik bersama, bertanggung jawab dalam pekerjaan bersama dari hal tersebut menjadikan pekerjaan lebih efektif dan efisien. Maka semakin tinggi budaya organisasi yang dimiliki perawat seperti memiliki hubungan positif dengan rekan kerja, komitmen pada organisasi, menjalankan visi misi rumah sakit, produktif dalam bekerja, dan kerja sama tim baik maka kualitas kehidupan kerja perawat pun akan tinggi atau baik. Jika kualitas kehidupan kerja pada perawat tinggi, maka akan baik pula kinerja atau kualitas pelayanan dari perawat tersebut, maka akan sangat berpengaruh terhadap mutu organisasi, kepada pasien, dan pada dirinya sendiri untuk tetap tinggal dalam organisasi.

SARAN

Manajemen RSUD X perlu memperhatikan dan menjadi bahan pertimbangan untuk perbaikan budaya organisasi pada perawat terutama pada dimensi inovasi dan berani mengambil resiko seperti tentang keterlibatan perawat dalam mengambil keputusan atau kebijakan, perawat dapat memiliki kebebasan dalam mengemukakan pendapatnya, dan siap bertanggungjawab jika melakukan kesalahan. Perawat tetap mempertahankan dimensi orientasi pada tim sehingga perawat menjalin komunikasi dengan baik, terciptanya tempat bekerja yang nyaman, sehingga perawat dapat memberikan pelayanan kesehatan dengan maksimal kepada pasien dan dari hal tersebut menjadikan *quality of nursing worklife* pada perawat tinggi. Bagi institusi pendidikan diharapkan menjadi acuan untuk mengembangkan dan menambah pengetahuan khususnya keperawatan mengenai budaya organisasi dengan *quality of nursing worklife* sehingga dapat dijadikan pembelajaran kedepannya. Peneliti selanjutnya diharapkan meneliti terkait gambaran 4 (empat) dimensi *quality of nursing worklife* pada perawat. Hal ini dikarenakan setiap dimensi memiliki implikasi signifikan yang berbeda-beda terhadap kehidupan perawat. Maka dengan meneliti 4 dimensi *quality of nursing worklife*, peneliti dapat memahami bagaimana dimensi dapat mempengaruhi atau berhubungan dengan karakteristik perawat ataupun dengan budaya organisasi. Dari hal tersebutlah dapat membantu dalam mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja perawat dan menjadikan meningkatnya budaya organisasi pada perawat tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

Alharbi, M. F. *et al.* (2019) 'Quality of nursing work life among hospital nurses in Saudi Arabia: A cross-sectional study', *Journal of Nursing Management*, 27(8), pp. 1722-1730. doi: 10.1111/jonm.12863.

- Apriyatmoko, E. (2014) 'Budaya organisasi dan profesionalisme perawat di rumah sakit swasta di Temanggung', *Jurnal Manajemen Keperawatan*, 2(2), pp. 116–125. Available at: <https://jurnal.unimus.ac.id/index.php/JMK/article/view/4013>.
- Bima, L., Sidin, I. and Amiruddin, R. (2019) 'Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Tim Dalam Penerapan Patient Safety', *Jurnal Kesehatan Masyarakat Maritim*, 1(2), pp. 227–233. doi: 10.30597/jkmm.v1i2.8719.
- Brooks, B. A. and Anderson, M. A. (2005) 'Defining quality of nursing work life', *Nursing Economics*, 23(6), pp. 319–326.
- Darmawan, D. (2022) 'Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Komitmen: Determinan Efektivitas Organisasi yang Akurat', *TIN: Terapan Informatika Nusantara*, 3(7), pp. 260–266. doi: 10.47065/tin.v3i7.4121.
- Dwijayanto, F. and Priyono, B. S. (2019) 'Pengaruh Kepemimpinan Yang Melayani DAN Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Budaya Organisasi Sebagai Moderasi (Studi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pati)', *Telaah Manajemen*, 16(1), pp. 45–48.
- Erlina Gentari, R. (2022) 'Pengaruh Iklim Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai', *Jurnal Manajemen Perusahaan: JUMPA*, 1(1), pp. 23–29. doi: 10.30656/jumpa.v1i1.4565.
- Fachrudin, Nur Millati Hanifah Arso, S. P., Fatmasari, E. Y. and Sriatmi, A. (2017) 'Analisis Hubungan Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasional Perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang', *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 5, pp. 1–7. Available at: <http://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jkm>.
- Hardani (2016) 'Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dengan Kualitas Hidup Perawat Icu Di Rs Tipe B', *Jurnal Endurance*, 1(3), pp. 113–120. doi: 10.22216/jen.v1i3.863.
- Hasanah, R., Maharani, C. and Info, A. (2022) 'Indonesian Journal of Public Health and Nutrition', 2(1), pp. 75–82.
- Hilda, H. and Arsyawina, A. (2018) 'Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Rsud Aw Sjahranie', *Husada Mahakam: Jurnal Kesehatan*, 4(6), p. 326. doi: 10.35963/hmj.v4i6.135.
- Hotnaria, F., Fitriani, A. D. and Simanjourang, A. (2022) 'Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Mitra Medika Tanjung Mulia Kota Medan', *PubHealth Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 1(2), pp. 144–149. doi: 10.56211/pubhealth.v1i2.132.
- Hurlock, E. D. (2011) *Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Masa Kehidupan*. Edited by Drs. Ridwan Max Sijabat. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Kementerian Kesehatan RI (2018) *Profil Kesehatan Indonesia 2015*. doi: 10.1002/qj.
- Molazem, Z., Bagheri, L. and Kalyani, M. N. (2022) 'Evaluation of the Moral Distress Intensity and Its Relationship with the Quality of Work Life among Nurses Working in Oncology Wards in Shiraz, Southwest of Iran', 2022.
- Muthiah, L., Dulahu, W. Y. and Hunawa, R. D. (2022) 'HUBUNGAN USIA DAN PENGALAMAN KERJA DENGAN QUALITY OF NURSING WORK LIFE (QNWL) PERAWAT Relationship Of Age And Work Experience With The Quality Of Nursing Work Life (QNWL) Nurses', 4(2). doi: 10.35451/jkf.v4i2.966.
- Nongo, E. S. and Ikyanyon, D. N. (2012) 'The Influence of Corporate Culture on Employee Commitment to the Organization', *International Journal of Business and Management*, 7(22), pp. 1–8. doi: 10.5539/ijbm.v7n22p21.
- Pribadi, M. L. and Herlena, B. (2016) 'Peran Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan Direktorat Produksi PT Krakatau Steel (Persero) Tbk Cilegon', *Psymphathic: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 3(2), pp. 225–234. doi: 10.15575/psy.v3i2.1112.
- Prihastuty, J. et al. (2018) 'MODEL PENINGKATAN QUALITY OF NURSING WORK LIFE UNTUK MENURUNKAN INTENTION TO QUIT PERAWAT DI RUMAH SAKIT PREMIER SURABAYA (Quality of Nursing Work Life Improvement Model to Decrease Nurse Intention to

- Quit in Premier Surabaya Hospital', 9(2).
- Putri, A. D. A. and Rizal, A. A. F. (2020) 'Hubungan Pengawasan Kepala Ruang dengan Kinerja Perawat dalam Memberikan Pelayanan Keperawatan di RSUD I.A Moeis Samarinda', *Borneo Student Research*, 1(3), p. 2020.
- Putri, H. R. (2019) *SKRIPSI HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT ISLAM SITI AISYAH MADIUN 2018*. STIKES BHM Madiun.
- Robbins (2012) *Organization Behavior*.
- Salahat, M. F. and Al-Hamdan, Z. M. (2022) 'Quality of nursing work life, job satisfaction, and intent to leave among Jordanian nurses: A descriptive study', *Heliyon*, 8(7), p. e09838. doi: 10.1016/j.heliyon.2022.e09838.
- Sanyal *et al.* (2018) 'The impact of teamwork on work performance of employees: A study of faculty members in Dhofar University', *IOSR Journal of Business and Management*, 20(May), pp. 15–22. doi: 10.9790/487X-2003011522.
- Siagian, S. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan 15*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, E. (2018) 'Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Dalam Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm)', *Jurnal Dinamika Pendidikan*, 11(2), p. 153. doi: 10.33541/jdp.v11i2.812.
- Sulaiman, S. and Anggriani, A. (2019) 'Hubungan Mutu Pelayanan Terhadap Kepuasan Pasien di Poli Fisioterapi RSUD Siti Hajar', *Jurnal Endurance*, 4(2), p. 252. doi: 10.22216/jen.v4i2.3965.
- Tokan, E. H. I. and Dirdjo, M. M. (2020) 'Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja Perawat dengan Komitmen Organisasi di RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda', *Borneo Student Research (BSR)*, 1(3), pp. 1496–1500. Available at: <https://journals.umkt.ac.id/index.php/bsr/article/view/1086>.
- Tulasi, M., Sinaga, M. and Kenjam, Y. (2021) 'FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KEFAMENANU KABUPATEN TIMOR TENGAH UTARA', *Media Kesehatan Masyarakat*, 3(1), pp. 90–98. doi: 10.35508/mkm.v3i1.2990.
- Venkataraman, S., Anbazhagan, Suguna and Anbazhagan, Surekha (2018) 'Quality of nursing work life among staff nurses in a tertiary care hospital in Puducherry', *International Journal Of Community Medicine And Public Health*, 5(9), p. 3853. doi: 10.18203/2394-6040.ijcmph20183469.
- Vernadeth, V. and Anindita, R. (2021) 'Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perawat dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening di RSUD Pesanggrahan', *Journal of Hospital Management ISSN*, 4(1), pp. 440–449.
- Wijaya, L. I., Susanti, I. H. and Apriliyani, I. (2024) 'Hubungan Burnout Dengan Perilaku Caring Perawat Di Rumah Sakit Tentara Wijayakusuma Purwokerto', *Jurnal Ilmiah dan Wahana Pendidikan*, 10(9), pp. 370–381.
- Wirajaya, M. K. and Nuraini, N. (2019) 'Faktor Faktor yang Mempengaruhi Ketidaklengkapan Rekam Medis Pasien pada Rumah Sakit di Indonesia', *Jurnal Manajemen Informasi Kesehatan Indonesia*, 7(2), p. 165. doi: 10.33560/jmiki.v7i2.225.
- Zangaro, G. A. and Soeken, K. L. (2007) 'A Meta-Analysis of Studies of Nurses' Job Satisfaction', *Research in Nursing & Health*, 30, pp. 488–495. doi: 10.1002/nur.20202.