



Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*) terhadap Kinerja Bidan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Muna

Dewi Kurniati Aifu^{1*}, Elna Sari², Rasniah Sarumi²

¹ S1 Administrasi Kesehatan, Universitas Karya Persada Muna

² DIV Promosi Kesehatan, Universitas Karya Persada Muna

*Corresponding: 1*dewiaifu85@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menjelaskan pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*) terhadap Kinerja Bidan di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Muna. Pendekatan penelitian ini adalah survei dengan desain Explanatory Research. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen berupa analisis data yaitu analisis deskriptif dan statistik inferensial yaitu Analisis Regresi Multivariat. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja bidan.

Kata Kunci : Kualitas Kehidupan Kerja; Kinerja; Bidan; Kualitas; Analisis Data

Abstract

The purpose of this study was to examine and explain the effect of Quality of Work Life (Quality of Work Life), Emotional Exhaustion and Competence on the Performance of Midwives at the Muna Regency General Hospital. This research approach is a survey with an Explanatory Research design. Data was collected using instruments in the form of data analysis, namely descriptive analysis and inferential statistics, namely Multivariate Regression Analysis. The results of this study state that Quality of Work Life has a positive and significant effect on the performance of midwives.

Keyword : *Quality of Work Life, Performance, Midwives; Quality; Data Analysis*

PENDAHULUAN

Tenaga kesehatan sebagai sumber daya manusia dalam menjalankan pelayanan kesehatan di rumah sakit merupakan sumber daya yang penting dan sangat di butuhkan untuk mencapai kinerja yang optimal [1]. Pelayanan kesehatan di Indonesia, khususnya pelayanan kesehatan di rumah sakit saat ini sedang mendapat perhatian dari masyarakat. Berbagai keluhan dari masyarakat yang menyangkut kualitas pelayanan di rumah sakit haruslah mendapat kepedulian dari pihak pengelola dan penyelenggara layanan rumah sakit. Kendala manajemen dan pelaksanaannya perlu untuk segera diatasi atau diminimalkan[2]

Untuk mencapai kualitas pelayanan kesehatan yang baik, suatu organisasi penyelenggara pelayanan perlu mempertimbangkan beberapa faktor. Dimana faktor faktor tersebut saling mempengaruhi satu sama lain guna tercapainya suatu kualitas pelayanan kesehatan yang baik. Beberapa faktor diantaranya adalah kompetensi dan kinerja tenaga kesehatan. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang meliputi pengetahuan, keterampilan, kreativitas, sikap untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik berdasarkan dengan standar kerja dan prosedur pelayanan yang telah ditetapkan (Spencer, 1993).

Hasil penelitian terdahulu pengaruh antara variabel yang dikaji dalam penelitian ini sebagian besar telah membuktikan pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap kinerja. Namun secara empiris ternyata pengaruh *Quality Work Life* terhadap kinerja sangat bervariasi dan kontradiktif secara universal baik





simultan maupun parsial. Karena itu peneliti tertarik untuk melakukan pengujian kembali dan memperoleh kejelasan dari pengaruh variabel tersebut secara terintegrasi baik secara simultan maupun parsial. Hasil review dari penelitian terdahulu masih diperoleh *reseach gap*/ kesenjangan hasil penelitian.

Berdasarkan fenomena, dasar teori dan kesenjangan atau kontradiksi hasil penelitian terdahulu peneliti termotivasi untuk menguji dan menjelaskan kembali pengaruh kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) terhadap kinerja tenaga bidan di RSUD Kabupaten Muna. Dengan demikian peningkatan kinerja tenaga bidan yang mana masih menjadi kontradiksi antara para ahli dan peneliti dipengaruhi oleh beberapa faktor baik secara simultan maupun parsial diantaranya *Quality of Work Life (QWL)* (X1) atau Kualitas kehidupan kerja disebut juga mutu kehidupan kerja (MKK) merupakan tingkat kepuasan, motivasi, keterlibatan, dan pengalaman komitmen perseorangan mengenai kehidupan mereka dalam bekerja. MKK juga berarti derajat dimana para individu sanggup memuaskan kebutuhan individu mereka (Darmawan, 2020). Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi QWL menurut (Wijayati, 2021) adalah: 1) partisipasi karyawan, 2) pengembangan karir, 3) penyelesaian konflik, 4) komunikasi, 5) kesehatan kerja, 6) keselamatan kerja, 7) keamanan kerja, 8) kompensasi yang layak, dan 9) kebanggaan [3]. Selanjutnya Menurut H. John Bernardin dan Joyce A Russel *Quality of Work Life* mengacu pada tingkat kepuasan, motivasi, keterlibatan, dan komitmen yang dialami individu sehubungan dengan kehidupan mereka di tempat kerja [4].

Dari penelitian ini ditemukan bahwa *Quality of Work Life* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja bidan di RSUD Kabupaten Muna, hal ini juga sesuai dengan penelitian Nadzif, M., & Yudiarso tahun 2021 tentang Hubungan antara Stres Kerja dan Kinerja Karyawan yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja [5].

METODOLOGI PENELITIAN

Tahapan Penelitian

Metode penelitian merupakan salah satu langkah penting dalam melakukan penelitian, inilah yang diperlukan oleh peneliti agar dapat menjelaskan maksud dari penelitian.

Adapun langkah-langkah yang diambil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan permasalahan sebagai indikasi dari fenomena penelitian, selanjutnya menetapkan judul penelitian
2. Mengidentifikasi permasalahan yang terjadi
3. Menetapkan rumusan masalah
4. Menetapkan tujuan penelitian
5. Menetapkan hipotesis penelitian, berdasarkan fenomena dan dukungan teori
6. Menetapkan konsep variabel/indikator penelitian yang digunakan
7. Menetapkan sumber data, teknik penentuan sampel dan pengumpulan data
8. Melakukan analisis data
9. Melakukan pelaporan hasil penelitian

Lokasi dan Obyek Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di RSUD Kabupaten Muna dan obyek penelitian ini adalah semua tenaga bidan yang bertugas di RSUD Kabupaten Muna baik bidan PTT maupun PNS.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga bidan yang bertugas di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Muna sebanyak 123 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 94 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah acak berdasarkan strata (*stratified proportional random sampling*).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik analisa kuantitatif ini dapat dibuktikan ada atau tidaknya hubungan antara pengaruh *Quality of Work Life* terhadap Kinerja Bidan di RSUD Kabupaten Muna. Data yang bersifat kuantitatif dianalisis datanya secara teknik berupa angka-angka. Analisa ini digunakan sebagai alat bantu statistik yaitu SPSS 21.00.



Metode Analisis Data

Uji Instrumen Penelitian

Uji validitas

Uji validitas atau kesahihan digunakan untuk melihat sejauh mana ketepatan dan kecermatan kuesioner dalam melakukan fungsinya sebagai alat ukur.

Uji realibilitas

Uji realibilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas

Menguji apakah dalam model, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot.

Uji multikolonieritas

Menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen.

Uji heterokedasitas

Uji heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan Variance dari residual satu pengamatan kepengamatan lain.

Uji regresi linear berganda

Pengujian terhadap hipotesis ini digunakan analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh Quality of Work Life terhadap Kinerja Bidan di RSUD Kabupaten Muna. Untuk mengetahui besarnya koefisien regresi dimaksud, digunakan program SPSS 21.0 For Windows. Menurut Sugiyono[6] bahwa model regresi linear berganda dapat digunakan rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n + e$$

Dimana :

Y = Dependent variable

a= Konstansta

b = Koefisien regresi variabel X

X = Independen variable

e = simpangan baku (error)

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis oleh peneliti dilakukan melalui pengujian dibawah ini :

1. Uji Parsial (t-test)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk menguji apakah setiap variabel mempunyai pengaruh terhadap variabel dependent secara parsial.

2. Uji Simultan (F0)

Uji ketepatan model (goodness of fit) bertujuan apakah perumusan model sudah tepat atau fit. Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi nilai P-value dengan nilai α (0,05).

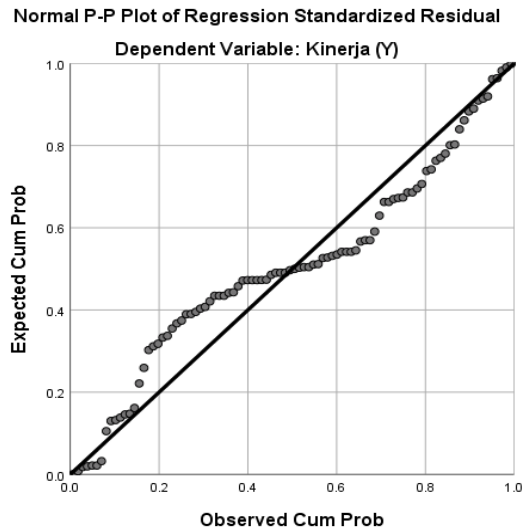


HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan pengujian grafik P-P Plot untuk pengujian residual model regresi yang tampak pada Gambar 1 berikut.

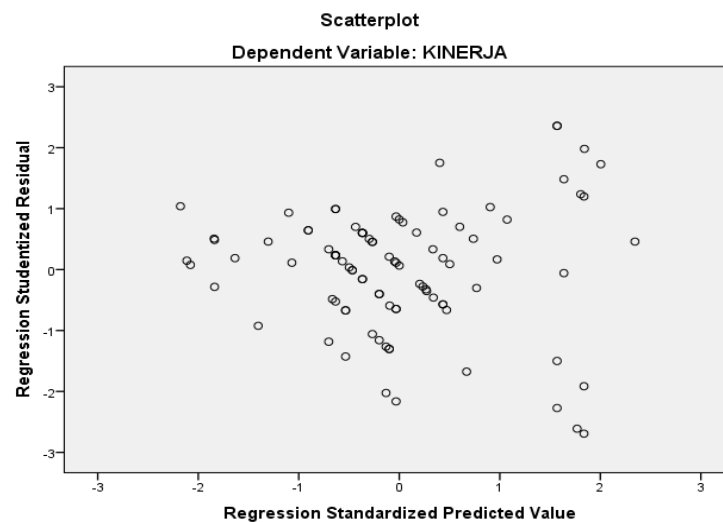


Gambar 1. Pengujian normalitas

Grafik normal probability plot menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dilakukan dengan analisa grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Pengujian ini menggunakan spss 24.0 dengan hasil sebagai berikut:



Gambar 2. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan analisa grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID)



Berdasarkan Gambar 2, dapat dilihat bahwa titik-titik yang ada tidak membentuk pola yang teratur. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada data dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Artinya dalam fungsi regresi di penelitian ini tidak muncul gangguan karena varian yang tidak sama.

Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Hasil analisis regresi linear berganda

Hasil analisis regresi linear berganda yang menguji pengaruh variable Kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life* terhadap kinerja bidan di RSUD Kabupaten Muna dapat dilihat pada Tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1. Ringkasan hasil analisis regresi linear berganda

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t Hitung	t Sig
Quality of Work Life (X1)	0.620	4.991	0.000
Kelelahan emosional (X2)	-0.418	-5.579	0.018
Kompetensi (X3)	0.713	4.779	0.001
-R	=0.916		
R Square	=0.839		
Fhitung	=156.217		
Fsignifikan	=0.000		N = 94
Standar Error	=15.275		$\alpha = 0.05$

Berdasarkan hasil pengujian model regresi tersebut, maka model regresi yang menyatakan pengaruh penerapan kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja driver dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = 0.625X_1 + 0.081 X_2 + 0.156 X_3 + 3.049$$

Dimana

Y = Variabel kinerja

X1 = Variabel Quality of Work Life

X2 = Kelelahan emosional

X3 = Kompetensi

0.625 = Koefisien regresi QWL

-0.081 = Koefisien regresi Kelelahan emosional

0.156 = Koefisien regresi Kompetensi

e = Error

Berdasarkan hasil-hasil perhitungan seperti pada Tabel 1 tersebut maka dapat dirumuskan persamaan regresi yang menjelaskan pengaruh *Quality of Work Life* terhadap kinerja bidan di RSUD Kabupaten Muna sebagai berikut:

Koefisien Regresi

Koefisien regresi *Quality of Work Life* sebesar 0.620. Koefisien ini bertanda positif jika *Quality of Work Life* baik atau meningkat maka akan semakin baik atau meningkatkan kinerja Bidan di RSUD Kabupaten Muna.

Koefisien Korelasi

Berdasarkan hasil perhitungan, nilai koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 0.916 Ini menunjukkan bahwa keeratan hubungan langsung antara variabel *Quality of Work Life* terhadap kinerja bidan adalah sebesar 0.916 Untuk mengetahui keeratan hubungan antara *Quality of Work Life* terhadap kinerja bidan di RSUD Kabupaten Muna, maka digunakan Tabel 2.



Tabel 2. Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, 2011:184

Berdasarkan tabel sebelumnya diatas telah ditemukan nilai koefisien korelasi sebesar 0.916 Nilai tersebut termasuk pada kategori sangat kuat. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara *Quality of Work Life* terhadap Kinerja Bidan di RSUD Kabupaten Muna.

Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil perhitungan nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,839. Hal ini menunjukkan bahwa *Quality of Work Life* terhadap Kinerja Bidan di RSUD Kabupaten Muna sebesar 83,9%. Selebihnya yaitu sebesar 16,1% diterangkan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Pengujian secara simultan

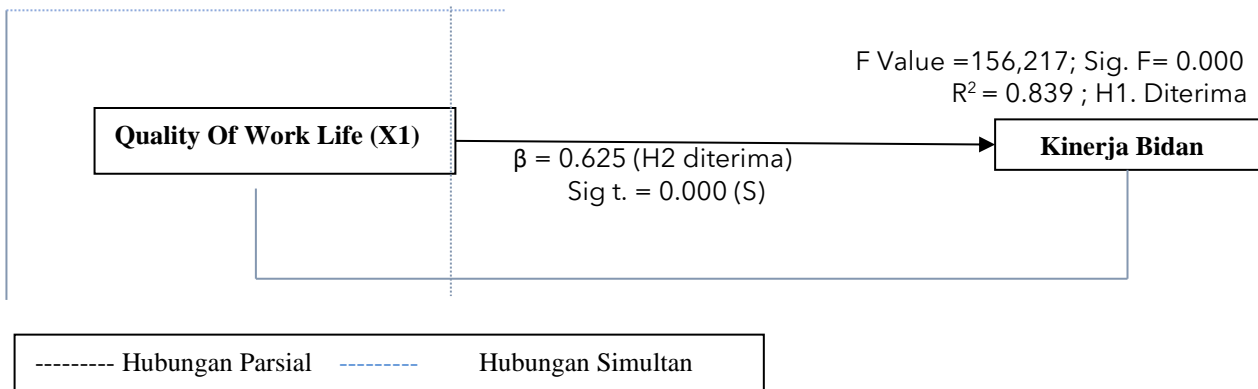
Hasil uji simultan dengan menggunakan nilai Fhitung pada taraf $\alpha = 0,05$ sebesar 156,217 dan nilai signifikan sebesar 0,000 berarti nilai signifikansi F lebih kecil dari nilai alpha ($\alpha = 0,05$). Karena itu, secara keseluruhan *Quality of Work Life* berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja bidan di RSUD Kabupaten Muna.

Pengujian secara parsial

Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

Signifikan pengaruh *Quality of Work Life* terhadap kinerja bidan di RSUD Kabupaten Muna sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alpha ($\alpha = 0,05$). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara parsial *Quality of Work Life* berpengaruh terhadap kinerja bidan. Artinya *Quality of Work Life* dapat menjadi salah satu variabel penduga atau variabel prediktor yang kuat bagi kinerja bidan. Karena itu, *Quality of Work Life* dapat dimasukkan dalam model pendugaan kinerja bidan

Pengujian hipotesis dan koefisien jalur pengaruh simultan maupun parsial antara *Quality of Work Life* terhadap Kinerja bidan di RSUD Kabupaten Muna disajikan pada gambar 3.



Gambar 3. Diagram koefisien jalur dan pengujian hipotesis



Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh quality of work life terhadap kinerja bidan di RSUD Kabupaten Muna

Quality of Work Life mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Bidan di RSUD Kabupaten Muna. Temuan ini dapat dijelaskan bahwa *Quality of Work Life* memiliki hubungan yang searah dan signifikan yang dapat dimaknai bahwa peningkatan *Quality of Work Life* akan diikuti oleh peningkatan kinerja Bidan secara signifikan di RSUD Kabupaten Muna, sehingga hipotesis pada penelitian ini dinyatakan *diterima*.

KESIMPULAN

Hasil ini membuktikan bahwa *quality of work life* yang baik memiliki kontribusi yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja bidan. Artinya *quality of work life* direfleksikan melalui kompensasi yang seimbang, komunikasi, keselamatan lingkungan kerja, penyelesaian masalah, keterlibatan pegawai, fasilitas yang tersedia, pengembangan karir, rasa bangga terhadap institusi, dan rasa aman terhadap pekerjaan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, cukup sulit bagi kami untuk menyelesaikan karya tulis ilmiah ini. Oleh sebab itu kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah banyak membantu hingga selesainya penulisan jurnal ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ida Ayu Laksmi Arnita Utari & Dety Mulyanti. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit: Tinjauan Teoritis. *Jurnal Kesehatan Amanah*. 2023: 7(1) 51-60.
- [2] Dalimunthe, N.R., Lubis, S.A., Aziz, A. Hubungan Motivasi Kerja dan Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Pegawai Unit Pelatihan Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 2(1) 2020: 18-25
- [3] Wijayati, V. Analysis of Quality of Work Life and Job Satisfaction of Nurses at Regional Public Hospital of West Tulang Bawang. *Enrichment : Journal of Management*. 2021:12(1), 172-177.
- [4] Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Buku kedua. Mangkunegara, AP. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, 2001. Cetakan Ke-2, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung
- [5] Nadzif, M., & Yudianto, A. Studi Meta-Analisis: Hubungan antara Stres Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Diversita*. 2021:7(1), 43-52.
- [6] Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. 2006: Bandung: Alfabeta.
- [7] Ariani, D., Saputri, I. P. ., & Suhendar, I. A. Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2020:1(3), 268-279.
- [8] Edison, Emron. Yohny Anwar dan Imas Komariyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Bandung. Alfabeta.
- [9] Arifin, S. & D. Darmawan. Studi tentang Pengalaman Kerja, Komitmen Kerja, Dukungan Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Edunomika*. 2021: 6(1), 33-43
- [10] Putra, A. R., & R. Mardikaningsih. Kompensasi dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Komitmen Organisasi, *Jurnal Edunomika*. 2021:6(1), 44-53.
- [11] Kurniadi, A. *Manajemen keperawatan dan prospektifnya teori, konsep dan aplikasi*. 2013. Jakarta: FKUI
- [12] Darmawan, D et al. The Quality of Human Resources, Job Performance and Employee Loyalty, *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*. 2020: 24(3), 2580-2592.
- [13] Noviyanti, Y., Rajab, L., Suryani, H. Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pegawai. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*. 2020: 1(2) 2019: 96-104,



- [14] Sergio Edú-Valsania, Ana Laguía & Juan A. Moriano. Burnout: A Review of Theory and Measurement. *Int J Environ Res Public Health*, 2022; 19(3):1780
- [15] Silvia Ningsih & Wintarsih Wintarsih. Hubungan Kompetensi, Pelatihan Dan Pendidikan Dengan Kinerja Bidan. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, 2022; 7(3) 44-45