

QUALITY WORK LIFE DAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DIRUMAH SAKIT AMELIA PARE

*(Quality of Work Life and Job Satisfaction of Nurses
in Amelia Hospital Pare)*

Nian Afrian Nuari

Program Studi S1 Ilmu Keperawatan, STIKES Karya Husada Kediri
email: nian.afrian@yahoo.co.id

Abstract: *Job satisfaction is a feeling of love or satisfied of the work that is experienced by the individual. This has an impact on the sustainability of the health services and hospital operation. Therefore, the management of the hospital is supposed to power our quality of work life (QWL) in order to avoid a decrease in job satisfaction which will has impact on the performance and results. The purpose of this research was to identify the correlation of quality of work life with job satisfaction of nurses in Amelia Hospital Pare. The research method was correlational study with purposive sampling and sample of 30 respondents. The intruments used questionnaires then analyzed by spearman rho test. Based on the results, the majority (60%) 18 respondents had a quality of work life and job satisfaction in category of very good, almost half (30%) 9 respondents had a quality of work life and job satisfaction in category of good and a small number (10%) 3 respondents had a quality of work life in category quite good. The results of the research obtained p value = 0,007, α = 0,05, and cc = 0,479, H_1 was accepted. This means that there was a correlation between quality of work life with job satisfaction of nurses in Amelia Hospital Pare with average correlation level. It was expected to achieve optimal health and performance or satisfactory work in the hospital. It was also expected to apply and pay attention to quality of work life to increase job satisfaction of nurses, so the purpose of the nurses and the hospital will be achieved.*

Keywords: *quality, work, life, job, satisfaction, nurses*

Abstrak: Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan suka atau puas terhadap pekerjaan yang dialami oleh individu. Hal ini berdampak pada pelayanan kesehatan serta keberlangsungan operasional rumah sakit, oleh karena itu manajemen rumah sakit sudah seharusnya memberdayakan sistem *quality of work life* (QWL) agar tidak terjadi penurunan kepuasan kerja yang mampu berdampak pada penurunan kinerja dan hasil kerja. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan *quality of work life* dengan kepuasan kerja perawat di RS Amelia Pare. Metode penelitian yang digunakan adalah studi korelasional dengan teknik *purposive sampling* dan jumlah sampel 30 responden. Alat ukur yang digunakan kuesioner dan dianalisis dengan uji statistik *spearman rho*. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan sebagian besar (60%) yaitu 18 responden memiliki *quality of work life* dan kepuasan kerja sangat baik, hampir sebagian (30%) yaitu 9 responden memiliki *quality of work life* dan kepuasan kerja yang baik dan sebagian kecil (10%) yaitu 3 responden memiliki *quality of work life* cukup baik. Hasil analisis dengan uji *spearman rho* didapat p value = 0,007, α : 0,05, dan cc = 0,479, H_1 diterima. Hal ini berarti ada hubungan antara *quality of work life* dengan kepuasan kerja di RS Amelia Pare dengan kekuatan hubungan sedang. Diharapkan untuk tercapainya pelayanan kesehatan yang optimal serta kinerja yang baik atau hasil kerja yang memuaskan maka diharapkan rumah sakit menerapkan dan memperhatikan *quality of work life* untuk meningkatkan kepuasan kerja dari perawat, sehingga tujuan dari perawat dan rumah sakit akan tercapai.

Kata Kunci: *quality, work, life, kepuasan, kerja, perawat*

Dewasa ini tujuan individu untuk bekerja tidak hanya untuk mencari uang saja, melainkan untuk memenuhi kebutuhan yang lain seperti kebutuhan untuk dihargai, membentuk keterikatan sosial serta merasa kompeten dalam kehidupan pekerjaan. Kualitas kehidupan kerja atau *quality of work life* (QWL) merupakan isu menarik yang menjadi tantangan bagi organisasi dalam penataan lingkungan kerjanya. Salah satu upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja serta meningkatkan kualitas *output* melalui partisipasi serta keterlibatan (*involvement*) karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan untuk memenuhi kebutuhan para karyawan adalah dengan penerapan kualitas kehidupan kerja atau *quality of work life* (Siagian, 2004).

Pada era kompetensi global seperti kondisi saat ini, rumah sakit agar meningkatkan strategi mereka dalam upaya peningkatan produktivitas pegawai, mereka harus dapat menciptakan suasana kerja di mana pegawai atau karyawan merasakan keterlibatan mereka terhadap instansi 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 pekerjaan.

Quality of work life bukan merupakan hal yang baru. Banyak perusahaan-perusahaan yang telah menciptakan dan menerapkan *quality of work life* yang baik di dalam organisasinya untuk mengatasi krisis produktivitas (Brooks & Anderson, 2005). *Quality of work life* juga menjadi isu penting dalam organisasi kesehatan. Rumah sakit sebagai suatu organisasi yang kompleks, padat modal dan padat teknologi, memerlukan biaya yang tinggi untuk memenuhi tuntutan peningkatan mutu pelayanan kesehatan, sehingga rumah sakit harus selalu meningkatkan produktivitasnya serta dapat memunculkan dan meningkatkan kepuasan kerja perawat agar peningkatan pelayanan kesehatan dapat terkendali dengan baik. Kepedulian terhadap kondisi perawat, menumbuhkan loyalitas untuk meningkatkan kualitas pelayanan. Kualitas pelayanan kerja dipengaruhi oleh *Quality of work life* yang merupakan elemen penting dalam pelayanan bidang kesehatan (Brooks & Clarke, 2010).

Berdasarkan data yang telah di ambil dari studi pendahuluan di RS Amelia Pare memiliki jumlah perawat tetap yaitu 86 orang dari 8 ruangan. Dari data wawancara bersama 5 perawat dari 3 ruangan didapat data bahwa dari 9 komponen *quality of*

work life baru 70% pelaksanaannya serta yang dirasakan, dan ada beberapa komponen dari *quality of work life*. *Quality of work life* yang kurang baik mempunyai dampak mengakibatkan perawat yang keluar dari pekerjaan. Hal ini bisa dipengaruhi motivasi kerja dan kepuasan yang dimiliki perawat. Motivasi pada dasarnya adalah melakukan penyesuaian kebutuhan organisasi dengan kebutuhan karyawan, penyesuaian kegiatan yang dimiliki oleh organisasi dengan kegiatan karyawan serta penyesuaian tujuan yang dimiliki oleh organisasi dengan tujuan karyawan (Azwar, 2003). Namun demikian, untuk menumbuhkan motivasi kerja perawat, tidak semudah yang diperkirakan. Permasalahannya adalah, pimpinan yang mendorong seorang perawat bekerja sangat bervariasi dan berbeda kapabilitasnya satu dengan lainnya. Hal ini dapat dilihat dalam satu unit keperawatan, ada perawat yang rajin dan tekun dalam bekerja, sangat produktif dan mempunyai kemampuan tinggi dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dalam memberikan asuhan keperawatan. Sebaliknya ada perawat yang malas, dan kurang memiliki semangat dan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja rendah.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, seorang manajer keperawatan harus memiliki kemampuan dan keterampilan tentang teknik-teknik motivasi untuk dapat menggerakkan perawat melaksanakan peran, fungsi, tugas dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan asuhan keperawatan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dengan demikian upaya-upaya yang dilakukan manajer keperawatan akan dapat meningkatkan motivasi kerja perawat dengan indikator-indikator meningkatnya produktivitas, semangat kerja disiplin dan prestasi kerja perawat.

Pimpinan merupakan faktor penting manajemen yang memegang peran strategis dalam kelangsungan pelayanan keperawatan di rumah sakit. Seorang pemimpin dituntut untuk selalu membuat suasana kehidupan kerja yang baik sehingga mampu meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja perawat. Peningkatan kinerja dan kepuasan kerja akan meningkatkan daya saing terhadap kompetitor perumahsakitian saat ini (Mangkunegara, 2004). Untuk memotivasi karyawan, atasan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan. Orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*), berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik atau rohani.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik melakukan penelitian tentang *Quality of Work Life* dengan Kepuasan Kerja Perawat di RS Amelia Pare. Tujuan penelitian ini adalah: 1) mengidentifikasi *Quality Of Work life* perawat, 2) mengidentifikasi kepuasan kerja perawat. 3) menganalisis hubungan *quality of work life* dengan kepuasan kerja perawat di rs amelia pare

BAHAN DAN METODE

Jenis penelitian adalah penelitian korelasional dengan pendekatan cross sectional. Populasi yang diteliti adalah semua perawat dirumah sakit Amelia Pare. Sampel diambil dengan menggunakan teknik *purposive sampling* dengan 30 responden. Variabel penelitian adalah *quality of work life* dengan kepuasan kerja perawat. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Pengumpulan data dilakukan selama 1 bulan pada bulan Mei 2014. Analisis data dilakukan dengan uji statistik *Spermean Rho* dengan signifikansi 0,05 (Dahlan, S, 2011).

HASIL PENELITIAN

Data Umum

Data umum responden ini terdiri dari:

Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin di RS Amelia Pare

No	Jenis kelamin	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Laki-laki	17	56,7
2	Perempuan	13	43,3
Total		30	100

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa laki-laki dan perempuan menunjukkan sebagian besar (56,7%) yaitu 17 responden berjenis kelamin perempuan dan sebagian kecil (43,3%) yaitu 13 responden berjenis kelamin laki-laki.

Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia di RS Amelia Pare

No	Usia	Frekuensi	Prosentase (%)
1	25-30 tahun	18	60
2	31-35 tahun	10	33,3
3	36-40 tahun	2	6,7
Total		30	100

Berdasarkan data di atas didapatkan bahwa sebagian besar (60%) yaitu 18 responden berusia 25–30 tahun dan 10 orang (33,3%) berusia 31–35 tahun sedangkan sebagian kecil (6,7%) yaitu 2 responden berusia 36–40 tahun.

Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama kerja

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Kerja di RS Amelia Pare

No	Lama Kerja	Frekuensi	Prosentase (%)
1	< 3 tahun	4	13,3
2	3-4 tahun	12	40
3	5-6 tahun	9	30
4	>6 tahun	5	16,7
Total		30	100

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa hampir setengahnya (40%) yaitu 12 responden bekerja dalam jenjang 3–4 tahun, sebagian kecil (30%) yaitu 9 responden bekerja dalam jenjang 5–6 tahun, (16,7%) yaitu 5 responden bekerja dalam jenjang 6 tahun dan (13,3%) yaitu 4 responden bekerja dalam jenjang 3 tahun.

Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Status Pernikahan di RS Amelia Pare

No	Status Pernikahan	Frekuensi	Prosentase (%)
1	menikah	27	90
2	Belum menikah	3	10
Total		30	100

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa hampir seluruhnya (90%) yaitu 27 responden memiliki status sudah menikah dan sebagian kecil (10%) yaitu 3 responden memiliki status belum menikah

Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan di RS Amelia Pare

No	Pendidikan	Frekuensi	Prosentase (%)
1	D3 Kep	28	93,7
2	S1 Kep	2	6,7
Total		30	100

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa pendidikan terakhir perawat RS Amelia hampir seluruhnya (93,7%) yaitu 28 responden dalam jenjang pendidikan D3 Keperawatan dan sebagian kecil (6,7%) yaitu 2 responden dalam jenjang pendidikan S1 Keperawatan.

Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Status Ketenagaan

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Status Ketenagaan di RS Amelia Pare

No	Status Ketenagaan	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Tenaga Tetap	30	100
2	Tenaga Honorer	0	0
Total		30	100

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa seluruhnya (100%) yaitu 30 responden adalah perawat tetap.

DATA KHUSUS

Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Quality Work Of Life

Tabel 7. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Quality Work Of Life di RS Amelia Pare

No	QWL	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat Baik	18	60
2	Baik	9	30
3	Cukup Baik	3	10
4	Kurang	0	0
Total		30	100

Berdasarkan tabel di atas *quality of work life* pada perawat RS Amelia Pare sebagian besar (60%) yaitu 18 responden sangat baik, hampir sebagian (30%) yaitu 9 responden baik, sebagian kecil (10%) yaitu 3 responden cukup baik.

Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kepuasan Kerja

Tabel 8. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kepuasan Kerja di RS Amelia Pare

No	Kepuasan Kerja	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Tinggi	28	93
2	Sedang	2	6,7
3	Rendah	0	0
Total		30	100

Berdasarkan tabel di atas Kepuasan Kerja yang dimiliki perawat RS Amelia Pare hampir seluruhnya (93%) yaitu 28 responden memiliki kepuasan kerja yang tinggi dan sebagian kecil (6,6%) yaitu 2 responden memiliki kepuasan kerja sedang.

Analisis Data

Data kemudian dianalisis dengan uji *spearman rho* didapatkan nilai p value = 0,007, α : 0,05, dan $cc = 0,479$, H_1 diterima. Hal ini berarti ada hubungan antara *quality of work life* dengan kepuasan kerja perawat di RS Amelia Pare dengan tingkat kekuatan sedang.

PEMBAHASAN

Quality Work of Life

Berdasarkan hasil penelitian tentang *QWL* didapatkan data hasil penelitian sebagian besar (60%) perawat memiliki *QWL* yang baik. *QWL* yang dimaksud adalah kemampuan menghasilkan barang atau jasa yang dipasarkan dan cara memberikan pelayanan yang terus menerus disesuaikan dengan kebutuhan konsumen, sehingga barang atau jasa yang dihasilkan mampu bersaing dan berhasil merebut pasar (Usman, 2009:22).

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin responden menunjukkan sebagian besar (56,7%) yaitu 17 responden berjenis kelamin perempuan dan sebagian kecil (43,3%) yaitu 13 responden berjenis kelamin laki-laki. Konsep kualitas kehidupan kerja mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya. Dengan demikian peran penting dari kualitas kerja adalah mengubah iklim kerja agar organisasi secara teknis dan manusiawi membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik (Luthans, dalam Usman, 2009:22). Dilihat dari jenis kelamin terdapat jumlah wanita lebih banyak dibandingkan laki-laki. Sebenarnya baik laki-laki atau perempuan mereka memiliki *QWL* yang baik semuanya dan merasa memiliki kualitas kerja yang baik.

Berdasarkan karakteristik usia responden sebagian besar (46,7%) yaitu 28 responden berusia 25–30 tahun dan 31–35 tahun sedangkan sebagian kecil (6,7%) yaitu 2 responden berusia 36–40 tahun. Didapatkan banyak perawat yang berusia masih relative muda sehingga semangat yang ada didalam diri perawat masih sangat besar sehingga kualitas kerja yang dihasilkan menjadi baik. Menurut Hari Purnomo (2014), terdapat hubungan antara usia

dengan *QWL* perawat. Usia seorang perawat akan memberikan gambaran kesiapan mental dalam melakukan pelayanan keperawatan. Seiring dengan bertambahnya usia pada umumnya individu menjadi lebih matang, lebih stabil dalam kesiapan memberikan pelayanan keperawatan.

Berdasarkan karakteristik lama kerja responden menunjukkan bahwa hampir setengahnya (40%) yaitu 12 responden bekerja dalam jenjang 3–4 tahun, sebagian kecil (30%) yaitu 9 responden bekerja dalam jenjang 5–6 tahun, (16,7%) yaitu 5 responden bekerja dalam jenjang 6 tahun dan (13,3%) yaitu 4 responden bekerja dalam jenjang 3 tahun. Secara umum *quality of work life* mencakup aktivitas-aktivitas yang ada di dalam perusahaan, yang diarahkan untuk meningkatkan suatu kondisi kehidupan kerja yang dapat membangkitkan semangat para pekerja dalam melaksanakan tugas mencapai sasaran perusahaan. Menurut (Pasmore, dalam Usman, 2009:23), kondisi-kondisi dimaksud adalah keamanan dan kesehatan, keadilan, pilihan-pilihan individu, partisipasi dalam pengambilan keputusan, kesempatan untuk berkembang, pekerjaan-pekerjaan yang berarti (menantang), kemampuan mengendalikan waktu kerja dan tempat, perlindungan dari perlakuan tidak adil, dan kesempatan memuaskan kebutuhan sosial. Adanya tunjangan seperti kesehatan dan fasilitas lainnya sudah didapatkan dengan baik maka akan memicu perawat untuk bekerja lebih maksimal lagi dan hasil yang didapatkan menunjukkan *QWL* perawat seluruhnya baik. Individu yang nyaman dalam pekerjaannya akan lebih bertahan lama dalam bekerja ditempat tersebut sehingga dapat menghindari terjadinya *intention to quit*.

Berdasarkan karakteristik status pernikahan responden menunjukkan bahwa hampir seluruhnya (90%) yaitu 27 responden memiliki status sudah menikah dan sebagian kecil (10%) yaitu 3 responden memiliki status belum menikah. Menurut Cascio (2003:171), *quality of work life* karyawan merupakan salah satu tujuan penting dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan pegawai. Cascio (2003:17) mengatakan bahwa *quality of work life* dapat didefinisikan sebagai persepsi karyawan tentang kesejahteraan mental dan fisiknya ketika bekerja. Ada dua pandangan mengenai maksud dari *quality of work life*. Pertama, *quality of work life* adalah sejumlah keadaan dan praktek dari organisasi (contoh: pengayaan penyelia yang demokratis, keterlibatan pekerja, dan kondisi kerja yang aman). Sementara yang kedua, *quality of work life* adalah

persepsi karyawan bahwa mereka ingin rasa aman, mereka merasa puas, dan mendapatkan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sebagai layaknya manusia. Karena rata-rata sudah menikah sehingga mereka para perawat cenderung meningkatkan *QWL* untuk mendapatkan fasilitas dan tunjangan yang memadai untuk kehidupan keluarga. Ketika seorang perawat memiliki *QWL* yang baik maka atasan akan mengapresiasi dengan baik pula seperti diberikan penghargaan, namun ketika *QWL* nya kurang maka jabatan yang di terima sekarang bisa saja hilang atau di pindahkan sehingga jika demikian dapat mempengaruhi kondisi keluarga dari perawat itu sendiri.

Berdasarkan karakteristik pendidikan terakhir menunjukkan bahwa pendidikan terakhir responden hampir seluruhnya (93,7%) yaitu 28 responden dalam jenjang pendidikan D3 Keperawatan dan sebagian kecil (6,7%) yaitu 2 responden dalam jenjang pendidikan S1 Keperawatan. Pengembangan karir (*Career development*), contohnya dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan, evaluasi kinerja dan promosi. Pendidikan D3 keperawatan merupakan suatu jenjang pendidikan advokasi yang berorientasi pada pelayanan sehingga *QWL* dari perawat itu menjadi baik karena memang di cetak untuk ke pelayanan. *Quality of work life* merupakan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, kerabatnya dan organisasi yang mengarah pada pertumbuhan dan keuntungan organisasi. Perasaan yang baik terhadap pekerjaannya berarti karyawan merasa senang melakukan pekerjaan yang akan mengarah pada lingkungan pekerjaan yang produktif.

Berdasarkan karakteristik status ketenagaan menunjukkan bahwa seluruhnya (100%) yaitu 30 responden adalah perawat tetap. Secara umum *quality of work life* mencakup aktivitas-aktivitas yang ada di dalam perusahaan, yang diarahkan untuk meningkatkan suatu kondisi kehidupan kerja yang dapat membangkitkan semangat para pekerja dalam melaksanakan tugas mencapai sasaran perusahaan. Ruang yang dapat mendukung dan memadai sarana dan prasarana yang ada untuk melakukan perawatan pada pasien atau dapat meningkatkan *QWL*. Hal ini didukung semua perawat merupakan tenaga tetap di mana dalam satu ruangan terdapat banyak perawat yang harus bekerjasama untuk memberikan pelayanan yang optimal, sehingga seluruhnya perawat memiliki *QWL* yang baik. Sehingga di dapatkan *QWL* perawat sebagian besar (60%) yaitu 18 responden sangat baik.

Berdasarkan hasil analisis dari jawaban responden bahwa yang memiliki tingkat keeratan terhadap *quality of work life* adalah sebagian besar (77,3%) komponen keterlibatan karyawan, (76,4%) komponen penyelesaian masalah dan (73,%) komponen kompensasi yang seimbang di mana ketiga komponen tersebut masuk dalam kategori cukup baik.

Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan data hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja perawat di RS Amelia Pare tergolong tinggi (93%). Kepuasan kerja menggambarkan kesukaaan atau ketidaksukaan perawat terhadap pekerjaannya (Mathew, 2013). Bila terdapat perawat yang memiliki kepuasan kerja yang rendah diduga perawat memiliki rasa ketidaksukaan dalam bekerja. Ketidaksukaan individu terhadap pekerjaan berdampak adanya niat untuk meninggalkan pekerjaan (Mutukrisnhan, 2011).

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin responden menunjukkan sebagian besar (56,7%) yaitu 17 responden berjenis kelamin perempuan dan sebagian kecil (43,3%) yaitu 13 responden berjenis kelamin laki-laki. Istilah Walaupun dilihat dari jenis kelamin terdapat jumlah wanita lebih banyak di bandingkan laki-laki, sebenarnya baik laki-laki atau perempuan mereka sama-sama memiliki kepuasan kerja yang baik.

Berdasarkan karakteristik usia responden sebagian besar (46,7%) yaitu 28 responden berusia 25–30 tahun dan 31–35 tahun sedangkan sebagian kecil (6,7%) yaitu 2 responden berusia 36–40 tahun. Didapatkan cukup banyak perawat yang berusia masih relatif muda sehingga semangat serta motivasi yang ada di dalam diri perawat tersebut masih tinggi akan tetapi relatif kurang dalam hal pengalaman, Namun kenyamanan lingkungan saat bekerja membuat kepuasan kerja meningkat.

Berdasarkan karakteristik lama kerja responden menunjukkan bahwa hampir setengahnya (40%) yaitu 12 responden bekerja dalam jenjang 3–4 tahun, sebagian kecil (30%) yaitu 9 responden bekerja dalam jenjang 5–6 tahun, (16,7%) yaitu 5 responden bekerja dalam jenjang 6 tahun dan (13,3%) yaitu 4 responden bekerja dalam jenjang 3 tahun. Teori menurut Herzberg (As'ad, 2006), dikatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang yaitu faktor motivasi yang disebut *juga satisfaction* atau *intrinsic motivation* dan faktor kesehatan atau *dissatisfaction* atau *ekstrinsic*

motivation. Oleh karena itu seorang perawat dengan motivasi yang tinggi ia harus mengetahui terlebih dahulu apa kebutuhan-kebutuhan yang akan dicapainya lalu setelah itu akan menghasilkan sebuah kinerja yang baik serta menghasil suatu hal yang diinginkanya. Dari lama bekerjanya perawat dapat diambil kesimpulan makin lama ia bekerja dengan motivasi kerja yang baik maka ia pun akan memperoleh hasil yang baik pula dari hasil kerjanya dan kepuasan kerjanya meningkat.

Berdasarkan karakteristik pendidikan terakhir menunjukkan bahwa pendidikan terakhir responden hampir seluruhnya (93,7%) yaitu 28 responden dalam jenjang pendidikan d3 keperawatan. Pendidikan mempengaruhi pola pikir seseorang dalam bertindak dan mempengaruhi tingkat *intrinsic motivation* atau kepuasan yang dimiliki seseorang perawat. Motivasi juga bisa datang dari luar individu, misalnya saja dukungan verbal dan non verbal yang diberikan oleh teman dekat atau keakraban sosial dimana tempat seseorang melakukan kegiatan bekerja maupun kegiatan sehari-harinya. Perasaan yang baik terhadap pekerjaannya berarti karyawan merasa senang melakukan pekerjaan yang akan mengarah pada lingkungan pekerjaan yang produktif. Berdasarkan karakteristik status ketenagaan menunjukkan bahwa seluruhnya (100%) yaitu 30 responden adalah tenaga tetap Ruangan yang dapat mendukung dan memadai sarana dan prasarana, kekompakan tim sejawat, memiliki komunikasi serta jalinan hubungan yang erat mampu menumbuhkan serta meningkatkan motivasi kerja yang baik.

Hubungan *Quality Work of Life* dengan Kepuasan Kerja Perawat

Berdasarkan hasil tabulasi silang didapatkan sebagian besar kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) perawat di RS Amelia Pare adalah sangat baik dan sebagian kecil adalah baik lalu dari kepuasan kerjanya didapatkan hampir keseluruhan kepuasaan tinggi. Kemudian setelah dilakukan penghitungan dengan menggunakan uji spearman rho didapatkan nilai $p \text{ value} = 0,007$, $\alpha: 0,05$, dan $cc = 0,479$, H_1 diterima. Hal ini berarti ada hubungan antara kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) dengan kepuasan kerja perawat di RS Amelia Pare dengan kategori hubungan sedang.

Berdasarkan data kuesioner komponen *quality of work life* yang dihubungkan dengan kepuuasan kerja didapat adanya suatu keeratan atau pengaruh yang cukup besar terhadap kepuasani kerja perawat,

salah satu komponennya sebagian besar (77,3%) komponen keterlibatan karyawan, (76,4%) komponen penyelesaian masalah dan (73,%) komponen kompensasi yang seimbang. Dari data tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa *quality of work life* memiliki hubungan yang cukup besar terhadap kepuasan kerja perawat baik laki-laki maupun perempuan karena kualitas kehidupan kerja yang baik merupakan sebuah tonggak di mana kepuasan kerja dapat terbentuk dengan baik untuk meningkatkan suatu kinerja dalam pelayanan kesehatan yang optimal. Sehingga kepuasan kerja tentu sangat bergantung pada kualitas kehidupan kerja yang dimiliki oleh perawat, dengan terpenuhinya kualitas kehidupan kerja seorang perawat maka ia akan termotivasi untuk mencapai apa yang diinginkannya serta membantu rumah sakit dalam mencapai tujuannya.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan penelitian di atas didapatkan kesimpulan bahwa *Quality of work life* perawat di RS Amelia Pare dinyatakan sangat baik, sedangkan kepuasan kerja yang dimiliki perawat di RS Amelia Pare dinyatakan tinggi. Dari hasil analisis data didapatkan hubungan yang signifikan antara *quality of work life* dengan kepuasan kerja perawat di RS Amelia Pare dengan kategori sedang. Kepuasan kerja sangat bergantung pada kualitas kehidupan kerja yang dimiliki oleh perawat, dengan terpenuhinya kualitas kehidupan kerja seorang perawat maka ia akan termotivasi untuk mencapai apa yang diinginkannya serta membantu rumah sakit dalam mencapai tujuannya.

Saran

Untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat, hal yang perlu diperhatikan adalah komponen keterlibatan karyawan, kompensasi yang seimbang, penyelesaian masalah. Hal ini dikarenakan, ketiga aspek tersebut memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kepuasan kerja perawat di RS Amelia

Pare. Akan tetapi komponen kualitas kehidupan kerja seperti komunikasi, keterlibatan karyawan, fasilitas yang tersedia, keselamatan lingkungan kerja, dan rasa aman terhadap pekerjaan pun harus diperhatikan pula. Perawat dan manajemen rumah sakit perlu bekerjasama mewujudkan *quality of work life* agar mampu meningkatkan mutu layanan keperawatan kepada masyarakat dan kepuasan kerja perawat menjadi lebih meningkat.

DAFTAR RUJUKAN

- As'ad. 2006. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. Cetakan kesebelas. Yogyakarta: Liberty.
- Azwar, S. 2003. *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Brooks, B.A., Anderson, M.A. 2005. Defining quality of *Nursing Work Life*. *Nursing Economics*, 23 nov, 319–326.
- Cascio, W. 2003. *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profit (6th ed.)* New York: McGraw-Hill.
- Clarke, P.N., & Brooks, B. 2010. Quality of Nursing Worklife. *Nursing Science Quarterly*, 23 (4), 301–305.
- Mangkunegara, A.A, Anwar Parabu. 2001. *Quality of life and Work in Europe*. University of Gothenburg Sweden: Palgrave Macmillan.
- Mathew, M.N.A. 2013. Effect of Stress on job Satisfaction among Nurses in Central Kerala. *Journal of Business And Management*, 7(2), 47.
- Muthukrishnan, N., et al. 2011. Factors Driving Occupational Stress Of Employees Working In Hospital In Dehradun. *International Journal of Research in IT & Management*. 61:77.
- Purnomo, H. 2012. Rekomendasi Pengembangan QWL (Quality of Work Life) berdasarkan Pengaruh QWL terhadap Kepuasan Kerja Perwata di Rumah Sakit Kusta Sumberglagah Pacet Mojokerto. *Jurnal Administrasi Kebijakan Kesehatan*, Vol. 10, NO. 3, Sept-Des 2012:129–136
- Siagian, S. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Usman, J. 2009. *Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Semangat Kerja di Pertamina Eksplorasi dan Produksi Rantau*. Tesis. Jakarta: Program Pascasarjana Universitas Terbuka.