

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Profil Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji

a. Keadaan geografis

Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji terletak di bagian selatan Kecamatan Mamajang Kota Makassar tepatnya di Jalan Dr. Ratulangi No. 81 Makassar.

Adapun batas-batas geografis Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji adalah sebagai berikut :

- 1). Sebelah utara berbatasan dengan Jalan Landak lama
- 2). Sebelah timur berbatasan dengan Jalan Tupai
- 3). Sebelah selatan berbatasan dengan Perumahan Pendeta Eks
- 4). Sebelah barat berbatasan dengan Dr. Ratulangi

2. Sejarah Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji

Rumah Sakit Umum Labuang Baji didirikan oleh Zending Gereja Geroformat Surabaya, Malang, dan Semarang sebagai Rumah Sakit Zending, yang diresmikan pada tanggal 12 Juni 1938 dengan kapasitas 25 buah tempat tidur. Tahun 1946-1948 Rumah Sakit Umum Labuang Baji mendapat bantuan dari Pemerintah Indonesia Timur (NIT), dengan merehabilitasi gedunggedung yang hancur akibat perang dan digunakan untuk

penampungan korban akibat perang tersebut. Pada tahun 1949-1951, Zending mendirikan bangunan permanen, sehingga kapasitas tempat tidur menjadi 170 buah. Pada tahun 1952-1955, oleh Pemerintah Daerah Kota praja Makassar diberikan tambahan beberapa bangunan ruangan sehingga kapasitas tempat tidur menjadi 190 buah. Sejak tahun 1955 Rumah Sakit Umum Labuang Baji dibiayai oleh Pemerintah Daerah Tingkat I Sulawesi Selatan. Pada tahun 1960 oleh Zending, Rumah Sakit Umum Labuang Baji diserahkan dan menjadi milik Pemerintah Daerah Tingkat I Sulawesi Selatan dan dikelola oleh Dinas Kesehatan Propinsi Dati I Sulawesi Selatan dengan klasifikasi Rumah Sakit Kelas C.

Terhitung mulai tanggal 16 Januari 1996 melalui Peraturan Daerah Propinsi Dati I Sulawesi Selatan Nomor. 2 Tahun 1996 kelas Rumah Sakit ditingkatkan dari Rumah Sakit Kelas C menjadi Rumah Sakit Kelas B Non Pendidikan. Peraturan Daerah tersebut disahkan oleh Menteri Dalam Negeri pada tanggal 7 Agustus 1996. Untuk struktur Kelas B Non Pendidikan tersebut Direktur sebagai Pimpinan Rumah Sakit dilantik dan dikukuhkan pada tanggal 13 Juni 1998, sedang personalia yang mengisi struktur tersebut dilantik dan dikukuhkan pada tanggal 12 Maret 1999.

Pada tanggal 13 September 2002 melalui Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan No. 6 Tahun 2002 Rumah Sakit Umum Labuang Baji berubah status dari Rumah Sakit Non Pendidikan menjadi Badan Pengelola RSUD Labuang Baji. Kepala Badan serta pejabat yang mengisi struktur organisasi Badan Pengelola tersebut diangkat melalui SK Gubernur Sulawesi Selatan No. 821.22-158 yang ditetapkan di Makassar pada tanggal 14 November 2002 dan dilantik tanggal 24 Desember 2002. Kemudian melalui SK Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 09 Tahun 2009 berubah menjadi Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Provinsi Sulawesi Selatan. Berdasarkan Keputusan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor: 2130/VIII/Tahun 2012 tanggal 08 Agustus 2012 tentang Rumah Sakit Umum Daerah Sulawesi Selatan sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah yang Menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah, sejak tanggal 08 Agustus 2012 Rumah Sakit Umum Daerah Labung Baji Provinsi Sulawesi Selatan menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah dengan status Badan Layanan Umum Daerah Penuh. Pada tahun 2023, tanggal 06 Januari terbit Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor HK.01.07/MENKES/23/2023 Tentang Penetapan Rumah Sakit Umum Labuang Baji sebagai Rumah Sakit Pendidikan. Di tahun

yang sama pada tanggal 10 April 2023, RSUD Labuang Baji memperoleh Sertifikat Akreditasi dengan tingkat Kelulusan Paripurna Bintang Lima.

Terhitung sejak tanggal 18 Agustus 2023, RSUD Labuang Baji berubah menjadi UPT RSD pada Dinas Kesehatan sebagai Unit Organisasi bersifat Khusus yang tertuang dalam Pergub No 30 thn 2023 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Rumah Sakit Daerah pada Dinas Kesehatan.

3. Visi, Misi dan Motto

a. Visi

"Menjadi Rumah Sakit Unggulan Provinsi yang Inovatif dan Kompetitif Tahun 2024."

b. Misi

- Mewujudkan Pelayanan Prima yang Inovatif.
- Mewujudkan Profesionalisme SDM yang Kompetitif.
- Mewujudkan Sarana dan Prasarana yang Berkualitas.
- Meningkatkan Efektivitas dan Efisiensi Anggaran Rumah Sakit

c. Motto

"SIPAKABAJI" yang berarti Siap dengan Pelayanan Komunikatif, Bermutu, Aman, Jujur, dan Ikhlas.

B. Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di RSUD Labuang Baji Kota Makassar. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan kualitas kehidupan kerja tenaga perawat di RSUD Labuang Baji Kota Makassar.

Data yang diperoleh dari hasil penelitian ini diolah menggunakan komputer melalui program Microsoft Excel dan SPSS kemudian di analisis menggunakan uji korelasi *spearman rank* untuk menguji ada atau tidaknya faktor yang berhubungan dengan kualitas kehidupan kerja tenaga perawat. Data tersebut disajikan dalam bentuk tabel frekuensi dan tabel korelasi.

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden adalah kriteria yang akan diberikan kepada subjek penelitian agar sumber informasi pada penelitian tersebut dapat tertuju dengan tepat dan sesuai harapan. Adapun beberapa karakteristik responden pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Umur

Hasil penelitian distribusi responden berdasarkan umur pada tenaga perawat RSUD Labuang Baji Kota Makassar adalah sebagai berikut :

Tabel 5. 1
Distribusi Responden Berdasarkan Kelompok Umur
Pada Tenaga Perawat di RSUD Labuang Baji Kota
Makassar Tahun 2025

Umur	n	%
20-35 Tahun	43	25,7
36-50 Tahun	112	67,1
51-60 Tahun	12	7,2
Total	167	100

Sumber : Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa dari 167 tenaga perawat diperoleh hasil dengan kategori umur yang paling banyak yaitu berumur 36-50 tahun sebanyak 112 perawat (67,1%) sedangkan yang berumur 20-35 tahun sebanyak 43 perawat (25,7%) dan yang berumur 51-60 tahun sebanyak 12 perawat (7,2%).

b. Jenis kelamin

Hasil penelitian distribusi responden berdasarkan jenis kelamin pada tenaga perawat RSUD Labuang Baji Kota Makassar adalah sebagai berikut :

Tabel 5. 2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pada
Tenaga Perawat di RSUD Labuang Baji Kota Makassar
Tahun 2025

Jenis Kelamin	n	%
Laki-laki	16	9,6
Perempuan	151	90,4
Total	167	100

Sumber : Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa dari 167 perawat diperoleh hasil yaitu dengan kategori laki-laki sebanyak 16 perawat (9,6%) dan kategori perempuan sebanyak 151 perawat (90,4%)

c. Tingkat pendidikan

Hasil penelitian distribusi responden berdasarkan tingkat pendidikan pada tenaga perawat RSUD Labuang Baji Kota Makassar adalah sebagai berikut :

Tabel 5. 3
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan
Pada Tenaga Perawat di RSUD Labuang Baji Kota
Makassar Tahun 2025

Tingkat Pendidikan	n	%
D3	32	19,2
D4	3	1,8
S1	40	24,0
Ners	86	51,5
S2	6	3,6
Total	167	100

Sumber : Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa dari 167 perawat diperoleh hasil tingkat pendidikan yang paling banyak yaitu dengan tingkat pendidikan ners sebanyak 86 perawat (51,5%) dan yang paling sedikit yaitu tingkat pendidikan D4 sebanyak 3 perawat (1,8%).

2. Analisis Univariat

Analisis univariat dilakukan terhadap setiap variabel dari hasil penelitian ini untuk melihat distribusi frekuensi dan presentase sebagai berikut :

a. Kelelahan Kerja

Hasil penelitian distribusi responden berdasarkan kelelahan kerja pada perawat RSUD Labuang Baji Kota Makassar adalah sebagai berikut :

Tabel 5. 4
Distribusi Responden Berdasarkan Kelelahan Kerja
Pada Tenaga Perawat di RSUD Labuang Baji Kota
Makassar Tahun 2025

Kelelahan Kerja	n	%
Kelelahan Ringan	149	89,2
Kelelahan Berat	18	10,8
Total	167	100

Sumber : Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel 5.4 tentang distribusi responden berdasarkan kelelahan kerja pada perawat di RSUD Labuang Baji Kota Makassar tahun 2025, diketahui bahwa dari 167 perawat diperoleh hasil yaitu perawat dengan kategori kelelahan ringan sebanyak 149 perawat (89,2%) dan perawat dengan kategori kelelahan berat sebanyak 18 perawat (10,8%).

b. Stress Kerja

Hasil penelitian distribusi responden berdasarkan stress kerja pada perawat di RSUD Labuang Baji Kota Makassar adalah sebagai berikut :

Tabel 5. 5
Distribusi Responden Berdasarkan Stress Kerja Pada
Tenaga Perawat di RSUD Labuang Baji Kota Makassar
Tahun 2025

Stress Kerja	n	%
Stress Ringan	152	91,0
Stress Berat	15	9,0
Total	167	100

Sumber : Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel 5.5 tentang distribusi responden berdasarkan stress kerja pada perawat di RSUD Labuang Baji Kota Makassar tahun 2025, diketahui bahwa dari 167 perawat diperoleh hasil yaitu dengan kategori stress ringan sebanyak 152 perawat (91,0%) dan kategori stress berat sebanyak 15 perawat (9,0%).

c. Lingkungan Kerja

Hasil penelitian distribusi responden berdasarkan lingkungan kerja pada tenaga perawat di RSUD Labuang Baji Kota Makassar Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

Tabel 5. 6
Distribusi Responden Berdasarkan Lingkungan Kerja
Pada Tenaga Perawat di RSUD Labuang Baji Kota
Makassar Tahun 2025

Lingkungan Kerja	n	%
Baik	161	96,4
Kurang Baik	6	3,6
Total	167	100

Sumber : Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel 5.6 tentang distribusi responden berdasarkan lingkungan kerja pada perawat di RSUD Labuang Baji Kota Makassar tahun 2025, diketahui bahwa dari 167 perawat diperoleh hasil yaitu dengan kategori lingkungan kerja yang baik sebanyak 161 perawat (96,4%) dan kategori lingkungan kerja yang kurang baik sebanyak 6 perawat (3,6%).

d. Kualitas Kehidupan Kerja

Hasil penelitian distribusi responden berdasarkan kualitas kehidupan kerja pada perawat di RSUD Labuang Baji Kota Makassar Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

Tabel 5. 7
Distribusi Responden Berdasarkan Kualitas Kehidupan
Kerja Pada Tenaga Perawat di RSUD Labuang Baji Kota
Makassar Tahun 2025

Kualitas Kehidupan Kerja	n	%
Baik	156	93,4
Kurang Baik	11	6,6
Total	167	100

Sumber : Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel 5.7 tentang distribusi responden berdasarkan kualitas kehidupan kerja pada tenaga perawat di RSUD Labuang Baji Kota Makassar tahun 2025, diketahui dari 167 perawat diperoleh hasil yaitu dengan kategori kualitas kehidupan kerja yang baik sebanyak 156 perawat (93,4%) dan kategori kualitas kehidupan kerja yang kurang baik sebanyak 11 perawat (6,6%).

3. Analisis Bivariat

Analisis Bivariat di pergunakan untuk mencari korelasi atau hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen dengan menggunakan uji statistic *Spearman's* dengan tingkat kepercayaan 95% dan $\alpha = 0,05$

- a. Hubungan Kelelahan Kerja dengan Kualitas Kehidupan Kerja

Tabel 5. 8
Hubungan Kelelahan Kerja dengan Kualitas Kehidupan Kerja Pada Tenaga Perawat di RSUD Labuang Baji Kota Makassar Tahun 2025

Kelelahan Kerja	Kualitas Kehidupan Kerja				Total		P-Value
	Baik		Kurang Baik				
	n	%	n	%	n	%	0,554
Kelelahan Ringan	138	92,6	11	7,4	149	100	
Kelelahan Berat	18	100	0	0,0	18	100	
Total	156	93,4	11	6,6	167	100	

Sumber : Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel 5.8 dapat dilihat bahwa dari 149 perawat yang mengalami kelelahan kerja ringan, 138 perawat (92,6%) yang melaporkan kualitas kehidupan kerja yang baik, sedangkan 11 perawat (7,4%) yang melaporkan kualitas kehidupan kerja yang kurang baik. Sementara itu, dari 18 perawat yang mengalami kelelahan berat, hanya 18 perawat (100%) yang melaporkan kualitas kehidupan kerja yang baik, dan tidak ada perawat yang melaporkan kualitas kehidupan kerja yang buruk.

Hasil analisis data menggunakan uji *Spearman's* diperoleh nilai $p = 0,554$. Karena nilai $p > 0,05$ maka H_0 diterima, yang berarti tidak ada hubungan yang signifikan antara kelelahan kerja dengan kualitas kehidupan kerja tenaga perawat di RSUD Labuang Baji Kota Makassar.

b. Hubungan Stress Kerja dengan Kualitas Kehidupan Kerja

Tabel 5. 9
Hubungan Stres Kerja dengan Kualitas Kehidupan Kerja
Pada Tenaga Perawat di RSUD Labuang Baji Kota
Makassar Tahun 2025

Stress Kerja	Kualitas Kehidupan Kerja				Total		P-Value
	Baik		Kurang Baik				
	n	%	n	%	n	%	0,000
Stress Ringan	142	93,4	10	6,6	152	100	
Stress Berat	14	93,3	1	6,7	15	100	
Total	156	93,4	11	6,6	167	100	

Sumber : Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel 5.9, dapat dilihat bahwa dari 152 perawat yang mengalami stres kerja ringan, 142 perawat (93,4%) merasakan kualitas kehidupan kerja yang baik, sedangkan 10 perawat (6,6%) merasakan kualitas kehidupan kerja yang kurang baik. Sementara itu, dari 15 perawat yang mengalami stres berat, 14 perawat (93,3%) yang merasakan kualitas kehidupan kerja yang baik, sedangkan 1 perawat (6,7%) yang merasakan kualitas kehidupan kerja yang kurang baik.

Hasil analisis menggunakan uji *Spearman's* diperoleh nilai $p = 0,000$. Karena nilai $p < 0,05$ maka H_0 ditolak, yang berarti ada hubungan yang signifikan antara stress kerja dengan kualitas kehidupan kerja tenaga perawat di RSUD Labuang Baji Kota Makassar.

- c. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kualitas Kehidupan Kerja

Tabel 5. 10
Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kualitas Kehidupan Kerja Pada Tenaga Perawat di RSUD Labuang Baji Kota Makassar Tahun 2025

Lingkungan Kerja	Kualitas Kehidupan Kerja				Total		P-Value
	Baik		Kurang Baik				
	n	%	n	%	n	%	0,094
Baik	150	93,2	11	6,8	161	100	
Kurang Baik	6	5,6	0	0,0	6	100	
Total	156	93,4	11	6,6	167	100	

Sumber : Data Primer, 2025

Berdasarkan Tabel 5.10, dapat dilihat bahwa dari 161 perawat yang bekerja dalam lingkungan kerja yang baik, 150 perawat (93,2%) merasakan kualitas kehidupan kerja yang baik, sedangkan 11 perawat (6,8%) merasakan kualitas kehidupan kerja yang kurang baik. Sementara itu, dari 6 perawat yang bekerja dalam lingkungan kerja yang kurang baik, hanya 6 perawat (5,6%) yang tetap merasakan kualitas kehidupan kerja yang baik, dan tidak ada perawat yang merasakan kualitas kehidupan kerja yang kurang baik.

Hasil analisis menggunakan uji *Spearman's* diperoleh nilai $p = 0,094$. Karena nilai $p > 0,05$ maka H_0 diterima, yang berarti tidak ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kualitas kehidupan kerja tenaga perawat di RSUD Labuang Baji Kota Makassar.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang telah disajikan maka dalam pembahasan ini akan menjelaskan sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan kualitas kehidupan kerja tenaga perawat di RSUD Labuang Baji Kota Makassar.

Adapun pembahasan dari hasil analisis data variabel-variabel penelitian disajikan sebagai berikut :

a. Hubungan Kelelahan Kerja dengan Kualitas Kehidupan Kerja

Kelelahan kerja merupakan gejala yang ditandai dengan adanya perasaan lelah dan kita akan merasakan malas dan aktivitas akan melemah serta ketidakseimbangan pada kondisi tubuh. Kelelahan mempengaruhi aktivitas fisik, mental, dan tingkat emosional seseorang dimana dapat mengakibatkan kurangnya kewaspadaan yang ditandai dengan kemunduran reaksi pada sesuatu dan berkurangnya kemampuan motorik (Sitorus, 2022).

Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa mayoritas perawat yang mengalami kelelahan kerja ringan tetap memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik, yaitu 138 perawat (92,6%), sementara 11 perawat (7,4%) melaporkan kualitas kehidupan kerja yang kurang baik. Sementara itu, dari 18 perawat yang mengalami kelelahan berat, seluruhnya (100%) tetap melaporkan kualitas kehidupan kerja yang baik, dan tidak ada perawat dengan kelelahan berat yang melaporkan kualitas kehidupan kerja yang kurang baik. Hal ini menunjukkan bahwa kelelahan kerja yang dirasakan bersifat sementara dan tidak berdampak langsung terhadap persepsi kualitas kehidupan kerja mereka dikarenakan adanya dukungan dari rekan kerja, atasan yang baik, serta lingkungan kerja yang mendukung

dapat berkontribusi terhadap persepsi positif terhadap kualitas kehidupan kerja, bahkan di tengah kelelahan kerja yang tinggi.

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh bahwa kelelahan kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kualitas kehidupan kerja perawat di RSUD Labuang Baji Kota Makassar. Hal ini diperkuat oleh hasil uji statistik menggunakan Spearman's Rank yang menunjukkan nilai p sebesar 0,554 ($p > 0,05$), sehingga H_0 diterima. Artinya, tingkat kelelahan yang dirasakan perawat tidak secara langsung memengaruhi bagaimana mereka menilai kualitas kehidupan kerja mereka.

Kuesioner yang digunakan untuk mengukur kelelahan kerja dalam penelitian ini adalah instrumen dari *Industrial Fatigue Research Committee* (IFRC), yang mencakup dimensi kelelahan fisik, emosional, dan mental. Namun, meskipun terdapat perawat yang mengalami kelelahan kerja ringan hingga berat, mayoritas dari mereka tetap melaporkan kualitas kehidupan kerja yang baik. Hal ini bisa disebabkan oleh beberapa faktor lain yang lebih dominan dalam membentuk persepsi terhadap kualitas kehidupan kerja, seperti kepuasan terhadap sistem penghargaan, peluang pengembangan karir, kondisi kerja yang stabil, dan hubungan antar rekan kerja yang semuanya diukur melalui kuesioner kualitas kehidupan kerja berdasarkan teori Robbins.

Dalam teori Robbins, kualitas kehidupan kerja mencakup aspek-aspek seperti kompensasi yang layak, kondisi kerja yang aman, kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan, hubungan sosial yang sehat, dan kepercayaan terhadap pimpinan. Bisa jadi, meskipun perawat mengalami kelelahan secara fisik dan emosional, jika mereka masih merasa dihargai, memiliki hubungan kerja yang harmonis, serta melihat adanya peluang untuk berkembang, maka mereka tetap menilai kualitas kehidupan kerja mereka secara positif.

Dengan kata lain, kelelahan kerja mungkin tidak menjadi faktor utama yang memengaruhi persepsi perawat terhadap kehidupan kerja mereka. Perawat bisa saja memiliki ketahanan kerja (resiliensi) yang tinggi, atau telah terbiasa dengan beban kerja yang berat sebagai bagian dari tanggung jawab profesi. Oleh karena itu, walaupun mereka mengalami kelelahan, hal tersebut belum tentu membuat mereka merasa tidak puas dengan lingkungan kerja mereka secara keseluruhan.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Wahyuni et al., 2020), diperoleh hasil nilai p -value 0,87 dengan nilai α 0,05 yang berarti tidak ada hubungan antara fatigue dengan quality of work life pada perawat intensive care di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Zainoel Abidin Banda Aceh.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Emanuela et al., 2024) diperoleh analisis data menggunakan uji *Chi-square* menunjukkan tidak ada hubungan yang signifikan antara burnout dengan kualitas hidup karyawan di Klinik Gigi Dent Smile Jakarta ($p = 0,633$).

Penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Cahyani, 2023) diperoleh hasil yaitu nilai $p = 0,00 < 0,05$ yang artinya ada hubungan antara burnout dengan kualitas kehidupan kerja perawat di RS Wawa Husada Malang yang artinya semakin tinggi tingkat burnout syndrome maka semakin rendah kualitas kehidupan kerja perawat.

b. Hubungan Stress Kerja dengan Kualitas Kehidupan Kerja

Stres kerja adalah keadaan tekanan yang menimbulkan ketidakseimbangan fisik dan psikis, mempengaruhi emosi, pemikiran, dan kondisi seorang karyawan. Ketegangan pekerjaan harus dihindari oleh tenaga kerja dalam bekerja karena dapat mengakibatkan penurunan performa yang pada gilirannya dapat mempengaruhi efisiensi kerja organisasi atau Perusahaan (Putra, 2023).

Dari hasil penelitian terlihat bahwa mayoritas perawat yang mengalami stres kerja ringan cenderung memiliki persepsi yang positif terhadap kualitas kehidupan kerja mereka. Dari total 152 perawat yang mengalami stres kerja ringan, sebanyak 142

perawat (93,4%) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja yang mereka rasakan berada dalam kategori baik. Hanya sebagian kecil, yaitu 10 perawat (6,6%) yang merasa kualitas kehidupan kerja mereka kurang baik. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja yang rendah kemungkinan besar tidak memberikan gangguan signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja para perawat.

Namun demikian, hasil yang cukup menarik juga terlihat pada kelompok perawat yang mengalami stres kerja berat. Dari 15 perawat yang termasuk dalam kategori stres berat, 14 orang di antaranya (93,3%) tetap melaporkan kualitas kehidupan kerja yang baik, dan hanya 1 orang (6,7%) yang merasa kualitas kehidupannya di tempat kerja kurang baik. Temuan ini bisa jadi mengindikasikan bahwa meskipun tingkat stres yang dirasakan tinggi, ada faktor-faktor lain yang mampu memediasi atau mengurangi dampaknya terhadap persepsi kualitas kehidupan kerja seperti dukungan sosial dari rekan kerja, sistem coping yang baik, atau lingkungan kerja yang memadai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara stress kerja dengan kualitas kehidupan kerja perawat di RSUD Labuang Baji Kota Makassar ($p = 0,000$). Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat stres yang dialami oleh perawat memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap persepsi mereka

terhadap kualitas kehidupan kerja. Artinya semakin tinggi tingkat stres yang dirasakan oleh perawat, maka semakin besar kemungkinan mereka merasa kurang puas terhadap aspek-aspek dalam kehidupan kerja mereka, seperti keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, kepuasan terhadap lingkungan kerja, dukungan dari atasan, serta kesempatan pengembangan diri.

Hasil survey yang didapatkan oleh peneliti di RSUD Labuang Baji didapatkan hasil bahwa perawat yang mengalami stress kerja disebabkan karena perasaan tidak mampu mengendalikan hal-hal penting dalam hidupnya, ketidakpastian terhadap hal-hal yang terjadi secara tiba-tiba, kesulitan dalam mengatasi tumpukan tanggung jawab, serta rasa kewalahan akibat beban pekerjaan yang berat dan terus-menerus. Ketika stres-stres ini tidak dikelola dengan baik, perawat akan lebih mudah mengalami penurunan motivasi, kelelahan mental, dan penurunan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas kehidupan kerja mereka secara keseluruhan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nugraheni & Rohayani, 2025) diperoleh analisis data menghasilkan nilai $p\text{ value} = 0,049$ yang artinya ada hubungan antara stress kerja dengan quality of nursing work life pada Perawat di Ruang Rawat Inap. Peneliti berasumsi bahwa stres

kerja tinggi di ruang rawat inap sering disebabkan oleh kesulitan menyelesaikan tugas akibat interupsi dan beban kerja berat. Di sisi lain, kualitas kehidupan kerja dipengaruhi oleh kemampuan perawat menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan rumah mereka.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wulandari, 2025) diperoleh analisis data dengan nilai $p = 0,382$, tidak ada hubungan antara stres kerja dengan *Quality of Nursing Work Life* perawat di Puskesmas Tanjungsari.

c. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Anorogo dan Widiyanti (2018) dalam (Warongan et al., 2022) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankannya. Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar dalam pelaksanaan penyelesaian tugas.

Dari hasil temuan yang didapatkan, diketahui bahwa mayoritas perawat di RSUD Labuang Baji Kota Makassar bekerja dalam lingkungan kerja yang tergolong baik, yaitu sebanyak 161 orang. Dari jumlah tersebut, sebanyak 150 perawat (93,2%) menyatakan bahwa mereka merasakan kualitas kehidupan kerja yang baik, sementara hanya 11 perawat (6,8%) yang melaporkan kualitas kehidupan kerja yang

kurang baik. Menariknya, dari kelompok yang bekerja dalam lingkungan kerja yang kurang baik, sebanyak 6 perawat (5,6%) justru tetap menyatakan bahwa mereka memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik, dan tidak ada satupun yang merasa kualitas kehidupannya di tempat kerja buruk. Hal ini menunjukkan meskipun lingkungan kerja kurang baik dapat menjadi faktor bagi penurunan kualitas kehidupan kerja, tetapi masih ada perawat yang mampu mempertahankan kualitas kehidupan kerja yang baik.

Hasil penelitian menunjukkan tidak terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kualitas kehidupan kerja pada perawat di RSUD Labuang Baji Kota Makassar ($p = 0,094$). Meskipun sebagian perawat merasa lingkungan kerja mereka belum ideal, mereka masih bisa merasakan kualitas kehidupan kerja yang baik. Hal ini disebabkan ada faktor yang memengaruhi persepsi mereka terhadap kualitas kehidupan kerja seperti kompensasi yang layak, kondisi kerja yang aman, kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan, hubungan sosial yang sehat, dan kepercayaan terhadap pimpinan memberikan dampak yang lebih besar terhadap persepsi kualitas kehidupan kerja dibandingkan faktor lingkungan fisik atau sosial semata. Selain itu, temuan ini juga dapat menunjukkan bahwa perawat di RSUD Labuang Baji

memiliki kemampuan adaptasi yang baik terhadap lingkungan kerja mereka, sehingga faktor lingkungan kerja bukan menjadi faktor utama yang menentukan kualitas kehidupan kerja mereka.

Dengan demikian, meskipun lingkungan kerja tetap menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan, temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kualitas kehidupan kerja tidak cukup hanya dengan memperbaiki aspek lingkungan kerja secara fisik, melainkan juga perlu ditunjang dengan penguatan aspek psikososial dan organisasi yang berpengaruh langsung terhadap kepuasan dan kesejahteraan perawat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lumiling et al., 2023) dengan nilai signifikan ditemukan bahwa nilai signifikansi dari variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai signifikan $0.442 > 0.05$. Artinya tidak ada pengaruh Lingkungan Kerja dengan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan FreshMart Departement Store Bahu”

D. Keterbatasan Peneliti

Keterbatasan peneliti saat melakukan penelitian :

1. Responden yang diteliti sibuk dengan pekerjaannya, sehingga peneliti menyesuaikan dengan kesibukan responden.

2. Data bersifat subjektif, karena hanya berdasarkan kuesioner, yang bisa dipengaruhi oleh suasana hati atau keinginan menjawab "baik"
3. Sampel menggunakan *accidental sampling*, sehingga hasil tidak bisa digeneralisasi ke semua perawat.