

KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT

Ike Nesdia Rahmawati

Jurusan Keperawatan, Fakultas Kedokteran, Universitas Brawijaya, Malang, Indonesia

Email: nesdia@ub.ac.id

Abstrak

Kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja perawat telah diketahui dapat mempengaruhi *turnover* pada tenaga kesehatan. Informasi tentang hubungan kualitas kerja dan kepuasan kerja pada perawat masih sangat minimal. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja perawat. Penelitian ini menggunakan desain penelitian survey eksplanatif dengan pendekatan *cross sectional*. Data didapatkan dari 32 perawat melalui *simple random sampling* dan dianalisis menggunakan *partial least square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja perawat. Meningkatkan kualitas kehidupan kerja perawat dapat menjadi strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat.

Kata Kunci: Kualitas, Kepuasan Kerja, Manajemen, Keperawatan

Abstract

Quality of nursing work life (QNWL) and job satisfaction has been found to influence turnover intention of health professionals. Reliable information about the association of QNWL and job satisfaction of nurses were limited. The purpose of this study was to examine the relationships between QNWL and job satisfaction. This study used explanative cross sectional survey design. 32 nurses working at different units in hospital were selected by simple random sampling. PLS were used to analyze the data. Results showed that QNWL significantly associated with job satisfaction. Improving QNWL can be used to determine a strategy for improving job satisfaction.

Keywords: nursing, quality, work-life, satisfaction, management

PENDAHULUAN

Perawat sebagai tenaga kesehatan terbesar sudah seharusnya memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik sehingga dapat memberikan pelayanan yang berkualitas pada pasien (Moradi et al., 2014). Kualitas kehidupan kerja perawat merupakan istilah untuk keseimbangan kehidupan personal dan profesional yang menjadi usaha berkelanjutan bagi sebagian besar tenaga kesehatan, termasuk perawat (Chittenden, & Ritchie, 2011). Kualitas kehidupan kerja yang rendah dapat menyebabkan perasaan frustrasi, ketidakmampuan, dan perasaan bersalah. Jika berkelanjutan, dapat menyebabkan insiden *turnover* bagi perawat (Almalki et al., 2017; Huang et al., 2007; Mosadeghrad et al., 2011).

Prevalensi dari kejadian *turnover* pada perawat di dunia berkisar antara 10-21% pertahun (El-jardali et al., 2009). Negara maju seperti Amerika dan Australia melaporkan rata-rata *turnover* perawat mencapai 20% per tahun (Hayhurst, 2005). Pada enam bulan pertama kerja, terdapat 6 orang perawat di rumah sakit Universitas Airlangga yang keluar dari pekerjaannya. Survei yang dilakukan oleh rumah sakit pada tahun 2013 menunjukkan sebanyak 25,4% perawat memiliki kualitas kehidupan kerja pada level rendah. Hal ini menjadi perhatian untuk mengidentifikasi faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja perawat. Masih belum jelas apakah kualitas kehidupan

kerja perawat berhubungan dengan kepuasan kerja perawat. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara kualitas kehidupan kerja perawat dan kepuasan kerja perawat serta menentukan indikator yang paling mendukung kedua variabel tersebut.

METODE

Penelitian ini menggunakan desain eksplanatori survei dengan pendekatan *cross sectional* untuk mencari penjelasan dari hubungan antara variabel independen dan dependen yang dilakukan pada satu waktu. Penelitian ini dilaksanakan di rumah sakit Universitas Airlangga Surabaya pada bulan Februari hingga April 2014. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh perawat tidak tetap dari seluruh unit di rumah sakit tersebut. Sejumlah 32 orang perawat dipilih sebagai sampel penelitian melalui teknik *simple random sampling*. Variabel independen dari penelitian ini adalah kualitas kehidupan kerja perawat dan variabel dependen adalah kepuasan kerja perawat. Pengumpulan data diperoleh dengan menggunakan kuesioner kualitas kehidupan kerja perawat *Brooks' Questionnaire of Quality of Nursing Work Life* dan skala kepuasan kerja *McCloskey/Mueller Satisfaction Scale (MMSS)*. Data kemudian dianalisis menggunakan *partial*

least square (PLS) untuk menguji hubungan antara kualitas kehidupan kerja perawat dan kepuasan kerja perawat serta menentukan nilai indikator yang mempengaruhi kedua variabel tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden pada penelitian ini sebanyak 32 perawat yang terdiri dari 5 perawat laki-laki (15,6%) dan 27 perempuan (84,4%). Ditinjau dari segi usia, sebanyak 68,8% berusia kurang dari 25 tahun, 28,1% antara 25-30 tahun, dan 3,1% lebih dari 30 tahun. Sebagian besar dari responden berstatus menikah (65,6%) dimana 35% di antaranya belum memiliki anak dan 65% memiliki 1 sampai 2 anak.

Hasil kualitas kehidupan kerja perawat menunjukkan bahwa lebih dari separuh responden berada pada kategori cukup yaitu 56,3%. Jika ditinjau dari masing-masing indikator dari kualitas kehidupan kerja perawat, hasil yang didapatkan yaitu pada ketiga dimensi *worklife-homelife*, *work design*, dan *work world* kecenderungan responden berada pada kategori cukup dengan besar persentasi secara berurutan adalah 65,5%, 81,3%, dan 62,5%. Sedangkan pada dimensi *work context* berada pada kategori baik (Tabel 1).

Tabel 1 Kualitas kehidupan kerja perawat

Variabel QNWL	Kurang		Sedang		Baik		Total	
	F	%	F	%	F	%	f	%
<i>Worklife-Homelife</i>	2	6.3	21	65.6	9	28.1	32	100.0
<i>Work design</i>	2	6.3	26	81.3	4	12.5	32	100.0
<i>Work context</i>	0	0	12	37.5	20	62.5	32	100.0
<i>Work world</i>	4	12.5	21	65.6	7	21.9	32	100.0
QNWL	0	0	18	56.3	14	43.8	32	100.0

Responden memiliki tingkat kepuasan kerja yang bervariasi. Sebagian besar responden menyatakan puas pada pekerjaannya (81,3%). Responden menyatakan tidak puas paling banyak

pada indikator *rewards* yaitu sebesar 37,5%. Hasil pengumpulan data tentang kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2 Kepuasan kerja perawat

Variabel Kepuasan Kerja	Tidak Puas		Netral		Puas		Total	
	f	%	F	%	F	%	F	%
<i>Rewards</i>	12	37.5	4	12.5	16	50.0	32	100.0
<i>Scheduling</i>	4	12.5	3	9.4	25	78.1	32	100.0
<i>Coworkers</i>	1	3.1	0	0	31	96.9	32	100.0
<i>Interaction opportunities</i>	0	0	0	0	32	100.0	32	100.0
<i>Professional opportunities</i>	4	12.5	2	6.3	26	81.2	32	100.0
<i>Work control & responsibility</i>	1	3.1	1	3.1	30	93.8	32	100.0
<i>Recognition</i>	0	0	0	0	32	100.0	32	100.0
Kepuasan Kerja	5	15.6	1	3.1	26	81.3	32	100.0

Penelitian ini menggunakan teknik analisis uji model PLS (*Partial Least Square*) dengan dua evaluasi mendasar, yaitu 1) evaluasi model pengukuran (*outer model*) untuk mengetahui validitas dan reliabilitas indikator terhadap konstruk variabel (variabel laten), dan 2) evaluasi model struktural (*inner model*) untuk mengetahui ketetapan model. Tahap awal uji model dengan PLS dilakukan analisis terhadap *item reliability* (validitas tiap indikator) yang ditentukan dari nilai *loading factor*.

Nilai *loading factor* menunjukkan besar korelasi antara setiap indikator dengan konstruk (variabel laten). Variabel laten dalam penelitian ini adalah kualitas kehidupan kerja perawat (X), dan kepuasan kerja perawat (Y). Indikator dikatakan memiliki validitas yang baik bila memiliki nilai *loading factor* > 0.05 dan atau nilai T-statistik > 1.96. Nilai *loading factor* suatu indikator yang paling tinggi menunjukkan bahwa indikator tersebut merupakan pengukur terkuat dari variabel laten. Hasil dari nilai *loading factor* dan nilai T-statistik disajikan dalam tabel 3.

Tabel 3 Nilai *loading factor* indikator terhadap variabel

Variabel	Indikator	Loading Factor	T-Statistik
Kualitas kehidupan kerja perawat	<i>Worklife-Homelife</i>	0.6951	9.4183
	<i>Work design</i>	0.7989	13.0702
	<i>Work context</i>	0.8636	30.4129
	<i>Work world</i>	0.5842	5.809
Kepuasan kerja perawat	<i>Rewards</i>	0.8332	21.782
	<i>Scheduling</i>	0.5725	6.1567
	<i>Coworkers</i>	0.8813	51.7461
	<i>Interaction opportunities</i>	0.7244	12.7573
	<i>Professional opportunities</i>	0.8194	26.7841
	<i>Work control & responsibility</i>	0.7364	15.3431
	<i>Recognition</i>	0.8495	39.1843

Seluruh indikator pada variabel kualitas kehidupan kerja perawat dan kepuasan kerja perawat memiliki nilai *loading factor* > 0.5 dan

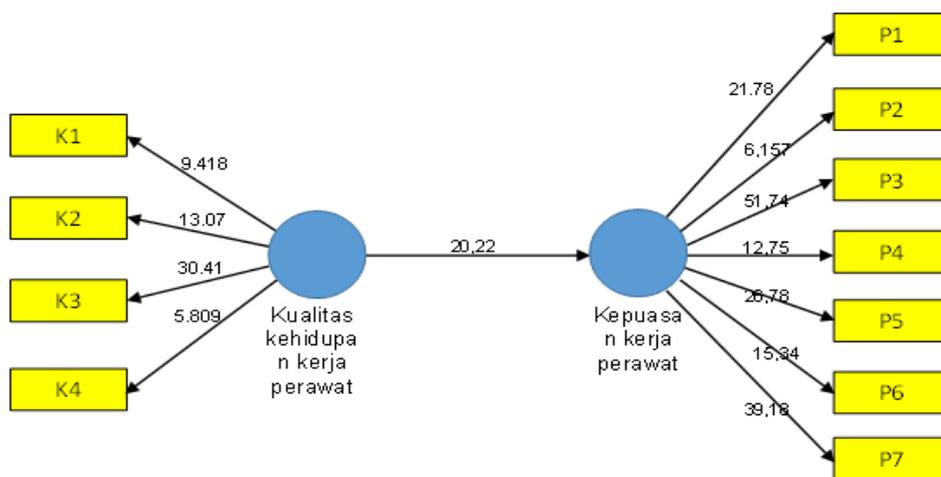
nilai t-statistik > 1.96 sehingga dinyatakan valid. Tahap selanjutnya dari uji model menggunakan PLS adalah menilai reliabilitas variabel dengan

melihat nilai Cronbach's Alpha dan nilai *Composite Reliability* (reliabilitas konstruk). Variabel dinyatakan memiliki reliabilitas yang tinggi bila memiliki nilai > 0.7 (Yamin & Kurniawan, 2011).

Tabel 4 Nilai reliabilitas konstruk

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Kualitas kehidupan kerja perawat	0.8617	0.8831
Kepuasan kerja perawat	0.889	0.9145

Nilai Cronbach's Alpha dan nilai *Composite Reliability* pada variabel kualitas kehidupan kerja perawat dan kepuasan kerja perawat adalah > 0.07 sehingga dinyatakan memiliki reliabilitas tinggi. Tahap akhir adalah dengan melakukan analisis uji terhadap hubungan kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja perawat untuk mendapatkan jawaban dari hipotesis penelitian yang ditunjukkan pada gambar 1.



Gambar 1 Analisis Uji Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja Perawat

Kualitas kehidupan kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian dapat diartikan bahwa perawat yang memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik akan lebih puas pada pekerjaannya. Tingkat kualitas kehidupan kerja responden sebagian besar pada kategori sedang. kualitas kehidupan kerja dibentuk oleh empat subvariabel, yaitu *worklife-homelife*, *work design*, *work context*, dan *work world* (Brooks & Anderson, 2005). Subvariabel kualitas kehidupan kerja yang paling tinggi kualitasnya bagi perawat adalah *work context* dan yang terendah adalah *work design*.

Sedangkan pada hasil analisis menggunakan PLS, *work context* adalah yang paling memberikan pengaruh dalam membentuk kualitas kehidupan kerja dilanjutkan sub variabel *work design* dan *worklife-homelife*. Subvariabel *work world* adalah yang paling kecil pengaruhnya dalam membentuk kualitas kehidupan kerja.

Faktor yang tercakup dalam *work context* meliputi hubungan dengan rekan kerja, komunikasi, pengembangan karir, supervisi, penghargaan, fasilitas kerja, dan rasa aman (Brooks & Anderson, 2005). Responden mengungkapkan bahwa hubungan kerja dan komunikasi antara sesama perawat cukup bagus.

Hubungan yang baik antara sesama perawat didukung oleh beberapa faktor antara lain adalah karena sebagian besar responden berasal dari institusi pendidikan yang sama sehingga memiliki ideologi yang sejalan serta usia yang juga relatif sama sehingga memudahkan untuk berinteraksi dan bekerja sama.

Aspek *work design*, berdasarkan hasil uji PLS, memberikan pengaruh yang besar dalam membentuk kualitas kehidupan kerja perawat setelah aspek *work context*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work design* memiliki nilai yang paling negatif dirasakan oleh perawat. Sehingga ketika nilai *work design* rendah akan banyak mengurangi nilai kualitas kehidupan kerja. Hal tersebut yang mengakibatkan hanya sebagian kecil perawat yang memiliki kualitas kehidupan kerja pada kategori baik. *Work design* didefinisikan sebagai komposisi pekerjaan perawat dan gambaran aktual yang dikerjakan oleh perawat. Faktor yang membangun *work design* adalah kepuasan, beban kerja, otonomi, proporsi pekerjaan, kinerja, dan *staffing* (Brooks & Anderson, 2005).

Penelitian yang dilakukan oleh Gayathiri & Ramakrishnan (2013) yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain yang mendukung adalah penelitian oleh Manojlovich & Laschinger (2007) yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja perawat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil dari kedua literatur tersebut sejalan dengan hasil pada penelitian ini yaitu ada pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja perawat.

KESIMPULAN

Ada hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja perawat. Meningkatkan kualitas kehidupan kerja perawat pada aspek *worklife-homelife*, *work design*, *work context* and *work world* dapat digunakan untuk menentukan strategi dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat. Pengembangan penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan menguji aspek lain seperti komitmen, stres kerja, budaya kerja terkait hubungannya dengan kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja perawat.

DAFTAR RUJUKAN

- Almalki, M. J., FitzGerald, G., & Clark, M. (2017). The relationship between quality of work life and turnover intention of primary health care nurses in Saudi Arabia. *BMC Health Serv Res*, 12(1): 314.
- Brooks, B. A., & Anderson, M. A. (2005). Defining quality of nursing work life. *Nursing Economics*, 23(6): 319-326.
- Chittenden, E. H., & Ritchie, C. S. (2011). Work-life balancing: challenges and strategies. *Journal of Palliative Medicine*, 14(7): 870-4.
- El-Jardali, F., Dimassi, H., Dumit, N., Jamal, D., & Mouro, G. (2009). A national cross-sectional study on nurses' intent to leave and job satisfaction in Lebanon: implications for policy and practice, *BMC Nursing*, 8(3).
- Gayathiri, R. & Ramakrishnan, L. (2013). Quality of work life – linkage with job satisfaction and performance. *International Journal of Business and Management Invention*, 2(1): 1-8.
- Hayhurst, A., Saylor, C., & Stuenkel, D. (2005) Work environmental factors and retention of nurses. *J Nurs Care Qual*, 20(3): 283-8.

- Huang, T-C., Lawler, J., Lei, C-Y. (2007). The effects of quality of work life on commitment and turnover intention. *Soc Behav Personal Int J*, 35(6):735–50.
- Manojlovich, M. & Laschinger, H. (2007). The Nursing Worklife Model: Extending and Refining a New Theory. *Journal of Nursing Management*, 15, 256–263.
- Moradi, T, Maghaminejad, F, & Azizi-Fini, I. 2014. Quality of working life of nurses and its related factors. *Nurs Midwifery Stud*, 3(2): 3.
- Mosadeghrad, A. M., Ferlie, E., & Rosenberg, D. A. (2011). Study of relationship between job stress, quality of working life and turnover intention among hospital employees. *Health Serv Manage Res*, 24(4): 170–81.
- Yamin, S. & Kurniawan, H. 2009. *Structural Equation Modeling: Belajar Lebih Mudah Teknik Analisis Data Kuesioner Dengan Lisrel-PLS*. Jakarta: Salemba Infotek