

DAFTAR PUSTAKA

- Afsar, S. T. (2014). Impact of the quality of work-life on organizational commitment : A comparative study on academicians working for state and foundation. *International Journal of Social Sciences*, 3(4), 124–152. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2004.09.021>
- Akter, N., Akkadechanunt, T., Chontawan, R., & Klunklin, A. (2018). Factors predicting quality of work life among nurses in tertiary-level hospitals, Bangladesh. *International Nursing Review*, 65(2), 182–189. <https://doi.org/10.1111/inr.12401>
- Almarshad, S. O. (2015). Quality of Work Life and Organizational Commitment in Saudi Arabia : the Role of Job Involvement and Sense of Efficacy, 4(02), 141–158.
- Beaudoin, L. E., & Edgar, L. (2003). Hassles: Their Importance to Nurses' Quality of Work Life. *Nursing Economic\$, 21(3)*.
- Clarke, P. N., & Brooks, B. (2010). Quality of nursing worklife: Conceptual clarity for the future. *Nursing Science Quarterly*, 23(4), 301–305. <https://doi.org/10.1177/0894318410380268>
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2015). *Organizational Behaviour: Improving Performance and Commitment*. United States of America: McGraw-Hill Education.
- Daud, N. (2010). Investigating the Relationship between Quality of Work Life and Organizational Commitment amongst Employees in Malaysian Firms. *International Journal of Business and Management*, 5(10), 75–82. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v5n10p75>
- Dharma, K. K. (2011). *Metodologi penelitian keperawatan: Panduan melaksanakan dan menerapkan hasil penelitian*. Jakarta: CV. Trans Info Media.
- Farid, H., Izadi, Z., Ismail, I. A., & Alipour, F. (2015). Relationship between quality of work life and organizational commitment among lecturers in a Malaysian public research university. *Social Science Journal*, 52(1), 54–61. <https://doi.org/10.1016/j.soscij.2014.09.003>
- ari, R. D., Nursalam, N., & Yuwono, S. R. (2017). The Relationship between Nurse Empowerment And Quality Of Nursing Work Life In pital. In *Proceeding 3Rd International Confrence: Community Health empowerment: Step Up Action Attaining Sustainable Development Goals* 121–127). Faculty of Nursing University of Jember.



- Gerrish, K., & Lacey, A. (2010). *The Research Process in Nursing*. (D. Cormack, Ed.), Wiley Blackwell (6th Editio). United Kingdom: Wiley Blackwell.
- Huber, D. L. (2010). *Leadership and Nursing Care Management*. Saunders Elsevier (Vol. Fourth Edi). <https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2>
- Jeong Hye Park, Park, M. J., & Hwang, H. Y. (2019). Intention To Leave Among Staff Nurses In Small And Medium Sized Hospitals. *Journal Of Clinical Nursing*, 28(9–10), 1856–1867. <https://doi.org/10.1111/jocn.14802>
- J. Meyer, N. Allen. (1991). *Three component model conceptualizational Commitment*. *Human Resource Managemen Review*.
- Kim, M., & Ryu, E. (2015). Structural Equation Modeling of Quality of Work Life in Clinical Nurses based on the Culture-Work-Health Model. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 45(6), 879. <https://doi.org/10.4040/jkan.2015.45.6.879>
- Knox, S., & Irving, J. A. (1997). An Interactive Quality of Work Life Model Applied to Organizational Transition. *The Journal of Nursing Administration*, 27(1), 39–47.
- Leineweber, C., Singh, H., Lindqvist, R., Westerlund, H., Runesdotter, S., Smeds, L., & Tishelman, C. (2016). Nurses ' practice environment and satisfaction with schedule flexibility is related to intention to leave due to dissatisfaction : A multi-country , multilevel study. *International Journal of Nursing Studies*, 58, 47–58. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2016.02.003>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2010). Science 2008 Navarro, 1(1), 1–4. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Nayak, T., & Sahoo, C. K. (2015). Quality of Work Life and Organizational Performance: The Mediating Role of Employee Commitment. *Journal of Health Management*, 17(3), 263–273. <https://doi.org/10.1177/0972063415589236>
- Nayeri, N. D., Salehi, T., & Noghabi, A. A. A. (2011). Quality of work life (QWL) and productivity among Iranian nurses. *Contemporary Nurse*, 39(1), 106–118. <https://doi.org/10.5172/conu.2011.39.1.106>
- Notoatmodjo, S. (2012). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta, Indonesia: Rineka Cipta.

(2015). Hubungan model kepemimpinan dan komitmen organisasi dengan implementasi patient safety diruang rawat inap RSUD Polmanesis, Univerditas Hasanuddin, Makassar, Indonesia)

n. (2014). *Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktik Perawatan Profesional* (4th ed.). Jakarta: Salemba Medika.



- Oktizulvia, C., Dachriyanus, D., & Vionalisa, V. (2017). Job Satisfaction Factors and Nurses ' Intention to Quit in Type C Hospitals, 6(3). <https://doi.org/10.4172/2167-1168.1000399>
- Rachim, R., Kadir, A. R., & Nontji, W. (2016). Hubungan Locus of Control Dengan Komitmen Organisasi Dosen Universitas Widyatama. *Jurnal Kesehatan Manarang*, 2(1), 1–5. Retrieved from <http://www.dlib.widyatama.ac.id/xmlui/handle/123456789/1177>
- Rogers, B. (2012). Occupational and Environmental Health Nursing. *Workplace Health & Safety*, 60(4), 177–181. <https://doi.org/10.1177/216507991206000406>
- Sastroasmoro, S., & Ismail, S. (2014). *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian Klinis* (5th ed.). Sagung Seto.
- Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P., & Lee, D. J. (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*, 55(3), 241–302. <https://doi.org/10.1023/A:1010986923468>
- Sjahrudin, H., & Sudiro, A. A. (2013). Organizational justice, organizational commitment and trust in manager as predictor of organizational citizenship behavior. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(12), 133–142.
- Stephen P. Robbins, & Timothy A. Judge. (2013). *Organizational Behavior*. (Sally Yagan, Ed.) (15th ed.). United States of America: Prentice Hall.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Thakre, S. B., Thakre, S. S., & Thakre, S. N. (2017). Quality of work life of nurses working at tertiary health care institution : a cross sectional study, 4(5), 1627–1636.
- U.S. Bureau of Labor Statistics Occupational Employment. (2018). Progress and Precision : The NCSBN 2018 Environmental Scan. *Journal of Nursing Regulation*, 8(4), 3–6. [https://doi.org/10.1016/S2155-8256\(18\)30015-2](https://doi.org/10.1016/S2155-8256(18)30015-2)
- Vagharseyyedin, S. A., Vanaki, Z., & Mohammadi, E. (2011). The Nature Nursing Quality of Work Life : An Integrative Review of Literature. *Western Journal of Nursing Research*, 33(6), 786–804. <https://doi.org/10.1177/0193945910378855>



PENJELASAN PENELITIAN

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh. Perkenalkan Nama saya **Suaib**. Saya adalah Mahasiswa Program Studi Magister Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin, saat ini sedang melakukan penelitian untuk tesis dengan judul “Hubungan *Quality Of Nursing Work Life* (QNWL) dengan Komitmen Organisasi di Rumah Sakit dan Puskesmas Wilayah Kabupaten Mamuju”.

Manfaat penelitian ini adalah untuk meningkatkan *quality of Nursing work life* yang akan berdampak pada pemberian pelayanan keperawatan guna untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan. Pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan dalam sekali tahapan yaitu dengan memberikan kuesioner sebanyak tiga jenis instrumen yaitu data demografi, *Quality of Nursing Work Life* dan komitmen organisasi kepada responden. Waktu yang dibutuhkan untuk mengisi kuesioner selama 15 menit. Setelah dijawab, kuesioner kemudian dikumpulkan dan diolah oleh peneliti.

Peneliti akan menjaga kerahasiaan identitas dan jawaban Bapak/Ibu berikan jika bersedia menjadi responden dalam penelitian ini. Saya sebagai peneliti sangat berharap Bapak/Ibu dapat mengikuti penelitian ini secara sukarela tanpa paksaan apapun, memberikan jawaban dengan sejujur – jujurnya tanpa sesuai dengan pengetahuan yang bapak/ibu miliki dan dapat mengundurkan diri tanpa mengurangi pelayanan di Rumah Sakit.

Jika Bapak/Ibu bersedia mengikuti penelitian ini, silahkan menandatangani lembar persetujuan responden. Apabila terdapat hal - hal yang kurang jelas sehubungan dengan penelitian ini, Bapak/Ibu dapat
ya langsung kepada saya.

Mamuju,

2019

Peneliti



LEMBAR PERSETUJUAN SEBAGAI RESPONDEN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

No. responden :

Inisial :

Alamat :

Setelah mendengar/membaca penjelasan yang diberikan, maka saya bersedia menjadi responden pada penelitian yang dilakukan oleh Suaib. Saya mengerti bahwa pada penelitian ini ada beberapa pernyataan-pernyataan yang harus saya jawab, dan sebagai responden saya akan menjawab pernyataan yang diajukan dengan jujur.

Saya menjadi responden bukan karena adanya paksaan dari pihak lain, namun karena keinginan saya sendiri, dan tidak ada biaya yang akan ditanggungkan kepada saya sesuai dengan penjelasan yang sudah dijelaskan oleh peneliti.

Hasil yang diperoleh dari saya sebagai responden dapat dipublikasikan sebagai hasil dari penelitian dan akan diseminarkan pada ujian hasil dengan tidak akan mencantumkan nama kecuali nomor informan.

Mamuju,

2019

Responden



Lampiran 3:

KUISIONER PENELITIAN “HUBUNGAN *QUALITY OF NURSING WORK LIFE (QNWL)* DENGAN KOMITMEN ORGANISASI DI RUMAH SAKIT DAN PUSKESMAS WILAYAH KABUPATEN MAMUJU”.

PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU KEPERAWATAN
FAKULTAS ILMU KEPERAWATAN UNIVERSITAS HASANUDDIN



Kuesioner A: Karakteristik Responden

Usia : Tahun

Lama Kerja : Tahun

Jenis Kelamin : 1. Pria 2. Wanita

Status Pernikahan : 1. Menikah 2. Belum Menikah

Status Pekerjaan : 1. PNS 2. Kontrak 3. Sukarela

Tingkat Pendidikan : 1. D3 2. S1 3. Ners 4. S2 5. S2 Spesialis
6. S3

Bertugas di : 1. Rumah Sakit 2. Puskesmas

Pekerjaan Paruh Waktu :

.....n yang pernah diikuti 3 tahun terakhir :

.....
.....
.....



Kuesioner B: *Quality of Nursing Work Life*

Sumber: *Quality of Nursing Work Life Instrument* oleh Brooks & Anderson, (2005), dikutip versi Bahasa Indonesia dari Fibriansari et al. (2017)

Petunjuk pengisian Kuesioner :

Berilah tanda check (√) pada kolom jawaban yang tersedia disebelah kanan yang menurut anda paling sesuai dengan kenyataan/perasaananda saat ini.

STS : Sangat tidak setuju

TS : Tidak setuju

R : Ragu-ragu

S : Setuju

SS : Sangat setuju

Logo “®” berarti pertanyaan negatif.

No.	Pernyataan	Tanggapan				
		STS	TS	R	S	SS
a.	Kehidupan Kerja dan Kehidupan Keluarga					
1.	Saya mampu menyeimbangkan pekerjaan dengan kebutuhan keluarga saya					
2.	Saya mampu mengatur perawatan anak meskipun saya bekerja					
3.	Saya memiliki energi yang tersisa setelah bekerja					
4.	Saya merasa bahwa jadwal kerja yang berputar membawa dampak sehingga mempengaruhi hidup saya					
5.	Kebijakan instansi saya untuk waktu cuti bersama keluarga sudah memadai					
6.	Saya mampu untuk mengatur orang tua yang sudah tua di rumah					
7.	Saya mampu mengatur perawatan sehari-hari untuk anak saya ketika sakit					
b.	Desain Kerja					
1.	Saya menerima bantuan dan dukungan yang cukup dari perawat lain					
2.	Saya puas dengan pekerjaan saya					
	Beban pekerjaan saya terlalu berat ®					
	Saya memiliki otonomi untuk membuat keputusan perawatan pasien					



5.	Saya melakukan banyak tugas non keperawatan					
6.	Saya mengalami banyak interupsi dalam tugas rutinitas pekerjaan saya sehari-hari					
7.	Saya cukup waktu untuk melakukan pekerjaan dengan baik					
8.	Saya mampu memberikan kualitas perawatan pasien dengan baik					
9.	Saya menerima bantuan dan dukungan dari perawat Manajer & Supervisor					
c.	Konteks Kerja					
1.	Saya mampu berkomunikasi dengan baik dengan perawat manajer atau supervisor saya					
2.	Saya memiliki persediaan peralatan yang memadai untuk perawatan pasien					
3.	Perawat manajer atau supervisor saya memberikan pengawasan yang memadai					
4.	Persahabatan dengan rekan kerja penting bagi saya					
5.	Pengaturan pekerjaan saya memberikan peluang kemajuan karir					
6.	Saya merasa perlu ada kerja sama tim dalam pengaturan pekerjaan					
7.	Saya merasa senang bekerja seperti dalam keluarga					
8.	Saya mampu berkomunikasi dengan tenaga kesehatan lainnya					
9.	Saya menerima umpan balik atas kinerja saya dari perawat manajer					
10.	Saya dapat berpartisipasi dalam keputusan yang dibuat oleh perawat manajer atau supervisor saya					
11.	Saya merasa dihormati oleh dokter dalam pekerjaan saya					
12.	Ruang istirahat atau ruang ganti perawat nyaman					
13.	Saya memiliki akses ke program pendidikan melalui pengaturan pekerjaan saya					
14.	Saya menerima dukungan dalam pelayanan dan program pendidikan berkelanjutan					
15.	Saya berkomunikasi dengan tenaga kesehatan lain dalam pekerjaan saya					



16.	Prestasi saya diakui oleh manajer atau supervisor saya					
17.	Kebijakan keperawatan dan prosedur tindakan memfasilitasi pekerjaan saya					
18.	Saya merasa instansi saya telah menyediakan lingkungan aman					
19.	Saya merasa aman dari bahaya pribadi (fisik, emosi maupun lisan) di tempat kerja					
20.	Saya merasa bahwa manajemen tingkat atas memiliki rasa hormat terhadap keperawatan					
d.	Dunia Kerja					
1.	Saya percaya bahwa umumnya masyarakat memiliki gambaran yang benar tentang profesi perawat					
2.	Gaji saya saat ini sudah cukup memadai bila dibandingkan dengan kondisi pasar pekerjaan perawat saat ini					
3.	Saya dapat menemukan pekerjaan yang sama di organisasi lain dengan gaji dan manfaat yang sama					
4.	Saya merasa profesi pekerjaan perawat sebagai profesi yang aman					
5.	Saya percaya, pekerjaan ini mempengaruhi dan bermanfaat bagi kehidupan pasien atau keluarga					



Kuesioner C: Komitmen Organisasi

Sumber: *Organizational Commitment Questionnaire* oleh Mowday, Steers & Porter (1979) yang diadaptasi dengan versi Bahasa Indonesia oleh Nuraliah (2015).

Petunjuk pengisian Kuesioner :

Berilah tanda centang (√) pada kolom yang tersedia di sebelah kanan pada masing-masing pernyataan sesuai dengan yang Anda rasakan, dengan kategori pilihan sebagai berikut :

STS : Sangat tidak setuju

TS : Tidak setuju

KS : Kurang Setuju

R : Ragu-ragu

CS : Cukup Setuju

S : Setuju

SS : Sangat setuju

Logo “®” berarti pertanyaan negatif.

No	Pernyataan	Tanggapan						
		STS	TS	KS	R	CS	S	SS
1	Saya akan berupaya semaksimal mungkin untuk membantu rumah sakit/puskesmas ini agar sukses							
2	Saya membanggakan rumah sakit/puskesmas ini kepada teman-teman saya sebagai rumah sakit terbaik untuk bekerja							
3	Saya merasa loyalitas saya terhadap rumah sakit/puskesmas ini kecil ®							
4	Saya akan menerima hampir semua pemberian tugas agar dapat terus bekerja di rumah sakit/puskesmas ini							
5	Saya merasa bahwa tujuan dan nilai-nilai saya dan tujuan serta nilai-nilai rumah sakit/puskesmas ini sangat sama							
6	Saya merasa beruntung bekerja di rumah sakit/puskesmas ini							
	kehilangan penghasilan jika rumah sakit/puskesmas ini ®							
	al dan kesejahteraan di rumah s ini lebih baik							
	kerja di rumah sakit/puskesmas ini							



	selama jenis pekerjaannya sama dan menjanjikan untuk masa depanku							
10	Tidak banyak yang diperoleh selama bekerja di rumah sakit/puskesmas ini ®							
11	Saya sering menemukan kesulitan untuk sepakat dengan kebijakan rumah sakit/puskesmas dalam hal-hal yg penting yang berhubungan dengan para manajer ®							
12	Rumah sakit/puskesmas ini merupakan tempat bekerja yang lebih baik daripada rumah sakit lain							
13	Pengalaman bekerja di rumah sakit/puskesmas ini menyenangkan dan membahagiakan							
14	Saya sungguh peduli dengan nasib rumah sakit/puskesmas ini							
15	Menentukan untuk bekerja di rumah sakit/puskesmas ini merupakan sebuah kesalahan ®							

