

Analisis Kinerja Perawat Ditinjau dari Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*) di RSIA X Pekanbaru Tahun 2019

Elvi Susanti¹, Zulfan Saam², Novita Rany³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Hangtuah Pekanbaru
Email: ¹elvi_susanti81@yahoo.com

Abstrac

Performance is the appearance of the work of personnel in an organization both in quantity and quality, nurse performance is a reflection of hospital performance, and nurses occupy the largest proportion of human resources in the hospital which is a staff directly providing services to patients for 24 hours. This study aims to determine the relationship of Quality of Work Life (quality of work life) consisting of 9 (nine) variable components with the performance of nurses in RSIA X Pekanbaru. This research uses quantitative methods, with cross sectional design, where the measurement of dependent and independent variables is carried out at one time. The population was all nurses who met the inclusion and exclusion criteria totaling 61 nurses. Used univariate and bivariate analyzes using SPSS version 21. From the results of the study found all components of work quality do not affect the performance of nurses in RSIA X Pekanbaru. Nurse performance in RSIA X is categorized as Good covering Competencies, Nursing Sensitive Quality Indicators and Nursing Performance on Specific Task.

Keywords : *Performance, Nurses, Quality of Work Life*

Abstrak

Kinerja adalah penampilan hasil karya personil dalam suatu organisasi baik secara kuantitas maupun kualitas, Kinerja perawat merupakan cerminan kinerja rumah sakit, dan perawat menempati proporsi terbesar dari SDM di rumah sakit yang merupakan tenaga secara langsung memberikan pelayanan kepada pasien selama 24 jam. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan Kualitas Kehidupan Kerja (*quality of work life*) yang terdiri dari 9 (Sembilan) Komponen variabel dengan kinerja perawat di RSIA X Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan rancangan *Cross Sectional*, dimana pengukuran variable dependen dan independen dilakukan pada satu waktu. Populasinya adalah semua perawat yang memenuhi kriteria inklusi dan eksklusi berjumlah 61 orang perawat. Digunakan analisis univariat dan bivariat menggunakan SPSS versi 21. Dari Hasil penelitian ditemukan seluruh komponen kualitas kehidupan kerja tidak mempengaruhi kinerja perawat di RSIA X Pekanbaru. Kinerja perawat perawat di RSIA X dikategorikan Baik meliputi *Competencies, Nursing Sensitive Quality Indicators dan Nursing Performance on Specific Task*

Kata kunci: *Kinerja, Perawat, Kualitas Kehidupan Kerja*

PENDAHULUAN

Puskesmas Rumah Sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan bagi masyarakat yang merupakan suatu usaha padat modal, padat Sumber Daya Manusia (SDM) serta padat ilmu dan teknologi (Ayuningtyas, 2016). Rumah Sakit harus dapat mengelola ketiga hal tersebut dengan baik agar dapat menjalankan perannya dengan baik. SDM

Rumah Sakit yang berperan besar dalam pelayanan kesehatan adalah Staf Medik Fungsional (SMF) yang meliputi dokter umum, dokter spesialis, yang sangat berperan dalam menentukan arah kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan. Lingkungan bisnis pelayanan kesehatan merupakan lingkungan yang dinamis yang akan mempengaruhi setiap anggota

organisasi tersebut, (Pynes J.E et al ,2011).

Menurut UU No 44/2009 Rumah Sakit (RS) adalah suatu institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah Sakit merupakan pelayanan kesehatan pada masyarakat yang utamanya menyelenggarakan upaya kuratif dan rehabilitatif. Selain itu Rumah Sakit juga berfungsi sebagai pelayanan kesehatan rujukan. Sedangkan menurut pendapat Wibowo (2018) Rumah Sakit adalah sebagai fasilitas kesehatan rujukan tingkat lanjut merupakan organisasi yang kompleks. Dalam menciptakan pelayanan kesehatan, Rumah Sakit membutuhkan berbagai jenis ketenagagaan skill dan non skill, standar sarana prasarana serta perlengkapan serta peralatan dengan teknologi kedokteran yang canggih. Rumah Sakit dituntut untuk mampu mengembangkan pelayanan kesehatan yang bermutu dan terstandarisasi dengan prinsip kendali mutu dan kendali biaya.

Menurut pendapat Trisnantoro & listyani (2018), pertumbuhan Rumah Sakit swasta meningkat secara signifikan dibandingkan jenis Rumah Sakit lainnya, rata-rata pertumbuhan sebesar 17,3 %. Pertumbuhan ini juga terjadi di Provinsi Riau baik Rumah Sakit milik pemerintah atau Rumah Sakit milik swasta dalam kurun waktu 5 tahun terakhir (2012-2016) sebesar 20% dimana jumlah Rumah Sakit tahun 2012 sejumlah 59 dan meningkat menjadi 71 Rumah Sakit di tahun 2016. Peningkatan yang pesat terjadi di kota Pekanbaru, Angka pertumbuhan Rumah Sakit di Kota Pekanbaru sebesar 35 % dimana jumlah rumah sakit di kota Pekanbaru tahun 2012 ada sekitar 23 rumah sakit dan pada tahun 2016 jumlahnya meningkat menjadi 31 rumah sakit. Hal ini disebabkan karena perkembangan pembangunan dan peningkatan jumlah penduduk di kota Pekanbaru (Profil Kesehatan Provinsi Riau, 2016).

Rumah Sakit adalah sebagai suatu Institusi pelayanan kesehatan perorangan yang mempunyai sumber daya manusia

(SDM) yang kualitasnya sangat berperan dalam menunjang pelayanan kesehatan, salah satu SDM terpenting di Rumah Sakit adalah perawat, karena selain jumlahnya yang dominan (50%-60% dari seluruh tenaga yang ada), perawat memberikan pelayanan 24 jam sehari selama tujuh hari dalam seminggu yang mempunyai kontak dengan pasien (Depkes RI, 1999). Menurut pendapat De Lucia (2009) bahwa perawat menghabiskan banyak waktu dalam memberikan pelayanan terhadap pasien di Rumah Sakit, salah satu pelayanan terhadap pasien dipengaruhi oleh kualitas kerja perawat, sehingga dengan demikian peningkatan keselamatan pasien dapat dicapai dengan meningkatkan kinerja perawat.

Perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan (UU No 38 / 2014). Sedangkan menurut UU kesehatan No.36 tahun 2014 tentang tenaga kesehatan perawat adalah bagian dari tenaga kesehatan. Tenaga kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan/atau keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan.

RSIA X adalah Rumah Sakit swasta yang bergerak dalam pelayanan khusus Ibu dan Anak, sebagai RSIA non BPJS Kesehatan mesti mampu bersaing dengan RSIA lain sekelasnya yang telah bekerjasama dengan BPJS Kesehatan, Walaupun di era Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) masyarakat memiliki kemudahan dalam mengakses pelayanan kesehatan di beberapa Rumah Sakit, namun di RSIA X Pekanbaru mengalami peningkatan kunjungan pasien rawat jalan, dari survey awal didapatkan bahwa dari 3 tahun terakhir angka kunjungan pasien rawat jalan yaitu tahun 2016 rata-rata perbulan sebanyak 3689 kunjungan, tahun 2017 sebanyak 4439 kunjungan, dan tahun 2018 sebanyak 4633 kunjungan. Terjadi peningkatan kunjungan rawat jalan sedangkan dilihat Dilihat dari

kunjungan rawat inap di RSIA X Pekanbaru terjadinya penurunan tingkat pemanfaatan tempat tidur pada satuan waktu tertentu dari 34 jumlah tempat tidur yang tersedia dari 3 (tiga) tahun terakhir yaitu tahun 2016 sebesar 60,02 %, tahun 2017 sebesar 60,45% dan tahun 2018 sebesar 60,04% dengan angka kunjungan rawat inap rata-rata tahun 2016 sebesar 198 kunjungan, tahun 2017 rata –rata sebesar 200 kunjungan dan tahun 2018 rata-rata sebesar 195 kunjungan.

Pada era global saat ini, setiap perusahaan atau organisasi harus berpacu dalam meningkatkan strategi kinerja pegawainya, menciptakan suasana kerja yang kondusif dimana pegawai atau karyawan merasakan keterlibatan mereka terhadap perusahaan misalnya partisipasi mereka dalam pengambilan keputusan dalam pekerjaan mereka, rasa aman terhadap lingkungan kerja, komunikasi yang baik antar pegawai maupun atasan, karir yang berkembang dan memiliki rasa bangga terhadap pekerjaannya, (Cascio, 2013), kondisi ini akan menimbulkan kualitas kehidupan kerja atau Quality of Work Life (QWL). Masih menurut Cascio (2013) Kualitas kehidupan kerja dapat diukur melaui 9 komponen yaitu keterlibatan karyawan, kompensasi seimbang, rasa aman terhadap pekerjaan, keselamatan lingkungan kerja, rasa bangga terhadap institusi, pengembangan karir, fasilitas yang tersedia, penyelesaian masalah dan komukasi, dari komponen QWL tersebut apabila tidak diperhatikan dengan baik maka dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian Adi Anggoro (2006), di Rumah Sakit Umum Fakultas Kedokteran Universitas Kristen bahwa terdapat hubungan sedang sampai kuat antara komponen QWL dengan produktivitas perawat. Berbeda dengan penelitian Made Ayu Haryati (2012) Di Rumah Sakit Bali menunjukkan bahwa faktor yang paling dominan memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat adalah pengembangan karir dengan nilai Beta 0,304 ada hubungan signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja perawat, sebagian besar perawat memiliki kinerja kurang. Sedangkan hasil penelitian Adi Kunto (2010) di Ruang

Rawat Inap Rumah Sakit Bhakti Yudha Depok 3 variabel yang signifikan berhubungan dengan kinerja perawat yaitu rasa aman terhadap pekerjaan, rasa bangga terhadap institusi dan penyelesaian masalah dan variabel yang paling berhubungan adalah variabel penyelesaian masalah.

Berdasarkan survei awal yang peneliti lakukan dan observasi sementara bahwa kinerja tenaga keperawatan di RSIA X dapat dikatakan masih belum optimal hal ini ditunjukkan dengan keluhan pasien melalui kuesioner terhadap terbatasnya kemampuan keterampilan komunikasi perawat, rendahnya tingkat respons dalam menghadapi keluhan pasien yang bersifat spontan. Sehingga peneliti tertarik meneliti tentang bagaimanakah kualitas kehidupan kerja perawat di RSIA X Pekanbaru, dan mengingat belum pernah dilakukan penelitian tentang kinerja perawat ditinjau dari kualitas kehidupan kerja (Quality of work life) di RSIA X Pekanbaru Tahun 2019.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan rancangan Cross Sectional. Untuk melihat korelasi kausal antara variabel independen yaitu Kualitas Kehidupan kerja dan variabel dependen yaitu Kinerja perawat. Pada penelitian ini sampel yang diambil adalah semua populasi yaitu seluruh perawat pelaksana yang bekerja di RSIA X Pekanbaru yang berjumlah 61 orang.

HASIL

Analisis Univariat

1. Distribusi Perawat berdasarkan ruangan di RSIA X Pekanbaru Tahun 2019

Tabel 1 Distribusi Perawat berdasarkan ruangan

No	Ruangan	Frekuensi	Persen (%)
1	IGD	4	6,5
2	Poliklinik Rajal	13	21,4
3	Kamar bersalin	9	14,9
4	Kamar bedah/OK	4	6,5
5	Rawat inap	14	22,9
6	Perinatologi	17	27,8
Total		61	100

Berdasarkan tabel 1 diatas didapatkan gambaran distribusi perawat paling banyak berada di ruangan perinatologi yaitu 27.8 % dan distribusi palingsedikit berada di ruangan IGD dan Kamar Bedah yaitu hanya 6.5%.

2. Variabel Kualitas Kehidupan Kerja

Tabel 2 Distribusi Komponen Variabel Kualitas Kehidupan Kerja

No	Varabel	Jumlah	Persen
Keterlibatan			
1	Perawat Terlibat	57	93.4
	Tidak Terlibat	4	6.6
Kompensasi yang Seimbang			
2	Cukup	59	96.7
	Kurang	2	3.3
Rasa Aman Terhadap Pekerjaan			
3	Aman	54	88.5
	Tidak aman	7	11.6
Keselamatan Lingkungan Kerja			
4	Baik	53	86.9
	Kurang	8	13.1
Rasa Bangga terhadap Perusahaan			
5	Bangga	26	42.6
	Tidak Bangga	35	57.4
Pengembangan Karir			
6	Berkembang	42	68.9
	Tidak Berkembang	19	31.1
Fasilitas yang didapat			
7	Baik	52	85.2
	Kurang	9	14.8
Penyelesaian masalah			
8	Baik	44	72.1
	Kurang	17	27.9
Komunikasi			
9	Baik	51	83.6
	Kurang	10	16.4

Tabel 2 menunjukkan bahwa bahwa perawat yang memiliki skor variabel keterlibatan perawat 93.4% memiliki terilbat, dan sebanyak 6.6% merasa tidak terlibat, dan diketahui juga bahwa perawat yang memiliki skor variabel kompensasi yang seimbang dengan perspsi cukup adalah 96.7% dan 3.3% dengan kompensasi yang kurang, dan diketahui skor variabel rasa aman terhadap pekerjaan adalah 88.5%

merasa aman terhadap pekerjaan dan 11.5% dengan tidak aman terhadap pekerjaan, dan diketahui bahwa perawat yang memiliki skor variabel keselamatan lingkungan kerja yang baik adalah sebanyak 86.9%, dan sebanyak 13.1% memiliki tidak baik terhadap lingkungan pekerjaan, dan diketahui bahwa variabel rasa bangga terhadap perusahaan adalah 42.6% dan sebanyak 57.04% memiliki tidak bangga dan diketahui perawat memiliki skor variabel pengembangan karir adalah sebanyak 42% merasa karir nya berkembang dan tidak merasa karirnya berkembang sebanyak 31.1%, dan diketahui bahwa 85.2 % perawat yang memiliki skor variabel fasilitas yang didapat baik dan sebanyak 14.8% merasa fasilitas yang didapat tidak baik, dan diketahui bahwa perawat yang memiliki skor variabel penyelesaian Masalah yang baik sebanyak 72.1%, dan sebanyak 27.9% merasa masih kurang dalam penyelesaian masalah, dan diketahui bahwa perawat yang memiliki skor variabel komunikasi yang baik sebanyak 83.4% dan sebanyak 16.4% merasa kurang dalam persepsi komunikasi.

3. Variabel Kinerja Perawat

Tabel 3.Distribusi Frekuensi Variabel Kategori Kinerja Perawat RSIA X Pekanbaru Tahun 2019

Variabel	Jumlah	Persen
Kinerja Perawat		
Baik	58	95.1
Buruk	3	4.9
Jumlah	61	100

Dari tabel 3 menunjukkan bahwa perawat yang memiliki skor variable Kinerja yang baik adalah 95.1% dan sebanyak 4.9% menunjukkan kinerja yang kurang

Analisis Bivariat

Analisa bivarat untuk menentukan hubungan antara satu variabel independen dan satu variabel dependen tanpa mempertimbangkan variabel lain. Analisa ini menggunakan menggunakan uji *Chi Square* ($\alpha=0,05$) untuk menentukan hubungan faktor independen yaitu kualitas kehidupan kerja dengan faktor dependen yaitu kinerja. Tujuan analisa ini juga untuk menyeleksi variabel mana yang masuk ke dalam permodelan multivariat.

Tabel 4. Hubungan Komponen Variabel Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kinerja Perawat

No	Komponen Variabel	Kategori	Kinerja Perawat				Total		p-value
			Baik		Kurang		n	%	
			n	%	n	%			
1	Keterlibatan Perawat	Terlibat	54	95	3	5.3	57	100	0.813
		Tidak Terlibat	4	100	0	0,0	4	100	
2	Komponsasi Seimbang	Cukup	56	95	3	5.1	59	100	0.903
		Kurang	2	100	0	0,0	2	100	
3	Rasa Aman	Aman	52	96	2	3.7	54	100	0.311
		Tidak Aman	6	86	1	14.3	7	100	
4	Keselamatan Lingkungan Kerja	Baik	50	94	3	5.7	53	100	0.651
		Kurang	8	100	0	0,0	8	100	
5	Rasa Bangga terhadap Institusi	Bangga	23	89	3	11.5	26	100	0.072
		Tidak Bangga	35	100	0	0,0	35	100	
6	Pengembangan Karir	Berkembang	39	93	3	7.1	42	100	0.319
		Tidak Berkembang	19	100	0	0,0	19	100	
7	Fasilitas yang didapat	Baik	50	96	2	3.8	52	100	0.386
		Kurang	8	89	1	11.8	9	100	
8	Penyelesaian Masalah	Baik	42	96	2	4.5	44	100	0.632
		Kurang	16	94	1	5.9	17	100	
9	Komunikasi	Baik	48	94	3	5.9	51	100	0.579
		Kurang	10	100	0	0,0	10	100	

Tabel 4 menunjukkan bahwa 9 komponen variabel independen (keterlibatan perawat, kompensasi yang seimbang, rasa aman terhadap pekerjaan, rasa bangga terhadap perusahaan, keselamatan lingkungan kerja pengembangan karir, fasilitas yang tersedia penyelesaian masalah dan komunikasi) tidak berhubungan signifikan dengan kinerja perawat di RSIA X Pekanbaru Tahun 2019. Berikut penjelasan:

1. Keterlibatan Karyawan (*EmployeeParticipation*)

Pada variabel keterlibatan Karyawan (*EmployeeParticipation*) didapatkan skor p-value 0.813 atau lebih dari standar 0,05 yang berarti variabel keterlibatan karyawan tidak signifikan berhubungan dengan variabel kinerja perawat. Perawat di RSIA Andni yang memiliki yang baik mengenai mereka terlibat terhadap kinerja sebesar 94.7%, dibandingkan perawat yang memiliki persepsi tidak terlibat memiliki kinerja yang baik sebesar 100%.

2. Kompensasi yang seimbang (*EquitableCompensation*)

Pada komponen variabel kompensasi yang seimbang (*EquitableCompensation*) didapatkan skor p-value 0,903 atau lebih dari standar 0,05 yang berarti variabel kompensasi yang seimbang tidak signifikan berhubungan dengan variabel

kinerja perawat. Perawat di RSIA X Pekanbaru memiliki persepsi yang baik mengenai kompensasi yang seimbang yaitu sebesar 94.9%, dibandingkan dengan perawat d dengan persepsi yang kurang merasa seimbang memiliki kinerja yang baik yaitu sebesar 100%.

3. Rasa aman terhadap pekerjaan (*Jobswecurity*)

Pada variabel rasa aman terhadap pekerjaan (*Jobswecurity*) didapatkan p value 0,311 atau lebih dari standar 0,05 yang berarti variabel rasa aman terhadap pekerjaan tidak signifikan berhubungan dengan variabel kinerja perawat. Perawat di RSIA X Pekanbaru memiliki yang baik tentang rasa aman terhadap pekerjaan memiliki kinerja yang baik yaitu sebesar 96.3%, dibandingkan dengan perawat dengan tidak merasa aman terhadap pekerjaan memiliki kinerja yang baik yaitu sebesar 85.7%.

4. Keselamatan lingkungan kerja (*SaveEnvironment*)

Pada Variabel Keselamatan Lingkungan Kerja (*Save Environment*) didapatkan p value 0, 651 atau lebih dari nilai standar 0,05 yang berarti variabel keselamatan lingkungan kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel kinerja perawat. Perawat di RSIA X Pekanbaru memiliki yang baik

tentang keselamatan lingkungan kerja memiliki kinerja yang baik yaitu sebesar 94.3%, dibandingkan dengan perawat dengan tingkat keselamatan lingkungan kerja yang kurang memiliki kinerja yang baik yaitu sebesar 100%.

5. Rasa bangga terhadap perusahaan (*Pride*)

Pada variabel rasa bangga terhadap institusi (*Pride*) di dapatkan hasil p value sebesar 0,072 atau lebih standar 0,05 ini berarti variabel rasa aman terhadap pekerjaan tidak signifikan berhubungan dengan variabel kinerja perawat. Diperoleh informasi bahwa perawat dengan yang baik tentang variabel rasa bangga terhadap institusi merasa bangga memiliki kinerja yang baik yaitu sebesar 88.5%, dibandingkan perawat merasa tidak bangga terhadap institusi memiliki kinerja yang baik yaitu sebesar 100%.

6. Pengembangan Karir (*Career Development*)

Pada variabel pengembangan karier (*Career Development*) di dapatkan hasil p value sebesar 0,319 atau lebih dari standar 0,05 ini berarti variabel pengembangan karier tidak signifikan berhubungan dengan variabel kinerja perawat. Perawat di RSIA X Pekanbaru memiliki yang baik tentang perkembangan karier yang sudah berkembang memiliki kinerja yang baik yaitu sebesar 92.2%, dibandingkan dengan perawat dengan tidak berkembangannya karier memiliki kinerja yang baik yaitu sebesar 100%.

7. Fasilitas yang didapat (*Wellness*)

Pada variabel fasilitas yang didapat (*Wellness*) di dapatkan p value yaitu 0,386

atau lebih dari standar 0,05 ini berarti variabel fasilitas yang didapat tidak signifikan berhubungan dengan variabel kinerja perawat. Perawat RSIA X Pekanbaru memiliki yang baik tentang variabel fasilitas yang didapat sudah baik memiliki kinerja yang baik yaitu sebesar 96.2%, dibandingkan dengan perawat dengan tingkat yang kurang mengenai fasilitas yang didapat memiliki kinerja yang baik yaitu sebesar 88.9%.

8. Penyelesaian masalah (*Conflict Resolution*)

Hasil analisis didapatkan skor p-value pada variabel penyelesaian masalah adalah 0,632 lebih dari nilai 0,05 yang berarti variabel penyelesaian masalah tidak signifikan berhubungan dengan variabel kinerja perawat. Diperoleh informasi bahwa perawat dengan yang baik tentang variabel penyelesaian masalah memiliki kinerja yang baik yaitu sebesar 95.5%, dibandingkan dengan perawat yang kurang terhadap penyelesaian masalah memiliki kinerja yang baik yaitu sebesar 94.1%.

9. Komunikasi (*Communication*)

Pada variabel komunikasi (*Communication*) di dapatkan hasil p value sebesar 0,579 atau lebih dari 0,05 yang berarti variabel komunikasi tidak signifikan berhubungan dengan variabel kinerja perawat. Perawat di RSIA X Pekanbaru memiliki yang baik tentang variabel komunikasi memiliki kinerja yang baik sebesar 94.1%, sedangkan perawat dengan tingkat yang kurang tentang komunikasi memiliki kinerja yang baik yaitu sebesar 100%.

Tabel 5. Gambaran komponen kualitas kehidupan kerja

Variabel	P value	(95.0% CI)	
		Lower	Upper
Keterlibatan Karyawan	0.813	0.993	1.122
Kompensasi Yang Seimbang	0.903	0.993	1.118
Rasa Aman terhadap Pekerjaan	0.311	0.655	1.210
Keselamatan Lingkungan Kerja	0.651	0.992	1.132
Rasa Bangga Terhadap Institusi	0.072	0.984	1.299
Pengembangan Karir	0.319	0.990	1.171
Fasilitas Yang Tersedia	0.386	0.729	1.172
Penyelesaian Masalah	0.632	0.861	1.129
Komunikasi	0.579	0.992	1.138

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua komponen variabel kualitas kehidupan kerja tidak mempengaruhi kinerja perawat di RSIA X Pekanbaru Tahun 2019,

sehingga penelitian ini dilakukan hanya sampai batas analisis Bivariat saja, karena tidak memenuhi syarat untuk dianalisis ke multivariat.

PEMBAHASAN

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah ada hubungan dari komponen variabel Kualitas Kehidupan Kerja terhadap kinerja perawat di RSIA X Pekanbaru Tahun 2019, maka pembahasan yang dilakukan meliputi, hasil yang diperoleh berdasarkan variabel-variabel yang diteliti. Hasil penelitian akan dibahas dan dibandingkan dengan teori dan kajian literatur penelitian terdahulu.

1. Keterlibatan Karyawan (*Employee Participation*)

Berdasarkan hasil penelitian tidak terdapat hubungan yang kuat antara komponen variabel keterlibatan perawat dengan kinerja perawat di RSIA X Pekanbaru Tahun 2019.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian (Kunto 2010) bahwa tidak ada hubungan antara variabel keterlibatan dengan kinerja perawat di RSIA Bhakti Yudha Depok Tahun 2010.

Menurut Wibowo (2016) strategi melibatkan pekerja semakin luas menawarkan potensi besar untuk memperkuat perubahan yang baik dalam suatu organisasi

Perawat RSIA X Pekanbaru merasa Pihak rumah sakit memberi kesempatan kepada perawat untuk terlibat di dalam pengambilan keputusan tentang tugas-tugas keperawatan, selalu memberikan tanggapan terhadap usulan perawat, dan memberikan wewenang serta tanggung jawab penuh kepada perawat didalam melaksanakan tugas keperawatan, perawat RSIA X Pekanbaru merasa bahwa hubungan mereka dengan atasan sangat baik, bersikap seperti *partner* bukan sebagai atasan dengan bawahan, dan perawat RSIA X merasa bahwa pekerjaan perawat adalah pekerjaan yang mulia, sehingga mereka akan selalu bekerja secara baik

2. Kompensasi yang Seimbang (*Equitable Compensation*)

Berdasarkan hasil penelitian tidak terdapat hubungan yang kuat antara kompensasi yang seimbang dengan kinerja perawat di RSIA X Pekanbaru Tahun 2019. Kompensasi yang seimbang ini tidak memiliki hubungan yang signifikan dalam meningkatkan kinerja perawat di RSIA X Pekanbaru.

Penelitian ini juga mendukung penelitian Adi Kunto (2010) bahwa didapatkan tidak ada hubungan antara kompensasi yang seimbang dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSIA Bhakti Yudha Depok Tahun 2010.

Menurut Hasibuan (2007), besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati karyawan beserta keluarganya. Tujuan Kompensasi yaitu (1) Kompensasi menimbulkan ikatan kerjasama yang formal antara perusahaan dan karyawan dalam kerangka organisasi. (2) Kepuasan kerja dimana karyawan akan bekerja mengerahkan seluruh pengetahuan, kemampuan, keterampilan untuk mencapai tujuan organisasi. (3) Motivasi, Kompensasi yang layak akan memberikan rangsangan dan motivasi untuk menghasilkan produktivitas kinerja yang optimal. (4) Disiplin, kompensasi yang memadai mendorong tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja, (Suwatno, 2011)

Perawat di RSIA X Pekanbaru sudah merasa memberikan kompensasi/gaji sudah berjalan secara adil sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan, kompensasi/gaji diterima tepat waktu, dan berjalan dengan baik dan sudah mempertimbangkan kesejahteraan para perawat

Perawat RSIA X merasa bahwa penghargaan dan sanksi atas pelaksanaan pekerjaan yang baik dan buruk berjalan dengan wajar dan sesuai dengan peraturan yang berlaku, sehingga mereka merasa bahwa mereka harus bekerja dengan baik, ini dikarenakan juga para perawat sebagian besar adalah wanita dimana mereka bukanlah pencari nafkah utama dalam keluarga, sehingga mereka sudah merasa puas dengan sistem imbalan yang ada sekarang.

3. Rasa Aman terhadap Pekerjaan (*Jobsecurity*)

Berdasarkan hasil penelitian ini didapatkan tidak ada hubungan antara rasa aman terhadap pekerjaan dengan kinerja perawat di RSIA X Pekanbaru Tahun 2019. Rasa aman terhadap pekerjaan tidak memiliki hubungan yang kuat dalam meningkatkan kinerja perawat di RSIA Andini Pekanbaru.

Penelitian ini mendukung penelitian (Adi Kuato, 2010) yang menyebutkan ada hubungan antara rasa aman terhadap pekerjaan dengan kinerja pelaksana di ruang rawat inap RSIA Bhakti Yudha Depok tahun 2010.

Perawat di RSIA X Pekanbaru sudah merasakan adanya kepastian atas kelangsungan pekerjaan dan penghasilan yang akan diperoleh hingga hari tua. Termasuk adanya jaminan dan kepastian bahwa karyawan dan keluarganya akan dapat pelayanan kesehatan dan tunjangan khusus pada saat-saat diperlukan. Adanya pengaturan yang jelas dari Peraturan Perusahaan yang berlaku diantaranya pengaturan kesempatan mengundurkan diri batas usia pensiun dan waktu pengangkatan menjadi pegawai tetap, yang merupakan jaminan rasa aman dalam melaksanakan pekerjaan di RSIA X Pekanbaru.

4. Keselamatan Lingkungan Kerja (*SaveEnvironment*)

Berdasarkan hasil penelitian ini didapatkan tidak adanya hubungan yang signifikan antara keselamatan lingkungan kerja dengan kinerja perawat di RSIA X Pekanbaru Tahun 2019. Keselamatan lingkungan kerja dalam penelitian ini tidak memiliki pengaruh yang signifikan dalam peningkatan kinerja perawat pelaksana di RSIA X Pekanbaru.

Penelitian ini mendukung penelitian Adi Kuato (2010) bahwa tidak didapatkan ada hubungan antara keselamatan lingkungan kerja dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSIA Bhakti Yudha Depok Tahun 2010.

Perawat RSIA X Pekanbaru merasa bahwa lingkungan tempat mereka bekerja sudah didukung oleh sarana dan prasarana kesehatan yang baik yang mempertimbangkan keselamatan dan kesehatan pekerja, mereka merasa sudah memiliki jaminan keamanan dan kenyamanan bekerja di rumah sakit karena sebagian besar jaminan keselamatan kerja sudah dipenuhi oleh pihak rumah sakit.

Perawat RSIA X merasa bahwa rumah sakit telah didukung dengan fasilitas yang aman dan nyaman, serta memberikan perlindungan terhadap sarana keselamatan dan kesehatan kerja, karena semua pekerja sudah langsung didaftarkan sebagai peserta Jaminan Kesehatan yang meliputi seluruh

anggota keluarga dan Jaminan Ketenagakerjaan yang meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Kematian dan Jaminan Pensiun yang seluruh biaya ditanggung oleh pihak rumah sakit, tanpa membebankan karyawan.

5. Rasa Bangga terhadap Perusahaan(*Pride*)

Dari hasil penelitian ini didapatkan tidak ada hubungan antara rasa bangga terhadap perusahaan/ institusi dengan kinerja perawat pelaksana di RSIA X Pekanbaru Tahun 2019. Rasa bangga terhadap institusi tidak memiliki hubungan yang signifikan dalam peningkatan kinerja perawat. Namun pada komponen variabel rasa bangga terhadap perusahaan ditemukan 57,4 % Responden merasa tidak bangga terhadap institusi. Walaupun secara Analisis Bivariat tidak ada Hubungan yang signifikan berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSIA X, hal ini lebih didasarkan ketidakpuasan secara personel terhadap apa yang dirasakan seperti perusahaan lebih memperkuat identitas dan citra perusahaan serta meningkatkan partisipasi masyarakat, sehingga RSIA X lebih dikenal oleh masyarakat luas. Hal ini dapat meningkatkan rasa bangga terhadap institusi.

Menurut Cascio (2013) Kualitas kehidupan kerjamemiliki hubungan kuat dengan rasa bangga terhadap perusahaan. rasa memiliki dan rasa bangga ditunjukkan karyawan dengan komitmen yang tinggi dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Perawat RSIA X Pekanbaru mempunyai rasa tanggung jawab dan. Rasa memiliki terhadap RSIA X Pekanbaru sangat dirasakan oleh para perawat, dan berat untuk meninggalkan rumah, mereka merasa sudah nyaman bekerja di RSIA X Pekanbaru, dan alasan bertahan untuk bekerja di RSIA X adalah karena saat sangat sulit untuk mendapatkan tempat kerja seperti sekarang ini.

6. Pengembangan karir (*CareerDevelopment*)

Berdasarkan hasil uji statistik didapatkan tidak ada hubungan antara pengembangan karir dengan kinerja perawat di RSIA X Pekanbaru Pengembangan karier pada penelitian ini tidak mempunyai hubungan yang signifikan

dalam peningkatan kinerja perawat pelaksana di RSIA X Pekanbaru.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Adi Kunto (2010) dimana tidak terdapat hubungan yang bermakna antara variabel pengembangan karir dengan kinerja perawat rawat inap di RSIA Bhakti Yudha Depok.

Menurut (Ambar Teguh & Rosidah, 2003) dalam (Kunto. A 2010), manfaat pengembangan karier diantaranya adalah mengembangkan prestasi pegawai, mencegah terjadinya pegawai yang minta berhenti untuk pindah kerja, meningkatkan loyalitas pegawai, mengembangkan bakat dan kemampuannya, mengurangi subyektivitas dalam promosi, dan memberikan kepastian hari depan.

Perawat RSIA X merasa sudah diberikan kesempatan untuk mengembangkan karir dengan melaksanakan tugas sesuai dengan asuhan keperawatan. Sistem pembinaan karyawan sudah berjalan dengan baik dengan diadakannya pengembangan SDM untuk mengikuti pelatihan baik internal maupun external dalam pembekalan keterampilan sudah telah diprogramkan dalam peningkatan sumber daya manusia (SDM) RSIA X Pekanbaru.

7. Fasilitas yang didapat (*Wellness*)

Berdasarkan hasil uji statistik didapatkan tidak ada hubungan antara fasilitas yang didapat dengan kinerja perawat RSIA X Pekanbaru Tahun 2019. Fasilitas yang didapat dalam penelitian ini tidak memiliki hubungan yang signifikan dalam peningkatan kinerja perawat.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Adi Kunto (2010) yang menyebutkan tidak didapatkan ada hubungan antara fasilitas yang didapat dengan kinerja perawat ruang rawat inap RSIA Bhakti Yudha Depok.

Perawat RSIA X Pekanbaru dari hasil penelitian dimana didapat hasil fasilitas yang didapat tidak signifikan mempengaruhi kinerjanya, karena perawat RSIA X Pekanbaru merasa sangat terbantu dengan fasilitas yang ada dalam pelaksanaan pekerjaan, RSIA X Pekanbaru telah melaksanakan program rekreasi sebagai sarana refreking untuk karyawan

yang dapat dirasakan sebagai suntikan energi dalam membangun semangat kerja.

8. Penyelesaian masalah (*Conflict Resolution*)

Berdasarkan hasil penelitian ini tidak didapatkan hubungan antara variabel penyelesaian masalah dengan kinerja perawat pelaksana di RSIA X Pekanbaru 2019, penyelesaian masalah tidak signifikan mempengaruhi kinerjanya perawat.

Penelitian ini mendukung penelitian Adi Kunto (2010) yang menyebutkan tidak ada hubungan antara variabel penyelesaian masalah dengan variabel kinerja perawat di Bhakti Yudha Depok.

Perawat RSIA X Pekanbaru merasa masalah pekerjaan selama ini telah diselesaikan oleh pihak rumah sakit hal ini sangat membantu mereka dalam penyelesaian masalahnya, dan hal ini dapat mempengaruhi psikologi perawat yang pada akhirnya bisa meningkatkan motivasi kerja mereka karena ada bentuk perhatian, ini akan dirasakan dan berujung pada peningkatan kinerja perawat.

9. Komunikasi (*Communication*)

Berdasarkan hasil uji statistik didapatkan tidak ada hubungan antara variabel komunikasi dengan kinerja perawat pelaksana di RSIA X Pekanbaru Tahun 2019. Variabel komunikasi tidak memiliki hubungan yang signifikan dalam peningkatan kinerja perawat.

Penelitian ini mendukung penelitian Adi Kunto (2010) yang menyebutkan tidak ada hubungan variabel komunikasi yang mempengaruhi kinerja perawat pelaksana RSIA Bhakti Yudha Depok.

Perawat RSIA X Pekanbaru merasa cukup senang untuk menghabiskan karier mereka di RSIA Bhakti Yudha Depok. Ini dikarenakan mereka sering diajak berkomunikasi oleh semua petugas yang ada di RSIA, dan adanya keterbukaan informasi yang diterima. Perawat merasa bahwa antar perawat sudah melakukan proses komunikasi secara terbuka dalam batas wewenang dan tanggungjawabnya.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian dari hasil penelitian dan pembahasan, maka didapat kesimpulan dari penelitian bahwa tingkat kualitas kehidupan kerja dan kinerja perawat di RSIA X Pekanbaru pada

umumnya masih tinggi dan tidak ditemukannya hubungan yang signifikan memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat di RSIA X Pekanbaru Tahun 2019.

Perawat RSIA X Pekanbaru merasakan bahwa komponen Kualitas Kehidupan kerja sudah berjalan Baik. Kinerja perawat perawat di RSIA X dikategorikan Baik, dan memenuhi standar kinerja perawat yang meliputi *Competencies, Nursing Sensitive Quality Indicators dan Nursing Performance on Specific Task*.

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan kepada manajemen RSIA X diharapkan tetap menjaga kualitas kehidupan kerja perawat saat ini dengan tetap menjaga hubungan kondusif yang sudah ada dengan cara mengevaluasi dan meningkatkan komponen kualitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayuningtyas, D. (2016). Determinants of Quality of Work Life as an Important Issue to Improve Health Workers Performance in Indonesia. *Indian Journal of Public Health Research & Development*, 7(2).
- Cascio, Wayne. F. (2013). *Managing human resources: Productivity, Quality of work life, profits*. Ninth edition, McGraw-Hill, New York.
- DeLucia, P. R., Ott, T. E., & Palmieri, P. A. (2009) Performance in Nursing. https://www.researchgate.net/profile/Patrick_Palmieri/publication/245026223_Chapter_1_Performance_in_NuRSIAing/links/00b7d51dcadf96a84c000000.pdf.
- Haryanti, MA. (2012). Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Bali MED Denpasar tahun 2012. Depok. Universitas Indonesia.
- Hasibuan, M.S.P (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta; Bumi Aksara.
- Kuanto, A. (2010). Hubungan Komponen Quality of Work Life dengan kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Bhakti Yudha Depok Tahun 2010. Depok. Universitas Indonesia.
- Presiden Republik Indonesia., (2009) Undang-undang Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit. Jakarta: Sekretariat Negara Republik Indonesia.
- Presiden Republik Indonesia. (2014) Undang-undang Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan Jakarta: Sekretariat Negara Republik Indonesia.
- Presiden Republik Indonesia. (2014) Undang-undang Nomor 36 Tahun 2014 Tentang Tenaga
- Riau, D.K.P., (2016). Profil Kesehatan Provinsi Riau 2016.
- Suwatno, Priansa D.J. (2011) manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Cetakan kesatu. CV Alfabeta. Bandung.
- Trisnantoro, L & Listyani, E, *Jumlah RSIA di Indonesia Pertumbuhan RS Publik*, PERS. 2018 <https://www.peRSIAi.or.id/images/2017/litbang/RSIAindonesia418.pdf> diunduh tanggal 30 Oktober 2018.
- Wibowo Bambang, dr. Sp. OG. (K), MARS, (2018). *Arah Kebijakan Pemerintah Dalam Penataan Rumah Sakit Di Era JKN*, Bali.
- Wibowo. Prof. Dr. SE, M. Phil. (2016). *Manajemen Kinerja*. Edisi kelima. Cetakan Keempat. PT. Raja Grafindo PerRSIAada, Bandung.