

**HUBUNGAN ANTARA *QUALITY OF NURSING WORK LIFE* DENGAN
PENERAPAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DI RSUD
WONOSARI**

Mawar Nunggal Wahyu Tinitis¹⁾, S. Dwi Sulisetyawati²⁾, Wahyuningsih Safitri³⁾

¹⁾Mahasiswa Program Studi Keperawatan Program Sarjana Fakultas Ilmu Kesehatan
Universitas Kusuma Husada Surakarta

²⁾³⁾ Dosen Program Studi Keperawatan Program Sarjana Fakultas Ilmu Kesehatan
Universitas Kusuma Husada Surakarta

Email : mawar.tinitis@gmail.com

ABSTRAK

Quality of nursing work adalah penilaian subyektif seseorang terhadap keadaan hidupnya saat ini di beberapa bidang kehidupan yang penting baginya. Kualitas hidup profesional pada perawat adalah kualitas seorang perawat dalam pekerjaannya untuk menjadi seorang penolong yang memiliki aspek yang berpengaruh dalam melakukan pekerjaan. Produktivitas yang baik dari seorang perawat di rumah sakit didapatkan melalui pengelolaan kehidupan kerja yang berkualitas atau *quality of nursing work life* yang baik, kualitas kehidupan kerja juga dipengaruhi oleh dukungan untuk pengembangan karyawan melalui pemberian kesempatan dalam pelatihan, keterlibatan dalam pengambilan keputusan, pemberian kesempatan dalam perencanaan dan kerja sama tim. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara *quality of nursing work life* dengan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja di RSUD Wonosari.

Metode penelitian yang digunakan yaitu *descriptif corelational* dengan rancangan pendekatan *cross sectional*. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu *simple random sampling* dengan jumlah 97 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan Kuesioner QNWL dan Kuesioner budaya K3. Hasil penelitian dengan menggunakan analisa uji *spearman rank* menunjukkan terdapat hubungan *quality of nursing work life* dengan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja di RSUD Wonosari ($p=0,000$). Kesimpulan terdapat hubungan *quality of nursing work life* dengan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja di RSUD Wonosari.

Kata Kunci : Keselamatan dan kesehatan kerja, *Quality of nursing work life*

Daftar Pustaka : 37 (2016-2023)

**THE RELATIONSHIP BETWEEN QUALITY OF NURSING WORK LIFE
AND THE IMPLEMENTATION OF OCCUPATIONAL SAFETY AND
HEALTH AT RSUD WONOSARI**

Mawar Nunggal Wahyu Tinitis¹⁾, S. Dwi Sulisetyawati²⁾, Wahyuningsih Safitri³⁾

*¹⁾ Student of Nursing Study Program of Undergraduate Programs, University of Kusuma
Husada Surakarta*

*^{2) 3)} Lecturer of Nursing Study Program of Undergraduate Programs, University of
Kusuma Husada Surakarta*

Email : mawar.tinitis@gmail.com

ABSTRACT

Quality of nursing work life is an individual's subjective assessment of their current state of life in various essential aspects. The nurses' professional quality of life refers to the quality of a nurse's performance as a helper, which involves miscellaneous factors influencing their work. Nurses become better at their jobs in a hospital when they have a welfare work-life balance because they receive support for their growth through training opportunities, decision-making participation, involvement in planning, and teamwork. The study aimed to determine the relationship between the quality of nursing work life and the implementation of occupational safety and health at RSUD Wonosari.

The research methodology employed a descriptive correlational approach with a cross-sectional design. Simple random sampling determined 97 respondents. Data collection utilized the QNWL (Quality of Nursing Work Life) Questionnaire and the Occupational Safety and Health Culture Questionnaire. The Spearman Rank Test demonstrated a significant relationship between the quality of nursing work life and the implementation of occupational safety and health at RSUD Wonosari ($p=0.000$).

Keywords: *Occupational Safety and Health, Quality of Nursing Work Life.*

References: *37 (2016-2023)*

PENDAHULUAN

Kualitas hidup menurut *World Health Organization* (WHO) yaitu persepsi seseorang pada kehidupan dalam hal budaya dan sistem nilai dimana seseorang itu hidup dan berkaitan dengan nilai, norma dan kepedulian hidup serta kualitas hidup yang baik dalam perawat dapat meningkatkan kualitas saat melakukan pekerjaan (Dewanti et al., 2022). *Quality of nursing work life* adalah penilaian tentang dimensi yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja yang berhubungan dengan pengalaman dalam bekerja dan dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam keperawatan (Bevy Gulo et al., 2022). Rendahnya QNWL di rumah sakit akan mengakibatkan tingginya turnover, dan kualitas kerja yang positif dapat memberikan kontribusi pada perawatan pasien yang berkualitas (Muthiah et al., 2022).

International Labour Organization (ILO) 2,78 juta pekerja meninggal setiap tahun di seluruh dunia karena kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Sekitar 86,3 persen penyebab kematian karyawan adalah penyakit akibat kerja dan lebih dari 13,7% disebabkan oleh kecelakaan fatal di tempat kerja (Maringka et al., 2019). Data BPJS Ketenagakerjaan Indonesia pada 2017 angka kecelakaan kerja berjumlah 123.041 kasus dan meningkat 28,92% pada tahun 2018 mencapai 173.105, pada tahun 2019 angka kecelakaan kerja mengalami penurunan yaitu sebanyak 114.000 kasus jika dibandingkan tahun 2018 dan pada 2020 hingga bulan Oktober angka kecelakaan kerja di Indonesia mencapai 129.305 kasus. Di Daerah Istimewa Yogyakarta tahun 2017 terdapat 113 kasus kecelakaan kerja dengan korban berjumlah 96 orang,

diantaranya di Kabupaten Bantul dengan angka kecelakaan kerja tertinggi yaitu 44 kasus, Kabupaten Sleman 35 kasus, Kota Yogyakarta 29 kasus, Kabupaten Gunung Kidul 5 kasus, dan Kabupaten Kulonprogo sebagai kabupaten yang nihil kecelakaan kerja (Saragih et al., 2022).

Menurut WHO (*World Health Organization*) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan upaya yang mempunyai tujuan untuk meningkatkan dan mempertahankan tingkat tertinggi dari kesehatan fisik, mental dan sosial bagi pekerja di semua bidang pekerjaan, mencegah masalah kesehatan yang disebabkan oleh kondisi kerja serta melindungi pekerja dari risiko pekerjaannya karena faktor-faktor yang merugikan kesehatan (Oemiati & Umar, 2021). Tinggi rendahnya penerapan kesehatan dan keselamatan kerja mempengaruhi kualitas kehidupan kerja, karena suasana kerja yang aman dan menyenangkan menciptakan kualitas hidup karyawan yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan (Purwanti, 2017).

Peneliti melakukan studi pendahuluan di RSUD Wonosari pada tanggal 7 Februari 2023 dengan mengukur 4 indikator dari kualitas hidup yaitu kesehatan fisik, psikologis, hubungan sosial, serta lingkungan dan hasilnya 4 dari 12 orang perawat merasakan jika mempunyai kualitas hidup yang kurang baik karena mereka kelelahan serta merasakan stres karena tuntutan kerja yang semakin besar dan itu mengganggu waktu istirahat. Untuk 8 perawat lainnya ada yang mengeluhkan kelelahan, kekurangan waktu saat istirahat, rasa sakit dan

tidak nyaman, memiliki perasaan yang negatif, kurang percaya diri, dan konsentrasi menurun. Dari 4 indikator tersebut kesehatan fisik yang paling mendominasi kurang baiknya kualitas hidup perawat dikarenakan perawat mengeluhkan kelelahan saat bekerja dan menyebabkan ketidaknyamanan saat istirahat.

Berdasarkan latar belakang di atas saya tertarik untuk melakukan penelitian tentang hubungan antara kualitas hidup perawat dengan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja di rumah sakit umum daerah wonosari.

METODELOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Desain penelitian ini menggunakan *descriptive correlational* dengan menggunakan rancangan pendekatan *Cross Sectional*. Sampel pada penelitian ini yaitu 97 responden. Penelitian ini dilakukan pada 7 – 11 Agustus 2023 di RSUD Wonosari.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner QNWL, dan kuesioner budaya K3.

Analisa Data dengan uji hipotesis menggunakan *Rank Spearman* karena untuk mengetahui adanya hubungan variabel bebas dan terikat dengan skala data ordinal dan ordinal (Sopiyudin Dahlan, 2014).

HASIL DAN PEMBAHASAAN

Hasil yang didapatkan pada penelitian ini adalah :

Tabel 1. Distribusi Respoden Berdasarkan Jenis Kelamain Respoden (n=97)

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	10	10,3
Perempuan	87	89,7
Total	97	100

Sumber : Data Primer (2023)

Dari hasil penelitian diatas menunjukkan jenis kelamin terbanyak yaitu perempuan sebanyak 97 responden (89,7%). Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Fardiana, 2018), menjelaskan bahwa jenis kelamin paling banyak yaitu perempuan sejumlah 89 responden (84%).

Menurut (Septiana, 2020) perempuan yang bekerja memiliki ketelitian dan penuh perhatian saat bekerja baik membuat asuhan keperawatan maupun pada pasien. Kemampuan mempelajari dan dalam bertindak tidak dipengaruhi oleh jenis kelamin, dimana jenis kelamin sebagian besar perawat adalah perempuan. Laki-laki dan perempuan adalah sama dalam hal kemampuan belajar dan bertindak, daya ingat, kemampuan penalaran, kreativitas, dan kecerdasan. Meskipun beberapa peneliti masih percaya adanya perbedaan kreativitas, penalaran, dan kemampuan antara pria dan wanita.

Berdasarkan hasil penelitian diatas peneliti berasumsi bahwa perawat perempuan mempunyai pengaruh dalam penerapan budaya keselamatan pasien lebih besar dibandingkan dengan perawat laki-laki. Secara psikologis perawat perempuan lebih bersedia dan mampu untuk mematuhi wewenang dan tanggung jawab yang diberikan.

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Usia (n=97)

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
17-25 Tahun	15	15,5
26-35 Tahun	49	50,5
36-45 Tahun	22	22,7
>45 Tahun	11	11,3
Total	97	100

Sumber : Data Primer (2023)

Dari hasil penelitian diatas menunjukkan usia tertinggi berada pada rentang usia 26-35 tahun sebanyak 49 responden (50,5%). Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Fardiana, 2018), menjelaskan bahwa usia paling banyak yaitu 20-30 tahun sejumlah 60 responden (56,6%).

Menurut (Muthiah et al., 2022), Perawat yang berusia matang memiliki QNWL tinggi dimana perawat mempunyai kemampuan untuk meyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan di rumah, karna mereka sudah mampu menyeimbangkan kebutuhan pribadi dan pekerjaan, semakin bertambahnya usia maka individu dapat memotivasi dirinya sendiri untuk lebih baik lagi dengan bekerja. Usia sangat mempengaruhi kinerja perawat yang baik dimiliki pada usia dewasa awal dimana mereka memiliki sifat kebijaksanaan, pengambilan keputusan, tanggung jawab, pola pikir, pengendalian emosi dan toleransi yang baik seiring dengan pertambahan usia (Hidayah, 2018).

Berdasarkan hasil penelitian diatas peneliti berasumsi bahwa usia dapat menggambarkan perilaku perawat dalam kinerja terutama tanggung jawab dalam

mengimplementasikan sasaran keselamatan pasien dengan baik. Usia perawat 31 tahun masih tergolong dalam kategori usia dewasa muda yang dianggap akan lebih mudah untuk menerima perubahan terutama dalam pelaksanaan keselamatan pasien.

Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Responden (n=97)

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
D3	77	79,4
S1	19	19,6
S2	1	1,0
Total	97	100

Sumber : Data Primer (2023)

Dari hasil penelitian diatas menunjukkan tingkat pendidikan mayoritas responden berpendidikan D3 sebanyak 77 responden (79,4%). Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Fardiana, 2018), menjelaskan bahwa mayoritas tingkat pendidikan perawat yaitu D3 sejumlah 51 responden (48,1%).

Tingkat pendidikan mempengaruhi individu dalam merespon sesuatu. Semakin tinggi tingkat pendidikan maka akan lebih rasional, terbuka dan kreatif dalam menerima perubahan. Selain itu, dengan tingkat pendidikan yang tinggi maka wawasan yang dimiliki lebih luas sehingga meningkatkan motivasi dalam bekerja (Winarno et al., 2022).

Pekerja dengan tingkat pendidikan relatif tinggi memiliki potensi kognitif, afektif dan psikomotor yang dapat membantunya dalam berpersepsi baik terhadap berbagai hal, seperti kemampuan dalam menginterpretasikan objek penting dalam penerapan K3 di rumah sakit. Masyarakat yang

memiliki pendidikan akan mampu memandang ke depan karena pendidikan dapat meningkatkan kemampuan kognitif (pengetahuan), afektif (sikap), dan psikomotor (persepsi diri) serta penyesuaian pola gerak seseorang (Wicaksana et al., 2022).

Berdasarkan hasil penelitian diatas peneliti berasumsi tingkat pendidikan mempengaruhi individu dalam merespon sesuatu. Semakin tinggi tingkat pendidikan maka akan lebih rasional, terbuka dan kreatif dalam menerima perubahan. dengan tingkat pendidikan yang tinggi maka wawasan yang dimiliki lebih luas sehingga meningkatkan motivasi dalam bekerja.

Tabel 4. Distribusi Responden Berdasarkan *Quality Of Nursing Work Life* (n=97)

QNWL	Frekuensi	Presentase (%)
Tinggi	97	100,0
Rendah	-	
Total	97	100

Sumber : Data Primer (2023)

Dari hasil penelitian diatas berdasarkan *quality of nursing work life* responden dari jumlah keseluruhan sebanyak 97 responden (100,0%), Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Puspita et al., 2017), menjelaskan bahwa dari hasil penelitian yang telah dilakukan mayoritas berapa pada kategori baik 76 responden (80,9%).

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan QNWL perawat pada kaetgori baik, hal ini disebabkan karena pemberian tugas non keperawatan, hal ini akan berpengaruh terhadap keterampilan dan pengalaman mereka dan akan menambah tekanan bagi perawat dan persepsi terhadap kehidupan kerjanya. Lebih dari itu,

permasalahan banyaknya tugas non keperawatan dan banyaknya beban kerja menjadi faktor pendorong perawat untuk meninggalkan organisasinya (Suparto et al., 2018).

Kualitas kehidupan kerja berdampak juga pada pemberi pelayanan yaitu mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan. Selain hal tersebut dapat menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja. Kualitas kehidupan kerja juga berdampak pada kepuasan pasien sebagai penerima pelayanan primer sebagai bentuk kinerja karyawan yang baik (Winarno et al., 2022).

Berdasarkan hasil penelitian diatas peneliti berasumsi dengan adanya *quality of nursing work life* (QNWL) perawat dapat memberikan pelayanan asuhan keperawatan yang komprehensif sesuai dengan kebutuhan pasien dengan baik, sehingga pasien dan keluarga merasa puas dan nyaman dengan pelayanan yang telah diberikan oleh perawat.

Tabel 5. Distribusi Responden Berdasarkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (n=97)

K3	Frekuensi	Presentase (%)
Baik	96	99,0
Tidak Baik	1	1,0
Total	97	100

Sumber : Data Primer (2023)

Dari hasil penelitian diatas berdasarkan keselamatan dan kesehatan kerja mayoritas mempunyai keselamatan dan kesehatan kerja baik sebanyak 96 responden (99,0). Penelitain ini sejalan dengan penelitian (Kumayas

et al., 2019), menjelaskan bahwa dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan hasil mayoritas baik sejumlah 92 responden (82,9%).

Kesehatan kerja merupakan upaya peningkatan dari pemeliharaan derajat kesehatan yang setinggi-tingginya bagi pekerja di semua jabatan, sedangkan keselamatan kerja merupakan suatu upaya yang dilakukan untuk mengurangi terjadinya kecelakaan, kerusakan dan segala bentuk kerugian yang dapat berdampak terhadap manusia maupun peralatan, objek kerja, tempat kerja dan lingkungan kerja secara langsung dan tidak langsung (Yunita, 2021).

Kesehatan dan Keselamatan Kerja bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja yang optimal. Rumah sakit memiliki potensi yang besar untuk menyumbangkan resiko kecelakaan pada petugas kesehatan di rumah sakit. Permasalahan yang paling penting dalam membangun budaya keselamatan adalah dasar dari iklim kerja Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di lingkungan (Syahputri, 2020).

Peneliti berasumsi bahwa penerapan budaya kesehatan dan keselamatan kerja di rumah sakit dapat meningkatkan pelayanan yang optimal. Cerminan budaya K3 dapat dilihat ketika karyawan tetap bekerja sesuai SOP walaupun tidak ada orang yang mengawasi.

Tabel 6. Hubungan Tingkat Stress antara *quality of nursing work life* dengan penerapan keselamatan dan Kesehatan kerja di RSUD Wonosari

Variabel	Koefiensi korelasi (r)	P Value
Quality of nursing work life dengan penerapan keselamatan dan Kesehatan kerja	0,435	0,000

Sumber : Data Primer (2023)

Berdasarkan hasil uji *spearman rank* hubungan *quality of nursing work life* dengan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja di RSUD Wonosari menunjukkan bahwa didapatkan hasil *p value* 0,000 ($p < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan yang signifikan antara *quality of nursing work life* dengan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja di RSUD Wonosari.

Kualitas kehidupan kerja dapat berdampak pada pemberian pelayanan yaitu mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan. Peningkatan kualitas kehidupan kerja perawat merupakan prasyarat untuk meningkatkan produktifitas perawat di rumah sakit, kualitas kehidupan kerja perawat digunakan untuk meningkatkan kinerja dan produktifitas perawat (Hayulita et al., 2022). Disisi lain Budaya K3 merupakan kombinasi dari attitude, belief, norma dan persepsi organsiasi tertentu yang terkait dengan iklim K3, serta perilaku sehat dan selamat secara praktis. Salah satu faktor pembentuk budaya K3 karena adanya motivasi dan pelatihan (Yulianti & Astari, 2020).

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Sebagian besar perawat memiliki perilaku yang baik dalam penerapan manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). Hal ini disebabkan oleh faktor yang dapat menentukan atau membentuk perilaku manusia disebut determinan perilaku. Determinan perilaku manusia terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu karakteristik dari

individu yang bersangkutan yang bersifat bawaan sedangkan faktor eksternal yaitu faktor yang berasal dari luar diri seseorang (Nazirah & Yuswardi, 2017).

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil uji statistik *Spearman's rho* menunjukkan:

1. Terdapat hubungan antara *quality of nursing work life* dengan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja di RSUD Wonosari dengan hasil *p-value* yaitu 0,000 ($< 0,05$).

Berdasarkan penelitian tersebut, diharapkan :

1. Bagi responden diharapkan dengan adanya hasil penelitian ini dapat menambah kemampuan perawat dalam menjalankan pelayanan kesehatan dan keselamatan kerja.
2. Bagi Rumah Sakit Diharapkan dengan adanya hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan observasi untuk mengetahui *quality of nursing work life* dan keselamatan dan kesehatan kerja perawat.
3. Bagi institusi Pendidikan hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah studi kepustakaan dan memperkuat ilmu pengetahuan sehingga dapat dimanfaatkan sebagai sumber pembelajaran
4. Bagi peneliti lain Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi tambahan untuk peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian lanjutan berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi *quality of nursing work life* dan keselamatan dan kesehatan kerja.
5. Bagi peneliti Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pengalaman peneliti terkait *quality of nursing work life* dan keselamatan dan kesehatan kerja perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Bevy Gulo, A. R., Saragih, M., Hasibuan, E. K., & Lombu, S. G. (2022). Hubungan Quality of Nursing Work Life Dengan Produktivitas Perawat Di Rsu Bethesda Gunungsitoli. *Indonesian Trust Health Journal*, 5(1), 12–16. <https://doi.org/10.37104/ithj.v5i1.91>
- Dewanti, W. A., Ekowati, W., & Mulyaningrat, W. (2022). Kualitas Hidup Perawat di Ruang Isolasi Covid-19 Rumah Sakit X Banyumas. 4(3), 168–172.
- Fardiana, A. (2018). *Haubungan Quality Of Nursing Work Life Dengan Kinerja Perawat Di RSUD Syarifah Ambami Rota Ebu Kabupaten Bangkalan*. Universitas Airlangga Surabaya.
- HAYULITA, S., ANDRIANI, M., & NINGSIH, A. M. (2022). Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja Perawat Dengan Kinerja Perawat Di Rsi Ibnu Sina Padang Panjang. *Jurnal Ners*, 7(1), 20–26. <https://doi.org/10.31004/jn.v7i1.8301>
- Hidayah, D. N. (2018). Gambaran Quality of Work Life (QWL) pada Perawat di Salah Satu Rumah Sakit di Surakarta. In *Doctoral Dissertasion, Faculty of Medicine*. http://eprints.undip.ac.id/59969/2/Skripsi_Devi_Nailil_Hidayah.pdf
- Kumayas, P. E., Kawatu, P. A. T., Warouw, F., Kesehatan, F., Universitas, M., & Ratulangi, S. (2019). Hubungan Pengetahuan Dan Sikap Dengan Penerapan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Pada Perawat Di Rumah Sakit Bhayangkara Tk Iii Manado. *Kesmas*, 8(7), 366–371.
- Maringka, F., Kawatu, P. A. T., & Punuh, M. I. (2019). ANALISIS PELAKSANAAN PROGRAM KESEHATAN DAN KESELAMATAN

- PENDAHULUAN Rumah sakit mempunyai banyak potensi bahaya yang dapat mengancam jiwa dan kehidupan khususnya untuk karyawan di rumah sakit, para pasien dan para pengunjung yang ada di lingkungan rumah s. *Jurnal KESMAS*, 8(5), 1–10.
- Muhammad Sopyudin Dahlan. (2014). *Statistik untuk Kedokteran dan Kesehatan: Deskriptif, Bivariat, dan Multivariat* (6th ed.). Epidemiologi Indonesia.
- Muthiah, L., Dulahu, W. Y., & Hunawa, R. D. (2022). Relationship Of Age And Work Experience With The Quality Of Nursing Work Life (QNWL) Nurses. *Jurnal Keperawatan Dan Fisioterapi (Jkf)*, 4(2), 198–206. <https://doi.org/10.35451/jkf.v4i2.966>
- Nazirah, R., & Yuswardi. (2017). Perilaku Perawat Dalam Penerapan Manajemen Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Di Aceh Nurses Behavior in The Implementation of The Occupational Health and Safety in Aceh. *Idea Nursing Journal*, VIII(3), 1–6.
- Oemiati, R., & Umar, A. F. (2021). Review Penelitian K3 di Bagian Radiologi Rumah Sakit. *Jurnal Persada Husada Indonesia*, 8(29), 15–23. <https://doi.org/10.56014/jphi.v8i29.317>
- Purwanti, L. D. (n.d.). *KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA (Studi pada Karyawan Divisi Operasiddan PemeliharaanPT Pembangunan Jawa Bali (PJB) Unit Pembangunan Paiton). 44(1), 118–126.*
- Puspita, A. P. W., Susilaningsih, F. S., & Somantri, I. (2017). Pengaruh Faktor Demografi Terhadap Quality of Nursing Work Life (Qnwl) Perawat Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung. *Jurnal Pendidikan Keperawatan Indonesia*, 3(1), 13. <https://doi.org/10.17509/jpki.v3i1.7475>
- Saragih, P., Alfanan, A., & Suwanto, S. (2022). Kajian Pengembangan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) di Laboratorium Kesehatan Sleman, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Formil (Forum Ilmiah) Kesmas Respati*, 7(1), 14. <https://doi.org/10.35842/formil.v7i1.381>
- Septiana, V. (2020). *Hubungan Quality of Nursing Work Life Dengan Stres Kerja Di Ruang Rawat Inap Rsu Hga Depok*. 26(2016).
- Suparto, T. A., Puspita, A. P. W., Hermayanti, Y., Rohaedi, S., & Fitriani, L. A. (2018). Pengaruh Faktor Demografi Terhadap Quality of Nursing Work Life (QNWL) Perawat di Puskesmas Kota Bandung pada Era BPJS. *Jurnal Pendidikan Keperawatan Indonesia*, 4(1), 13. <https://doi.org/10.17509/jpki.v4i1.12338>
- Wicaksana, K. A., Pertiwi, W. E., & Rahayu, S. (2022). Determinan Persepsi Perawat Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Rumah Sakit. *Media Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 21(2), 107–112. <https://doi.org/10.14710/mkmi.21.2.107-112>
- Winarno, B., Pratiwi, A. M., & ... (2022). Quality of Working Life Berhubungan Dengan Quality of Life pada Perawat. *Indonesian Journal of ...*, 5(1). <https://www.ejournal.almaata.ac.id/index.php/IJHAA/article/view/2437%0Ahttps://www.ejournal.almaata.ac.id/index.php/IJHAA/article/vi>

ewFile/2437/1668

Yulianti, R., & Astari, R. (2020). Jurnal Kesehatan Jurnal Kesehatan. *Jurnal Kesehatan*, 8(1), 10–15.