

Appreciation and Working Conditions Affect Nursing Professional Quality of Life

Maria Cristina Manullang

Program Magister Administrasi Rumah Sakit, Universitas Esa Unggul

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

Penghargaan dan Kondisi Pekerjaan Mempengaruhi Kualitas Hidup Profesional Perawat

Maria Cristina Manullang

Program Magister Administrasi Rumah Sakit, Universitas Esa Unggul

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 sebagi 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 kerja, 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 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. 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 pekerjaan yang harus dilakukan diluar pekerjaan sebagai perawat. Jumlah ketenagaan

menunjukkan penyusutan jumlah staff yang signifikan dari tahun ketahun dan 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 dan secara khusus adalah teridentifikasi tingkat stres kerja perawat, tingkat kepuasan kerja, dan tingkat kualitas hidup profesional perawat di ruang rawat inap, Menganalisa pengaruh stres kerja terhadap kualitas hidup profesional perawat, pengaruh tingkat kepuasan kerja terhadap kualitas hidup profesional perawat di ruang rawat inap dan pengaruh stress kerja dan tingkat kepuasan kerja terhadap kualitas hidup profesional perawat di ruang rawat inap.

Diharapkan penelitian ini dapat bermamafaat untuk meningkatkan pengetahuan dan wawasan bagi mahasiswa, 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. Jenis-jenis Kualitas Hidup Profesional menurut Stamm (2010), dibagi menjadi dua: 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. *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 dibagi menjadi dua bagian, yaitu *burnout*, dan *secondary traumatic*.

Menurut *National Safety Council* (2004), secara sederhana stres merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang, baik secara fisik maupun mental, terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan terancam (*fight or flight*).

Penyebab stress menurut French (2000) adalah berurusan dengan pasien yang meninggal dunia dan sekarat, berkonflik dengan dokter, persiapan yang tidak memadai, masalah dengan teman sekerja, masalah dengan supervisor, diskriminasi, beban kerja, ketidakpastian mengenai perawatan, dan penanganan pasien dan keluarga mereka.

Dampak stres adalah gejala fisiologis (stres 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 stres seperti ini dapat memacu ketidakpuasan) dan gejala perilaku (stres yang dikaitkan dengan perilaku dapat mencakup dalam perubahan dalam produktivitas, absensi, dan tingkat keluarnya karyawan).

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.

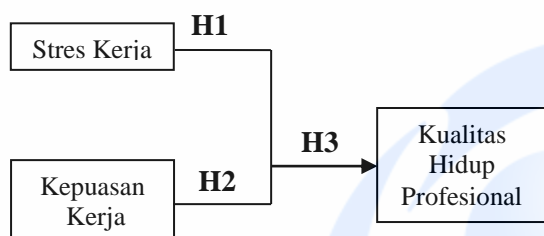
Teori-teori Kepuasan Kerja menurut beberapa ahli, (1) Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*) yang mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. (2) Teori Keadilan (*Equity Theory*) mengungkapkan bahwa orang yang akan merasa puas atau tidak puas tergantung pada ada atau tidak adanya keadilan dalam kerja. (3) Teori dua faktor (*Two faktor theory*), menyampaikan bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. (4) Teori *Motivator-Hygiene* (M-H), yang menyampaikan hubungan yang positif antara kepuasan kerja dan *turnover* SDM serta antara kepuasan kerja dan komitmen SDM.

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. Studi tersebut mengungkapkan bahwa lebih dari separuh perawat pernah mengalami tingkat stres yang parah. Sedangkan beban kerja dan pasien dan keluarganya menyebabkan stresor utama untuk tingkat stres di antara perawat. Penyebab utama kenaikan tingkat stres lainnya adalah masalah yang berkaitan dengan teman sebaya, kematian dan masalah yang berkaitan dengan supervisor.

Chen et.al (2014) dalam penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara stres kerja, kepuasan kerja, dan kualitas hidup perawat anestesi di pusat kesehatan di Taiwan Selatan, menemukan perbedaan yang signifikan dalam usia, tempat kerja, Mereka yang

memiliki kebiasaan berolahraga, dan mempunyai subspecialisasi.

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 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.



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

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) Instrumen yang digunakan mengukur kualitas hidup professional 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 variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

METODOLOGI 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, survey dan teknik korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat dengan status karyawan tetap di ruang rawat inap RS X

Jumlah responden dalam penelitian adalah 145 orang perawat yang bekerja di ruang rawat inap. Perempuan (92,4%) laki-laki 7,6%. Usia 20–30 tahun (51,7%), > 30–40 tahun (36,6%) dan >40 tahun 11,7%. Menikah (60,7%), belum menikah 39,3%, pendidikan D3 Keperawatan (58,6%), S1 Keperawatan (35,2%) dan D3 Kebidanan 6,2%. Pola kerja dalam 3 shift (94,50%), 2

shift (3,4%) dan 1 shift sebesar 2,2%. Responden telah bekerja > 3–10 tahun (36,6%), 1-3 tahun (33,8%) dan bekerja >10 tahun sebesar 29,7%.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner dengan *Pilot study* yang dilakukan di Rumah Sakit Umum Siloam (RSUS). Hasil cronbach alpha lebih besar dari 0,6 dan validitas table R > 0,361. Sehingga dapat disimpulkan semua pertanyaan *valid dan reliable*. Hasil Deskripsi Distribusi Variabel Kualitas Hidup Profesional Perawat menemukan bahwa dari tiga dimensi yang mewakili variabel kualitas hidup profesional 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 kepuasan 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), koefisien korelasi bertanda positif, tabel model summary, nilai $R^2 = 0.64$, tabel ANOVA, didapatkan signifikan uji 0.002. Uji Korelasi dan Regresi Responden Kepuasan Kerja Terhadap Kualitas Hidup Profesional Perawat nilai koefisiensi $r = 0.264$, koefisien korelasi bertanda positif (+), nilai $R^2 = 0.70$, tabel ANOVA, dengan

signifikan uji 0.001. Hasil uji Analisis Regresi Linear Berganda Stres Kerja dan Tingkat Kepuasan Kerja Terhadap Kualitas Hidup Profesional Perawat dengan 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 memprediksi kualitas hidup profesional perawat.

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.

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.

Dari ketiga dimensi yang terkait kualitas hidup profesional perawat yang paling, tingkat kualitas hidup tertinggi terdapat pada dimensi *compassion satisfaction*. 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)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden berada dalam kondisi

burnout sedang (57.24%), disusul rendah 24.14 tinggi dan sisanya 18.62% dan 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.

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%. 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%).

Beban kerja menjadi faktor terbesar penyebab perawat merasakan stress kerja yang tinggi. 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 di jam 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.

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).

Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kualitas Hidup Profesional Perawat

Berdasarkan hasil diatas diperoleh 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 perlu. Meskipun demikian stres yang terlalu berat dapat menyebabkan sakit penilaian yang buruk dan ketidakmampuan untuk bertahan.

Claude Bernard (1867) menyatakan stres 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. Perawat yang resah menghadapi pekerjaannya, dapat mencari pertolongan kepada rekan atau atasan. 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.

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 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 yang 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. Stres 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. 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.

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 dilingkungan kerja. Hal ini terkait juga dengan usia kerja responden yang mayoritas juga cukup dewasa dan sudah menikah.

Hal ini responden yang terkait sudah cukup dewasa dalam menghadapi stress. Stress yang dialami oleh perawat dilingkungan 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.

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 persiapan yang kurang memadai dan konflik dengan dokter.

Tingkat kepuasan perawat diatas rata – rata , mereka antusias dengan pekerjaannya, menikmati pekerjaannya dan merasa sangat nyaman dengan pekerjaannya. Mayoritas perawat tidak punya keinginan untuk berubah profesi yang berarti bahwa hubungan stress kerja mempunyai nilai positif lemah terhadap keinginan untuk *resign*. Begitu juga dengan tingkat kepuasan kerja mempunyai hubungan yang lemah dengan keinginan perawat untuk *resign*.

TEMUAN PENELITIAN

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 dampai pada tingkat kepuasan yang tinggi.

Stres Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kualitas Hidup Profesional Perawat

Hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian-penelitian sebelumnya, yang menemukan bahwa stress akan berpengaruh negatif terhadap kultas hidup. 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. 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 seserang 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.

Keterbatasan Pnelitian

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 professional 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 DAN SARAN

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 professional perawat di ruang rawat inap dan (6) Terdapat pengaruh stress kerja dan tingkat kepuasan kerja terhadap kualitas hidup professional perawat di ruang rawat inap.

Implikasi

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

Saran

Berdasarkan penjelasan pembahasan dan implikasinya bagi perawat, maka saran dalam penelitian ini bagi rumah sakit yaitu rumah sakit

lebih banyak lagi membuat program – program training terkait manajemen konflik, cara menghadapi masalah dan deal dengan masalah kepada perawat diruang rawat inap mereview jumlah ketenagaan, pembagian tugas, membuat kelompok diskusi (*discussion group*) di setiap ruangan, mereview ulang penggunaan formulir, dan monitoring pelaksanaan SOP dilapangan.

Bagi peneliti selanjutnya agar mencari faktor-faktor dengan dimensi berbeda yang dapat menyebabkan stress kerja pada perawat, mencari faktor-faktor dengan dimensi berbeda yang dapat menurunkan kepuasan kerja pada perawat dan faktor-faktor yang dapat meingkatkan kualitas hidup professional perawat.

DAFTAR PUSTAKA

1. American Bar Association. (2016). *Compassion Fatigue*. Diunduh 10 Desember 2018 dari http://www.americanbar.org/Groups/lawyerassintance/resources/compassion_fatigue.html.
2. ACS-NYU Children's Trauma Institute. (2011). *The Resilience Alliance: Promoting Resilience and Reducing Secondary Trauma Among Child Welf are Staff*. New York, NY: Department of Psychiatry, New Your University Langone Medical Center. Diunduh 23 November 2017 dari http://www.nrcpfc.org/teleconferenCes/2011-11-16/reseliences_alliance_particiPant_handbook_-_september_2011.pdf.
3. Afryanti (2010). *Analisis Konsep Kualitas Hidup*. Diunduh tanggal 12 Desember 2018 dari <http://jki.ui.ac.id/index.php/jki/article/view/236/418>

- <file:///C:/Users/USER/Documents/MARS/MARS%20SMT%20IV/TESIS%20JURNAL%20INTERNET/Kualitas%20Hidup/analisis%20konsep%20kualitas%20hidup.pdf>
4. Amin A. et al. (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%252Fs12098-015-1794-3.pdf>
 5. 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
 6. Ardhiyanti Y., Pitria R., Damayanti I. (2012). *Panduan Lengkap Keterampilan dasar Kebidanan I*. Depublishi. Yogyakarta.
 7. 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>
 8. Chen et al (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.wjmmms.com/WJMMS_Vol.%202.%20No.%202.%20February%202014/Factors%20Influencing.pdf
 9. Chen et al (2014). *Factors Influencing the Quality of Life of Nurse Anesthetists and the Correlations Among Work Stress, Job Satisfaction, and Quality of Life: A Case Study of Three Medical Centers in Southern Taiwan*. Diunduh tanggal 12 Desember 2018 dari http://www.wjmmms.com/WJMMS_Vol.%202.%20No.%202.%20February%202014/Factors%20Influencing.pdf
 10. Damit A (2009). *Identifying of Stress and Level of Job Satisfaction amongst Nurses Within the First three Years of Work as a Registered Nursing in Brunai Darussalam*. Diunduh tanggal 20 November 2017 dari https://eprints.qut.edu.au/16608/1/Abd_Rahim_Damit_Thesis.pdf
 11. Dehaghi dan Sheikhtaheri (2014). *Quality of Work Life and Job Satisfaction of Nursing Managers*. Diunduh tanggal 12 Desember 2018 dari <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4433739/pdf/IJPH-43-537.pdf>
 12. Dhanian., Dhini., Rama.(2010). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif di Kota Kudus)*. Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus Vol.I, No.I.
 13. Djara, J. A. (2013). *Perbedaan Kelelahan Kerja (Burnout) antara Perawat Laki-Laki dan Perawat Perempuan di RSUD Kota Soe*. Diunduh tanggal 16 April 2016 dari http://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/6781/2/T1_802009139_Full%20text.pdf.
 14. Fernandez et, al (2007). *Professional quality of life and organizational changes: a five-year observational study in Primary Care* Diunduh tanggal 15 Desember 2018 dari <https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/1472-6963-7-101>
 15. French, et al (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/Journal_of_Nursing_Measurement

- ical evaluation of an Expanded Nursing Stress Scale/links/0deec52f4dc2a8274d000000/An-empirical-evaluation-of-an-Expanded-Nursing-Stress-Scale.pdf
16. Fredette, C., Michelle, C. (2015). *The Influence of Areas of Worklife an Compassion Satisfaction on Burnout of Mental Health Nurses*. Diunduh tanggal 12 Desember 2017 dari <http://ir.lib.uwo.ca/cgi/viewcontent.cgi?article=5163&context=etd>
 17. HelpGuide. (2016). *Preventing Burnout*. Diunduh 14 April 2016 dari <http://www.helpguide.org/articles/stress/preventing-burnout.htm>.
 18. 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>
 19. Harqutqnto et, al (2017). *Stress Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Fasilitas Pelayanan Kesehatan Primer*. Diunduh pada tanggal 2 Des 2017 dari <http://journal.ui.ac.id/index.php/eJKI/article/view/7444>
 20. Jose & Bhat.(2014). *A Descriptive Study On Quality Of Life Of Nurses Working In Selected Hospitals Of Udupi And Mangalore Districts Karnata,India*. Diunduh tanggal 12 Desember 2017 dari <http://nitte.edu.in/journal/June2014/4-11.pdf>
 21. Khamisa., dkk. (2015). *Work Related stres,Burnout, job Satisfaction And general Helath Of Nurses*. Diunduh tanggal 8 Desember 2017, dari [file:///C:/USER/Downloads/ijerph-12-00652%20\(6\).pdf](file:///C:/USER/Downloads/ijerph-12-00652%20(6).pdf)
 22. 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 dari <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/723/917>
 23. Lapau, B. (2012). *Metode Penelitian Kesehatan: Metode Ilmiah Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia
 24. 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>
 25. 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
 26. Milutinovic et,al (2012). *Professional Stress and Healt Among critical Care Nurses in Serbia*. Diunduh pada tanggal 12 Desember 2017 <https://www.degruyter.com/downloadpdf/j/aiht.2012.63.issue-2/10004-1254-63-2012-2140/10004-1254-63-2012-2140.pdf>
 27. 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>
 28. Shivaprasad (2013). *Work Related Stress of Nurses*. Diunduh pada tanggal 2 Desember 2017 <http://www.sid.ir/En/Journal/ViewPaper.aspx?ID=45818>
 29. National Safety Council (2004). *Manajemen Stres*. EGC Jakarta.
 30. Noor, J. (2016). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi & Karya Ilmiah*. Jakarta: Prenada Media

31. Nursalam. (2008). *Konsep & Metode Keperawatan (Ed.2)*. Jakarta: Penerbit Salemba
32. Pearlman, L.A & Kay, L. (2008). *Understanding and addressing*
33. *VicariousTrauma*. New York: Headington Institute.
Diunduh 18 Mei 2016 dari http://www.headingtoninstitute.org/files/vtmoduletemplate2_ready_v2_85791.pdf
34. Potter & Perry (2005). *Fundamental Keperawatan: Konsep, Proses dan Praktik Edisi 4*. EGC. Jakarta
35. 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>.
36. Robbins, Stephen P. & Timothy, A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-16. Jakarta: Salemba Empat.
37. Ray, S.L., Wong, C., White, D & Heaslip, K. (2013). *Compassion Satisfaction, Compassion Fatigue, Work Life Conditions, and Burnout Among Frontline Mental Health Care Professionals*. Diunduh 16 April 2016 dari <https://www.apa.org/pubs/journals/features/trm-1534765612471144.pdf>.
38. Sekol dan Kim (2014). *Job satisfaction, burnout, and stress among pediatric nurses in various specialty units at an acute care hospital*
Diunduh tanggal 12 Desember 2018 dari <https://pdfs.semanticscholar.org/f584/927b1f0c3d476b0fc846bcc5ff25ce714eaf.pdf>
39. Setyani, Ratna Wuri B. 2014. *Pengaruh Konflik Peran Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Auditor*. Skripsi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (Dipublikasikan).
40. Smeltzer S., Bare B. (2002). *Keperawatan Medikal Bedah edisi 8*. EGC. Jakarta
41. Spector. P (1997). *Job Satisfaction : Application, Assesment, Cause, and Consequences*. United State of America: Sage
42. Suryani., dkk (2014). *Work Family Conflict, Job Stres And Job Performance (Case Study Spa Employee In Bali)*. European Journal of Business and Management Vol.6, No.32.
43. Stamm, B. H. (2009). *Professional Quality of Life Scale*. Diunduh 15 Januari 2018 dari http://www.proqol.org/uploads/ProQOL_5_English_Self-Score_3-2012.pdf.
44. Stamm, B. H. (2010). *The Concise ProQOL Manual*. Pocatello, D: ProQOL.org. Diunduh 15 Januari 2018 dari http://www.proqol.org/uploads/ProQOL_Concise_2ndEd_12-2010.pdf.
45. Stamm, B. H. (2016). *Professional Quality of Life Elements Theory and Measurement*. Diunduh 17 April 2016 dari <http://www.proqol.org/>.
46. Stamm (2005). *ProOL Manual*. Diunduh tanggal 12 Desember 2018 dari <http://compassionfatigue.org/pages/ProQOLManualOct05.pdf>
47. Sunaryo. (2002). *Psikologi Untuk Keperawatan*. EGC. Jakarta
48. Yadollahi et all (2016). *The Relationship Between Professional Quality of Life (ProQol) and General Health in Rajae Trauma Hospital Staff of Shiraz, Iran*. Diunduh tanggal 12 Desember 2018 dari <https://www.google.co.id/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=6&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiuequrNfYAhVJmpQKHbWqDY0QFghgMAU&url=http%3A%2F%2Fcdn.neoscriber.org%2Fcdn%2Fdl%2Fc45a43be-50af-11e7-ae47-0b74bd66457a&usg=AOvVaw32gBVkr7QYciwQqlimgneS>

49. WHOQOL(1997). *Measuring Quality of life* Diunduh tanggal 12 Desember 2018 dari http://www.who.int/mental_health/media/68.pdf
50. Wijono S. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Prenadamedia Group, Jakarta