

Quality of Work Life dengan Komitmen Organisasi Perawat Pada Masa Pandemi Covid-19

Quality of Work Life with Nurse Organizational Commitment During the Covid-19 Pandemic Period

Era Pratiwi^{1*}, Mega Marindrawati Rochka², A. Awaliya Anwar³

^{1,2,3} Program Studi Administrasi Rumah Sakit, Universitas Megarezky, Makassar, Indonesia

Abstract

Health workers, especially nurses, play an important role in health services, especially during the Covid-19 pandemic, both in the form of providing health care and treatment, so they are considered the main foundation. The research objective was to determine the relationship between quality of work life (QWL) and nurse organizational commitment during the Covid-19 pandemic at Makassar City Hospital. This type of research was quantitative research with a cross sectional study approach. The sample in this study were nurses who served at the Makassar City Hospital Inpatient Installation. The data collection method was carried out by interviewing using a questionnaire. The results of the study in this study were that nurses who had a good level of QWL at most were with high organizational commitment, namely as many as 32 people (80,0%) while nurses who had an adequate level of QWL, the most were with low organizational commitment, namely as many as 24 people (72,7%). The results of the analysis using the Chi-Square Test obtained a value of $p=0,000$, which means that there was a relationship between the quality of work life and the organizational commitment of nurses during the Covid-19 pandemic at the Makassar City Hospital. From the results of the study, it was concluded that there was a relationship between QWL and the organizational commitment of nurses during the Covid-19 pandemic at Makassar City Hospital.

Keywords: commitment, nurses, organizational, pandemi

Article history:

Submitted 21 Oktober 2022

Accepted 05 Agustus 2023

Published 31 Agustus 2023

PUBLISHED BY:

Sarana Ilmu Indonesia (salnesia)

Address:

Jl. Dr. Ratulangi No. 75A, Baju Bodoa, Maros Baru,
Kab. Maros, Provinsi Sulawesi Selatan, Indonesia

Email:

info@salnesia.id, jika@salnesia.id

Phone:

+62 85255155883



Abstrak

Tenaga kesehatan khususnya perawat memainkan peran penting pada pelayanan kesehatan khususnya di masa pandemi Covid-19 baik berupa pemberian perawatan kesehatan dan pengobatan sehingga dianggap sebagai fondasi utama. Tujuan penelitian untuk mengetahui hubungan *quality of work life* (QWL) dengan komitmen organisasi perawat pada masa pandemi Covid-19 di RSUD Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional study*. Sampel penelitian ini yaitu perawat yang bertugas di Instalasi Rawat Inap RSUD Kota Makassar. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara menggunakan kuesioner. Hasil penelitian dalam penelitian ini adalah perawat yang memiliki tingkat QWL baik yang paling banyak adalah dengan komitmen organisasi tinggi yaitu sebanyak 32 orang (80,0%) sedangkan perawat yang memiliki tingkat QWL cukup yang paling banyak adalah dengan komitmen organisasi rendah yaitu sebanyak 24 orang (72,7%). Analisis pada penelitian ini menggunakan uji *Chi-Square* dengan $p\text{-value}=0,000$, yang artinya ada hubungan antara *quality of work life* dengan komitmen organisasi perawat selama masa pandemi Covid-19 di RSUD Kota Makassar. Dari hasil penelitian, disimpulkan bahwa ada hubungan antara QWL dengan komitmen organisasi perawat pada masa pandemi Covid-19 di RSUD Kota Makassar.

Kata Kunci: komitmen, perawat, organisasi, pandemi

*Penulis Korespondensi:

Era Pratiwi, email: erafayra57@gmail.com



This is an open access article under the CC-BY license

PENDAHULUAN

Kejadian *Coronavirus Disease-19* (Covid-19) yang terjadi tahun 2020 disebabkan oleh virus SARS-CoV-2. Saat ini, di beberapa negara muncul kembali varian baru yaitu omicron yang menyebar dan menyebabkan terjadinya lonjakan kasus. Afrika Selatan adalah Negara yang pertama kali melaporkan Varian omicron kepada WHO pada bulan November 2021 dan selanjutnya meluas ke Negara lain. Terdapat enam wilayah yang dilaporkan kepada WHO, dengan jumlah kasus sebanyak 19 juta kasus baru dan hanya di bawah 68.000 kematian yang dilaporkan. Kejadian ini meningkat pada bulan Februari 2022, terdapat lebih dari 392 juta kasus yang dikonfirmasi dan 5,7 juta diantaranya mengalami kematian (Nugraha dan Suhariadi, 2021).

Meningkatnya jumlah kasus membuat sumber daya manusia di rumah sakit juga mengalami keterbatasan, sehingga berakibat pada shift kerja lebih lama, terjadinya gangguan tidur, terganggunya keseimbangan kehidupan dalam bekerja, dan tingginya risiko pekerjaan yang terkait dengan paparan Covid-19. Selain itu, tingginya kasus Covid-19 juga menyebabkan kelelahan fisik dan mental, stres dan kecemasan, serta kelelahan. Sumber daya manusia khususnya perawat memainkan peran penting dalam pelayanan kesehatan yaitu dalam pemberian perawatan kesehatan dan pengobatan sehingga perawat dianggap sebagai fondasi utama dalam pelayanan. Salah satu masalah organisasi yang penting yang dialami saat ini adalah komitmen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam bekerja. Kualitas pelayanan yang diberikan oleh perawat di RS tergantung pada kualitas kehidupan kerja, komitmen, dan kepuasan SDM yang

diperoleh. Tim perawatan kesehatan dirumah sakit seringkali merasakan kelelahan fisik dan mental, kelelahan karena rasa takut tertular Covid-19, ketidakamanan, dan ketidakpastian yang disebabkan oleh pandemi. Bila stress kerja perawat tidak dapat cegah maka akan berakibat pada perilaku yang tidak diinginkan oleh rumah sakit misalnya rendahnya komitmen karyawan yang mengarah pada absensi dan keputusan meninggalkan organisasi (Aminizadeh *et al.*, 2021).

Rutinitas kerja perawat banyak terjadi perubahan selama masa pandemi COVID-19 baik pada aspek beban kerja, keselamatan kerja dan kualitas kehidupan kerja. Untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja maka pimpinan sebaiknya melakukan hal-hal seperti dukungan pengembangan staf, lingkungan kerja yang baik dan mendukung, peningkatan komunikasi efektif dalam organisasi, dan memberikan *feed back* atas pekerjaannya (Hastuti dan Wibowo, 2020; Paembonan *et al.*, 2022).

Kualitas kehidupan kerja yang terpenuhi akan meningkatkan komitmen organisasi dan begitupun sebaliknya. Salah satu indikator yang berpengaruh dalam kualitas kehidupan kerja adalah adanya kesempatan untuk mengembangkan kapasitas dan bakat, melalui penilaian kinerja staf yang dilakukan secara rutin. Menurut Astrianti *et al.* (2020), ketika QWL terpenuhi dengan baik, maka akan berpengaruh terhadap peningkatan komitmen organisasi sehingga mengurangi maksud dan keinginan pegawai untuk keluar dari tempat kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan QWL dengan komitmen organisasi perawat pada masa pandemi Covid-19 di RSUD Kota Makassar.

METODE

Penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan desain *Cross Sectional Study*. Penelitian dilakukan pada bulan Mei-Juli 2022 di RSUD Kota Makassar. Populasi penelitian ini merupakan perawat yang bertugas di Instalasi Rawat Inap RSUD Kota Makassar sejumlah 73 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *total sampling* sehingga diperoleh sampel sejumlah 73 orang perawat.

Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari kuesioner *quality of work life* (QWL) dan komitmen organisasi dengan terlebih dahulu melakukan uji validitas dan reliabilitas. Teknik pengumpulan menggunakan metode wawancara dan dokumentasi. Metode dokumentasi dilakukan untuk mendapatkan data awal dan sebagai pelengkap dari data primer. Kegiatan dokumentasi terdiri dari pencatatan, pengambilan gambar dengan menggunakan kamera. Analisis data terdiri dari analisis univariat dan bivariat. Analisis bivariat dilakukan untuk menguji hubungan antar variabel dependen dan independen menggunakan uji *Chi Square* dengan tingkat kepercayaan pada selang 95% dengan *p-value* < 0,05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan di RSUD Kota Makassar yang memiliki jumlah subjek 73 orang perawat. Adapun karakteristik dari subjek penelitian terdapat pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik subjek (n=73)

Variabel	n	%
Umur		
20-30	13	17,8
31-40	45	61,6

Variabel	n	%
41-50	13	17,8
51-60	2	2,7
Jenis Kelamin		
Laki-laki	21	28,8
Perempuan	52	71,2
Masa Kerja		
< 5 tahun	28	38,4
≥ 5 tahun	45	61,6
Komitmen Organisasi		
Tinggi	41	56,2
Rendah	32	43,8
<i>Quality of Work Life</i>		
Baik	40	54,8
Cukup	33	45,2

Sumber: Data Primer 2022

Tabel 1 memperlihatkan kelompok umur subjek yang paling banyak yaitu kelompok umur 31-40 tahun sebanyak 45 subjek (61,6%) sedangkan kelompok umur yang paling sedikit yaitu kelompok umur 51-60 tahun sebanyak 2 subjek (2,7%). Jenis kelamin subjek yang paling banyak adalah perempuan sebanyak 52 subjek (71,2%) sementara laki-laki hanya 21 subjek (21,8%). Masa kerja subjek yang paling banyak berada pada kelompok masa kerja lebih dari sama dengan 5 tahun sebanyak 45 subjek (61,6%), sementara masa kerja kurang dari lima tahun sebanyak 28 subjek (38,4%). Hasil distribusi frekuensi juga menunjukkan bahwa subjek sebagian besar memiliki komitmen organisasi yang tinggi yaitu sebanyak 41 subjek (56,2%) dan 32 subjek (43,8%) yang memiliki komitmen organisasi rendah. Sementara, untuk *quality of work life* (QWL) paling banyak menyatakan baik yaitu sebanyak 40 subjek (54,8%) dan 33 subjek (45,2%) menyatakan QWL cukup.

Hubungan QWL dengan komitmen organisasi perawat

Tabel 2 menunjukkan bahwa perawat yang memiliki QWL baik yang paling banyak adalah dengan komitmen organisasi tinggi, sebanyak 32 orang (80,0%), sedangkan perawat yang memiliki QWL cukup yang paling banyak adalah dengan komitmen organisasi rendah, sebanyak 24 orang (72,7%). Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan uji *Chi-Square* maka diperoleh nilai $X = 18,33$ dan $p\text{-value}=0,000$, yang berarti ada hubungan antara QWL dengan komitmen organisasi perawat.

Berdasarkan hasil penelitian di RSUD Kota Makassar terlihat bahwa sebagian besar perawat memiliki komitmen organisasi tinggi dan QWL yang baik meskipun masih ada perawat yang memiliki komitmen organisasi yang rendah. Umumnya komitmen organisasi yang rendah dimiliki oleh perawat berstatus kontrak yang disebabkan karena faktor lingkungan organisasi yang tidak sesuai dan kurangnya *reward* yang diberikan. Komitmen organisasi yang tinggi dan QWL yang baik juga dapat dilihat berdasarkan lama kerja staf. Hal ini disebabkan karena masa kerja dapat menambah pengalaman dan profesionalisme perawat dalam melakukan pelayanan. Dalam penelitian ini memperlihatkan bahwa perawat sebagian besar memiliki masa kerja yang lama yaitu ≥ 5 tahun sebanyak 45 responden (61,6%) (Dewi *et al.*, 2020; Suci *et al.*, 2022).

Tabel 2. Hubungan *QWL* dengan komitmen organisasi perawat di RSUD Kota Makassar Tahun 2022

<i>Quality of Work Life (QWL)</i>	Komitmen Organisasi				Total		<i>p-value</i>
	Tinggi		Rendah		N	%	
	n	%	n	%			
Baik	32	80,0	8	20,0	40	100,0	
Cukup	9	27,3	24	72,7	33	100,0	0,000*
Total	41	56,2	32	43,8	73	100,0	

Keterangan: *Uji *Chi-Square*, signifikan jika *p-value* < 0,05

Rasa aman dalam bekerja adalah salah satu penyebab perawat akan melakukan pekerjaannya dengan maksimal dalam penanganan pasien sehingga tidak mengalami kecemasan saat melakukan tindakan pada pasien. Sesuai dengan pengamatan yang dilakukan bahwa keterlibatan perawat dalam pengambilan keputusan merupakan hal efektif dalam suatu organisasi instalasi rawat inap, dengan adanya kepercayaan dari kepala ruangan terhadap semua perawat di rawat inap maka perawat akan merasa dihargai dan menimbulkan rasa loyal dan komitmen dalam bekerja. Selain kepercayaan, motivasi juga menjadi hal penting dalam menciptakan komitmen kerja. Salah satu yang menjadi pendorong motivasi intrinsik perawat dalam peningkatan keterlibatan kerja adalah adanya ketulusan dalam diri untuk terlibat dalam pelayanan keperawatan serta munculnya rasa bangga dan cinta terhadap pekerjaan. Sementara, yang menjadi motivasi ekstrinsik adalah lingkungan kerja yang kondusif bagi perawat dukungan rekan kerja, dan pemberian insentif yang sesuai. Hal ini merupakan motivasi ekstrinsik perawat untuk selalu aktif dalam memberikan pelayanan yang profesional (Butt et al., 2019; Sahni, 2019).

Penelitian ini berkaitan dengan beberapa penelitian lain yang menemukan bahwa rendahnya komitmen dalam organisasi dapat berakibat pada masalah *turnover*, pengembangan profesional rendah, menurunnya kualitas pelayanan dan berkurangnya pendapatan organisasi. Namun, apabila komitmen organisasi tinggi maka akan tercipta produktivitas kerja dan profesionalisme tenaga tinggi seperti yang dipraktekkan di Cina dan USA pada praktik keperawatan kedua negara tersebut. Hasil penelitian lain juga menemukan bahwa pengembangan karir adalah harapan seluruh perawat yang dapat terwujud melalui pendidikan dan pelatihan untuk mendapatkan jenjang karir yang lebih baik (Claypool, 2017; Limpsurapong and Kunkeaw, 2022).

Salah satu peran perawat dalam pelayanan adalah melakukan edukasi kepada pasien dan keluarga mengenai kesehatan pasien. Perawat mempunyai peran untuk memotivasi pasien dan keluarga mencapai kesembuhannya, mengedukasi mengenai apa yang boleh dilakukan dan hal yang tidak boleh dilakukan selama menjalani perawatan. Peran dan fungsi perawat tersebut dapat berjalan efektif apabila didukung dengan kualitas kehidupan kerja yang baik seperti pengembangan karir, keselamatan lingkungan kerja, rasa aman dan rasa bangga (Hwang, 2022).

Dalam penelitian ini dimensi yang paling baik membangun *QWL* di RSUD Kota Makassar adalah dimensi komunikasi dan dimensi pengembangan karir. Hal ini tentunya sangat dibutuhkan perawat dalam memberikan pelayanan sebab, pelayanan keperawatan yang profesional harus didukung dengan tenaga yang berkompeten pada keilmuan dan

praktik yang berbasis *evidence* (*Evidence Based Practice*). Program jenjang karir dapat memberikan ketersediaan akses baik melalui pendidikan dan pelatihan yang mampu meningkatkan kompetensi perawat. Upaya ini merupakan hal yang sangat penting dalam mendukung optimalisasi kompetensi perawat pada saat memberikan perawatan yang berkompeten dan aman. Riset menunjukkan bahwa apabila pelaksanaan sistem jenjang karir berjalan baik maka dapat memberikan motivasi perawat dalam pengembangan diri dan karir keperawatan (Diana *et al.*, 2020; Nugraha and Suhariadi, 2021).

Dalam aspek fasilitas sebagai bagian dari *QWL* perawat di RSUD Kota Makassar sebagian besar 58,9% mengatakan fasilitas yang tersedia baik. Perawat yang bekerja di instalasi dengan dilengkapi fasilitas dan dilibatkan dalam berbagai macam pengambilan keputusan akan merasa bahwa mereka diberikan ruang untuk bekerja dengan nyaman dengan begitu mereka akan loyal atau bangga terhadap tempat mereka bekerja. Penelitian lain menyatakan bahwa untuk menghasilkan kualitas kehidupan kerja yang baik rumah sakit harus mampu menciptakan iklim organisasi dimana perawat dapat merasakan keterlibatannya dalam rumah sakit, terlibat saat pengambilan keputusan, adanya perlindungan atas keselamatan kerja, hubungan yang baik antar rekan kerja maupun dengan atasan, pengembangan karir baik melalui pendidikan maupun pelatihan serta mempunyai rasa bangga dengan pekerjaan (Suaib, 2019).

Ketersediaan fasilitas yang ada di setiap ruangan khususnya rawat jalan dalam penanganan pasien akan memberikan kualitas pelayanan bagi setiap perawat yang menangani pasien, dengan demikian perawat juga merasa aman saat melayani pasien secara langsung, dan fasilitas yang sesuai standar akan mempermudah pelaksanaan kegiatan keperawatan serta dapat membantu perawat dalam melindungi diri sendiri dengan tersedianya alat pelindung diri. Dalam situasi kegawatdaruratan perawat juga sudah siap karena didukung dengan adanya keterampilan teknis yang memadai serta mampu menggunakan alat-alat bantu pelindung diri dengan benar (Kau *et al.*, 2022).

Kepuasan kerja adalah sejauh mana orang menyukai pekerjaannya dan apa yang diharapkan sesuai dengan yang diberikan. Kepuasan kerja sangat mempengaruhi komitmen organisasi pada perawat dalam hal kepercayaan terhadap nilai-nilai profesional, kecenderungan untuk menciptakan upaya yang signifikan dalam pekerjaan, profesionalisme, mempunyai rasa bangga dalam karir dan berjuang dalam kegiatan pelayanan. Beberapa penelitian terkait yang dilakukan oleh Batvandi dan Ghazavi (2017) dan Budiono (2021) menunjukkan bahwa sangat penting memperhatikan komitmen organisasi perawat di rumah sakit karena akan memberikan dampak positif dalam sistem pelayanan keperawatan. Apabila tingkat kepuasan kerja perawat tinggi maka komitmen organisasi yang dimilikinya juga semakin tinggi pula akan meminimalkan terjadinya *turnover* di rumah sakit.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat hubungan antara *Quality of Work Life* (*QWL*) dengan komitmen organisasi perawat masa pandemi Covid-19 di RSUD Kota Makassar. Saran dalam penelitian adalah pihak rumah sakit lebih meningkatkan *QWL* khususnya dalam aspek keselamatan lingkungan kerja dan fasilitas yang nyaman dalam bekerja. Sementara untuk peneliti berikutnya disarankan agar dapat melakukan penelitian secara *mix method* untuk mendapatkan informasi lebih mendalam dan menambahkan variabel lain yang mempengaruhi komitmen organisasi perawat.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penelitian ini dilakukan dengan bantuan banyak pihak. Oleh karena itu, penulis menghaturkan terima kasih sebesar besarnya kepada seluruh tim peneliti, kepada pemerintah kota Makassar yang memberikan izin dalam melaksanakan penelitian dan kepada pihak rumah sakit terutama perawat yang menjadi subjek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Aminizadeh M, Saberinia A, Salahi S, Mahdeyeh S, Parya JA, Hojjat S. 2021. Quality of Working Life and Organizational Commitment of Iranian Pre-Hospital Paramedic Employees During the 2019 Novel Coronavirus Outbreak. *International Journal of Healthcare Management*, 15(1): 36–44. <https://doi.org/10.1080/20479700.2020.1836734>.
- Astrianti A, Najib M, Sartono B. 2020. Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi dan Turnover Intention Pada Account Officer Perusahaan Keuangan Mikro. *Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial dan Humaniora*, 22(1): 17–25. <https://doi.org/10.24198/sosiohumaniora.v22i1.23121>.
- Batvandi Z, Ghazavi M. 2017. The Study of the Quality of Working Life with Organizational Commitment and Job Satisfaction among the Employees Using Correlation Analysis (Case Study: Aseman Carton Making Factory of Isfahan). *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, 6(1): 100–110. <https://european-science.com/eojnss/article/view/4902>.
- Budiono NA. 2021. The Influences of Organizational Culture, Quality of Work Life And Organizational Commitment on Employee Performance at RSPAD Gatot Soebroto Hospital. *Dinasti International Journal of Management Science (DIJMS)*, 2(4): 627–638. <https://doi.org/10.31933/dijms.v2i4.794>.
- Butt RS, Altaf S, Chohan IM, Ashraf SF. 2019. Analyzing the Role of Quality of Work Life and Happiness at Work on Employees Job Satisfaction with the Moderation of Job Stress, Empirical Research of Jiangsu University. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(10): 1905–1915.
- Claypool KK. 2017. *Organizational Success : How the Presence of Happiness in the Workplace Affects Employee Engagement That Leads to Organizational Succes*. [Theses and Dissertations]. Pepperdine University.
- Dewi RP, Utami NI, Ahmad J. 2020. Quality of Work Life dan Work Engagement Pada Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Yogyakarta. *Jurnal Psikologi*, 13(1): 15–25. <https://doi.org/10.35760/psi.2020.v13i1.2512>.
- Diana, Eliyana A, Emur AP, Sridadi AR. 2020. Building Nurses' Organizational Commitment by Providing Good Quality of Work Life. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(4): 142–150. <https://doi.org/10.31838/srp.2020.4.22>.
- Hastuti NT, Wibowo UDA. 2020. Pengaruh Quality of Work Life (QWL) dan Organizational Commitment (OC) terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Perawat Tetap. *PSIMPHONI: Jurnal Penelitian Psikologi*, 1(1): 1-9. <https://doi.org/10.30595/psimphoni.v1i1.8084>.
- Hwang E. 2022. Factors Affecting the Quality of Work Life of Nurses at Tertiary General Hospitals in the Context of the COVID-19 Pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(8): 1-13. <https://doi.org/10.3390/ijerph19084718>.

- Kau STA, Dulahu WY, Hiola DS. 2022. Description of Nurses Quality of Work Life in RSUD Dr. M.M. Dunda Limboto. *Jambura: Journal of Health Sciences and Research*, 4(1): 416–425. <https://doi.org/10.35971/jjhsr.v4i1.11964>.
- Limpsurapong C, Kunkeaw L. 2022. Quality of Work Life Affecting Work Effectiveness Through Organizational Commitment : A Case Study of Registered Nurse of Community Hospitals Under Public Health Office in Thailand. *Sripatum Review of Humanities and Social Sciences*, 22(2): 115–128. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/spurhs/article/view/259061>.
- Nugraha CV, Suhariadi F. 2021. Pengaruh Quality of Work Life terhadap Work Engagement dengan Workplace Happiness sebagai Variabel Mediator pada Pekerja Work from Office di Masa Pandemi COVID-19. *Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(1): 532–540. <https://e-journal.unair.ac.id/BRPKM/article/view/26745/pdf>.
- Paembonan LC, et al. 2022. The Influence of Employee Engagement, Quality of Work Life and Organizational Commitment on Turnover Intention of Nurses from Grestelina Makassar Hospital in 2022. *Journal of Positive School Psychology*, 6(8): 99–106. <https://journalppw.com/index.php/jpsp/article/view/9591>.
- Sahni J. 2019. Role of Quality of Work Life in Determining Employee Engagement and Organizational Commitment in Telecom Industry. *International Journal for Quality Research*, 13(2): 285–300. <https://doi.org/10.24874/ijqr13.02-03>.
- Suaib, Syahrul S, Tahir T. 2019. Nurses' Quality of Work Life. *Journal of Health Science and Prevention*, 3(35): 1-4. <https://doi.org/10.29080/jhsp.v3i3S.292>.
- Suci RP, Mas N, Risky M. 2022. The Role of Job Satisfaction in Mediating the Quality of Work Life Effect on Employee Performance. *Journal of Economics, Business and Accountancy Ventura*, 25(2): 217-228. <https://doi.org/10.14414/jebav.v25i2.3094>.