**HUBUNGAN ANTARA *QUALITY OF WORK LIFE* DENGAN KINERJA PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT KRISTEN**

**NGESTI WALUYO**

***RELATIONSHIP BETWEEN QUALITY OF WORK LIFE AND PERFORMANCE OF NURSES IN CHRISTIAN HOSPITAL***

***NGESTI WALUYO***

*Askha Riane Kusumaningtyas¹, Alimatus Sahrah²*

12Universitas Mercu Buana Yogyakarta

12Askhatyas9@gmail.com

1208999262320

**ABSTRAK**

 Tingginya beban kerja dalam menangani pasien ditambah adanya pandemic Covid-19 serta penggunaan alat perlindungan diri (APD) sangat berpengaruh terhadap menurunnya imunitas tubuh, dan kinerja dari perawat terutama perawat rumah sakit. Penelitian ini bertujuan untuk untuk mengetahui hubungan *antara quality of work life* dengan kinerja pada perawat di Rumah Sakit Kristen Ngesti Waluyo. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 50 perawat yang memiliki karakteristik tercatat sebagai perawat di semua bagian divisi RSK Ngesti Waluyo dan memiliki masa kerja minimal 1 tahun. Metode pengumpulan data menggunakan metode skala *quality of work life* dengan reliabilitas 0,921 dan kinerja dengan reliabilitas 0,910. Teknik analisis data menggunakan analisis korelasi *Product Moment* dari *Pearson Correlation*. Hasil analisis data uji normalitas *quality of work life* dan kinerja diperoleh p < 0,05, uji linearitas diperoleh p < 0,05, dan uji hipotesis diperoleh p < 0,05. Hasil tersebut menunjukan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *quality of work life* dengan kinerja pada perawat di RSK Ngesti Waluyo. Besarnya koefisien determinasi (R2) sebesar 0,127, artinya variable *quality of work life* memberikan kontribusi sebesar 12,7% sebagai variabel yang berhubungan dengan kinerja perawat di RSK Ngesti Waluyo. Hal ini sekaligus menegaskan bahwa masih terdapat 87,3% variabel lain yang mempengaruhi kinerja.

**Kata kunci** : kinerja, perawat,  *quality of work life*

***ABSTRACT***

*The high workload in handling patients plus the Covid-19 pandemic and the use of personal protective equipment (PPE) greatly affect the decline in body immunity, and the performance of nurses especially hospital nurses. This research aims to determine the relationship between quality of work life with performance of nurses in Christian Hospital Ngesti Waluyo. The subjects in this study amounted to 50 nurses who had the characteristics registered as a nurse in all divisions in Christian Hospital Ngesti Waluyo and work for more than one year. Retrieval of this research data using uses three scales, there is the Scale of Quality of Work Life with reliability 0,921, and Performance Scale with reliability 0,910. The data analysis technique using product moment correlation from Pearson Correlation. The results of data analysis quality of work life and performance normality test data are obtained p < 0,05, linearity test obtained p <0,05, and hypothesis test is obtained p < 0.05. These results indicate that there is a significant positive relationship between the quality of work life and performance of nurses in Christian Hospital Ngesti Waluyo. The magnitude of the determination coefficient (*$R^{2}$*) is 0,127, meaning that the quality of work life variable contributes 12,7% as a variable related to performance of nurses in Christian Hospital Ngesti Waluyo. This also confirms that there are still 87,3% of the influence of other variables not examined in this performance.*

***Keywords****: performance, nurse , quality of work life*

**PENDAHULUAN**

Tranmisi penularan Covid-19 pada tenaga kesehatan menjadi isu penting di era pandemi ini. Kematian tenaga kesehatan kesehatan akibat Covid-19 khususnya perawat semakin bertambah. Berdasarkan data kematian tenaga kesehatan yang meninggal akibat Covid-19 hingga Maret 2021 yakni 842 kematian. Seseorang yang dinyatakan positif Covid-19 harus melakukan isolasi, baik secara mandiri dirumah maupun di rumah sakit. Isolasi tentunya dilakukan dibawah pengawasan ahli yaitu tenaga kesehatan di rumah sakit. Perawat memiliki peran sebagai *caregiver* yang merupakan peran utama dimana perawat akan terlibat aktif selama 24 jam dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien.

Rumah sakit adalah bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (*komprehensif*), penyembuhan penyakit (*kuratif*) dan pencegahan penyakit (*preventif*) kepada masyarakat. Rumah sakit juga merupakan pusat pelatihan bagi tenaga kesehatan dan pusat penelitian medik (WHO, 2017). Rumah sakit mempunyai tujuan memberikan pelayanan untuk pasien dan keluarganya dalam bentuk pelayanan yang bermutu. Rumah Sakit memiliki tenaga kesehatan yang menjalankan tugas dan fungsi sesuai dengan profesi masing-masing seperti dokter, perawat, bidan, fisioterapi, dan tenaga kesehatan lainnya.

 Mulyono, Hamzah dan Abdullah (2013) berpendapat bahwa kinerja perawat sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan merupakan masalah yang sangat penting untuk dikaji dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan. Motowidlo dan Van Scotter (1994) menambahkan 2 unsur dalam kinerja, yaitu dedikasi kerja (*job dedication*) dan fasilitas interpersonal (*interpersonal facilitation*). Kedua unsur ini memberi kontribusi yang unik terhadap kinerja secara keseluruhan.

Penelitian Putri (2018) mengenai hubungan *quality of work life* dengan kinerjaperawat di RSUD Deli Serdang, dari 60 subjek diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan positif antara *quality of work life* dengan kinerja perawat, dimana semakin tinggi kualitas kehidupan kerja maka kinerja perawat juga semakin tinggi, begitupun sebaliknya dengan sumbangan yang diberikan oleh *quality of work life* sebesar 11%. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Putri (2018) yaitu tempat penelitian, penelitian Putri dilakukan di RSUD Deli Serdang dengan 60 subjek sedangkan penelitian ini dilakukan di RSK Ngesti Waluyo dengan 50 subjek. Penelitian ini bervariabel kinerja, hal ini diasumsikan karena menurut Friandani, (2021), tingginya beban kerja dalam menangani pasien ditambah adanya pandemic Covid-19 serta penggunaan alat perlindungan diri (APD) sangat berpengaruh terhadap menurunnya imunitas tubuh, dan kinerja dari perawat terutama perawat rumah sakit.

Didasarkan pada data awal yaitu wawancara dengan subjek yang menunjukkan bahwa *quality of work life* subjek tidak bisa memberikan pelayanan yang maksimal, gugup, terbatasi oleh aturan, sehingga membuatnya merasa tidak bersemangat, sering merasa lelah, tidak ada apresiasi dan minimnya sosialisasi dengan rekan kerja.

Menurut Gibson (2010) ada 3 faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain adalah faktor individu (kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, dan demografis), faktor psikologis (persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan *quality of work life*), faktor organisasi (struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan) menyebutkan bahwa kinerja yang tinggi dapat dicari dengan rasa kepuasan pribadi oleh orang yang melakukan suatu pekerjaan. Pemilihan variabel terikat didasarkan pada data awal yaitu wawancara dan didukung dengan hasil penelitian Putri (2018) yang mengungkapkan bahwa *quality of work life* dapat mempengaruhi kinerja seseorang sebesar 11%.

*Quality of work life* mengacu pada pengaruh dari situasi kerja keseluruhan terhadap seorang individu, sehingga keadaan tersebut mampu mengarahkan kepada kesediaan anggota organisasi untuk bekerja lebih baik dan menghasilkan kinerja yang tinggi. *Quality of work life* menurut Dessler (2011) adalah keadaan ketika individu dapat memenuhi kebutuhan penting mereka dengan bekerja dalam organisasi, dan kemampuan untuk melakukan hal itu bergantung pada apakah adanya perlakuan yang adil dan sportif terhadap para perawat, kesempatan bagi tiap perawat untuk menggunakan kemampuan secara penuh, kesempatan untuk mewujudkan diri, berperan secara aktif dalam pengambilan keputusan penting yang melibatkan pekerjaan mereka.

Aspek *quality of work life* menurut Kossen (1993) meliputi kompensasi yang cukup adil, kondisi kerja yang aman dan sehat, kesempatan untuk mengembangkan diri, peluang untuk tumbuh, integrasi sosial dalam organisasi, hak karyawan, pekerja dan ruang hidup, dan tanggung jawab sosial organisasi. Sedangkan *quality of work life* menurut Lau dan May (1998) memiliki enam aspek yaitu gaji dan kesejahteraaan, kesempatan mengembangkan diri, keamanan kerja, kebanggaan pada pekerjaan, keterbukaan dan keadilan, kepercayaan dan keramahan.

*Quality of work life* mengungkapkan pentingnya penghargaan manusia pada lingkungan kerjanya untuk membantu menyeimbangkan karyawanan dengan kebutuhan, minat dan tekanan yang dihadapi oleh karyawan sehingga bermanfaat untuk meningkatkan kinerja perusahaan dan mengurangi *turnover* karyawan dengan cara mengembangkan *quality of work life* Peningkatan *quality of work life* seseorang dapat memberikan pula *positive feeling* yang lebih besar, *self esteem* yang lebih tinggi, peningkatan *job satisfaction*, dan peningkatan komitmen terhadap organisasi yang pada akhirnya peningkatan *quality of work life* akan mengurangi tingkat absensi, terciptanya *quality of work life* yang baik menimbulkan kepuasan karyawan karena keinginan, kebutuhan dan nilai-nilai karyawan dapat terpenuhi dalam organisasi tersebut (Tjahyanti, 2013). Adanya *quality of work life* yang baik juga dapat menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan di dalam organisasi (Setiyadi & Wartini, 2016).

**METODE**

Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel terikat kinerjadan variabel bebas *quality of work life.* Kinerja merupakan . *Quality of work life* adalah persepsi pekerja mengenai kesejahteraan, suasana dan pengalaman pekerja di tempat mereka bekerja, yang mengacu kepada bagaimana efektifnya lingkungan pekerjaan memenuhi keperluan-keperluan pribadi pekerja. Kinerja merupakan hasil yang terkait dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi, dan kriteria keefektifan lain yang dicapai selama periode tertentu melalui usaha yang membutuhkan kemampuan dan keterampilan serta pengalaman (Gibson, 2010).

Subjek pada penelitian ini adalah perawat di Rumah Sakit Kristen Ngesti Waluyo dengan karakteristik yang telah ditentukan yakni 1) Tercatat sebagai perawat di semua bagian divisi Rumah Sakit Kristen Ngesti Waluyo. 2) Masa kerja minimal 1 tahun, hal ini diasumsikan bahwa perawat telah mengenal lingkungan dan kondisi tempat bekerja, dengan pertimbangan bahwa karyawan cukup menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja, kebijakan perusahaan, metode kerja, dan petunjuk pemakaian alat kerja (Walgito, 2013).

Penelitian ini menggunakan skala likert dengan 4 alternatif jawaban. Skala *Quality of Work Life* dengan 23 aitem memiliki koefisien daya beda 0,422 – 0,761 dan koefisien korelasi 0,921, sedangkan Skala Kinerja dengan 20 aitem memiliki koefisien daya beda 0,365 – 0,688 dan koefisien korelasi 0,910. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi *product moment* (*Pearson correlation*) yang di kembangkan oleh Karl Pearson (Azwar, 2012). Teknik korelasi *product moment* (*Pearson correlation*) digunakan untuk menetapkan kuatnya hubungan antara dua variabel saja, yaitu variabel bebas *quality of word life* dengan variabel terikat kinerja.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Data penelitian yang diperoleh dari skala kinerja dan skala *quality of work life* pada perawat digunakan sebagai dasar pengujian hipotesis dengan menggunakan skor hipotetik dan empirik.

Hasil perhitungan data hipotetik skor variabel kinerja pada perawat dengan jumlah aitem 20, diperoleh data hipotetik dengan skor minimum subjek yaitu 1 x 20 = 20 dan skor maksimal 4 x 20 = 80, rerata hipotetik (80 + 20): 2 = 50 dan standar deviasi (80 - 20): 6 = 10. Sedangkan hasil analisis data empirik skor minimum 56, skor maksimum 78, dengan rata-rata (m*ean*) 63,60 dan nilai deviasi 6,010.

Hasil perhitungan data hipotetik skor variabel *quality of work life* dengan jumlah aitem 23, diperoleh skor minimum subjek yaitu 1 x 23 = 23 dan skor dan skor maksimal 4 x 23 = 92, rerata hipotetik (92 + 23): 2 = 57,5 dan standar deviasi (92 - 32): 6 = 10. Sedangkan hasil analisis data empirik yaitu skor minimum 56 dan skor maksimum 81, dengan rata-rata (*mean*) 68,36 dan nilai deviasi 6,036.

Kategori data dalam penelitian menurut Azwar (2012) digunakan untuk menempatkan individu kedalam kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinun yang diukur.

Tabel 1 Kategorisasi Skala Kinerja pada Perawat

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Kategori** | **Skor** | **N** | **%** |
| Tinggi | X > 60 | 31 | 62% |
| Sedang | 40 < X ≤ 60 | 19 | 38% |
| Rendah | X ≤ 40 | 0 | 0% |
| Jumlah | 50 | 100% |

Hasil kategorisasi berdasarkan rerata dan standar deviasi secara hipotetik diperoleh hasil yaitu kategorisasi tinggi sebesar 62% (31 orang) kategori sedang sebesar 38% (19 orang), dan tidak ada perawat (0%) memiliki kinerja yang rendah.

Tabel 2 Kategorisasi Skala Quality of Work Life pada Perawat

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Kategori** | **Skor** | **N** | **%** |
| Tinggi | X > 67,5 | 27 | 54% |
| Sedang | 47,5 < X ≤ 67,5 | 23 | 46% |
| Rendah | X ≤ 47,5 | 0 | 0% |
| Jumlah | 50 | 100% |

Hasil kategorisasi berdasarkan rerata dan standar deviasi secara hipotetik diperoleh hasil yaitu kategorisasi tinggi sebesar 54% (27 orang) kategori sedang sebesar 46% (23 orang), dan tidak ada perawat (0%) memiliki *quality of work life* yang rendah.

Hasil uji normalitas sebaran data *quality of work life* menunjukan nilai KS-Z sebesar 0,125 dengan taraf signifikan sebesar 0,049 hal tersebut menunjukan bahwa sebaran data *quality of work life* pada perawat di Rumah Sakit Kristen Ngesti Waluyo mengikuti sebaran data yang tidak normal. Gani dan Amalia (2015), melaporkan bahwa ketika subjek penelitian dalam jumlah besar yaitu lebih dari 30 atau N ≥ 30, maka dapat dikatakan bahwa data terdistribusi normal, dikarenakan uji normalitas hanya memberikan gambaran dari distribusi Gaussian, sehingga tidak berkaitan erat dengan uji linearitas dan korelasi.

Hasil uji linearitas antara *quality of work life* dengan kinerja diperoleh F sebesar 6,490 dengan taraf signifikansi p = 0,016. Hal ini berarti variabel *quality of work life* dan kinerja merupakan hubungan yang linear dan dapat dilanjutkan dengan uji hipotesis berupa uji korelasi *Product- Moment*.

Hasil analisis korelasi *product moment* pada data penelitian, diperoleh koefisien korelasi ( rxy ) = 0,356 dengan P = 0,011 hal tersebut menunjukan ada hubungan yang positif antara *quality of work life* dengan kinerja pada perawat di Rumah Sakit Kristen Ngesti Waluyo. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini diterima, semakin tinggi *quality of work life* maka tingkat kinerja cenderung tinggi, begitu juga sebaliknya.

Hasil analisis data menunjukan nilai koefisien determinasi antara *quality of work life* dengan kinerja ( 𝑅2 ) sebesar 0,127 yang menunjukan bahwa variabel *quality of work life* memiliki kontribusi sebesar 12,7 % terhadap kinerja dan 87,3 % dipengaruhi oleh faktor- faktor lain yaitu menurut Wahyudin dalam Setiyadi dan Wartini (2016) kinerja karyawan selain dipengaruhi oleh *quality of work life*, juga dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya kerja, komunikasi, komitmen, jabatan, pelatihan, kompensasi, kepuasan kerja, dan masih banyak yang lain.

Pengaruh *quality of work life* dengan kinerja pada perawat di RSK Ngesti Waluyo memiliki kontribusi sebesar 12,7%, jika dibanding dengan penelitian Putri (2018) di RSUD Deli Serdang dengan kontribusi 11% maka kontribusi *quality of work life* dengan kinerja di RSK Ngesti Waluyo lebih besar. Kelemahan dari penelitian ini yaitu adanya perbedaan antara hasil wawancara dengan hasil penelitian. Hasil wawancara menunjukkan bahwa kinerja perawat di Rumah Sakit Kristen Ngesti Waluyo rendah, sedangkan hasil penelitian menunjukkan hasil yang tinggi. Menurut Rachmawati (2007), perawat sering menganggap bahwa wawancara itu mudah karena perawat sering berkomunikasi dengan klien untuk mendapatkan informasi penting, namun kenyataannya banyak peneliti mengalami kesulitan saat mewawancarai seorang perawat karena cenderung menjawab dengan singkat dan sesuai kondisi saat itu, ditambah budaya masyarakat Indonesia yang cenderung tidak terbiasa mengungkapkan perasaan.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan “ada hubungan positif antara *quality of work life* dengan kinerja pada perawat di Rumah Sakit Kristen Ngesti Waluyo”, Hal tersebut menunjukan bahwa semakin tinggi *quality of work life* maka kinerja pada perawat yang dimiliki tinggi, sebaliknya semakin rendah *quality of work life* maka kinerja pada perawat juga rendah pula.

**DAFTAR PUSTAKA**

Azwar, S. (2012). Penyusunan Skala Psikologi (ed.2). In *Pustaka Pelajar*.

Dessler, G. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. In P. R. Abdurachman & F. H. Hardiansjah (Eds.), *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Tenth). Indeks.

Friandani, W. J. (2021). *Peran Perawat di Masa Pndemi Covid-19*. Rumah Sakit UNS. Diakses tanggal 26 Juli 20221 dari https://rs.uns.ac.id/peran-perawat-di-masa-pandemi-covid-19/

Gani, I., & Amalia, S. (2015). *Alat Analisis Data: Aplikasi Statistik untuk Penelituan Bidang Ekonomi dan ... - Irwan Gani, Siti Amalia - Google Buku* (M. Bendatu (ed.); Satu). CV Andi Offset. Diakses tanggal 2 Februari dari https://books.google.co.id/books?id=1FSiCgAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false

Gibson, I. D. (2010). Organisasi dan Manajemen : Perilaku, Struktur dan Proses. In *Organizational Behavior*.

Kossen, S. (1993). *Aspek Manusia dalam Organisasi*. Erlangga.

Lau, R. S. M., & May, B. E. (1998). A Win-win Paradigm For Quality of Work Life and Business Performance. *Human Resource Development Quarterly*, *9*(3), 211–226. Diakses tanggal 10 Desember 2021 dari https://doi.org/10.1002/HRDQ.3920090302

Motowidlo, S. J., & Van Scotter, J. R. (1994). Evidence That Task Performance Should Be Distinguished From Contextual Performance. *Journal of Applied Psychology*, *79*(4), 475–480. Diakses tanggal 15 Juni 2021 dari https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.4.475

Mulyono, M. H., Hamzah, A., & Abdullah, A. Z. (2013). Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Tingkat III 16.06.01 Ambon. *Jurnal AAKK*, *2*(1), 18–26. Diakses tanggal 15 Maret 2021 dari https://media.neliti.com/media/publications/8270-ID-faktor-yang-berpengaruh-terhadap-kinerja-perawat-di-rumah-sakit-tingkat-iii-1606.pdf

Putri, I. T. (2018). Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja (Qwl) Dengan Kinerja Perawat Di Rsud Deli Serdang. In *Universitas Medan Area*. Universitas Medan Area.

Rachmawati, I. N. (2007). Pengumpulan Data dalam Penelitian Kualitatif : Wawancara. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, *11*(1), 35–40.

Setiyadi, Y. W., & Wartini, S. (2016). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, *5*(4), 315–324.

Tjahyanti, S. (STIE T. (2013). Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Kinerja. *Jurnal Media Bisnis*, *55*, 89–114.

Walgito, B. (2013). Pengantar Psikologi Umum. In *Rajawali Perss*.

WHO. (2017). *World Health Statistics 2017 Monitoring Health For The SDGs*. Diakses tanggal 11 Desember 2021 dari https://www.who.int/gho/publications/world\_health\_statistics/2017/EN\_WHS2017\_TOC.pdf