Jurnal Kognisia Volume 5, Nomor 2, Oktober 2022, 82-91
doi: 10.20527/kognisia.2022.010.001

eISSN: 2809-6215
pISSN: 2809-6827

Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Persepsi Kinerja pada Perawat Rumah Sakit Daerah Idaman Kota Banjarbaru

Relationship Between Quality Of Work Life With Perception Of Perfomance On Nurses In Idaman Banjarbaru Regional Hospital.

Selvina Helman*, Rooswita Santia Dewi, Rendy Alfianoor Achmad
Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Lambung Mangkurat, Jl. A. Yani, Km. 36,00, Banjarbaru, Kalimantan Selatan, Indonesia, 70174

ABSTRAK

Sebagai organisasi yang bergerak dalam bidang jasa pelayanan kesehatan, dalam pelaksanaan aktivitasnya rumah sakit bergantung dengan kemampuan sumber daya manusianya. Salah satu sumber daya manusia yang memegang peranan penting dalam pelaksanaan pelayanan kesehatan di rumah sakit adalah perawat. Tenaga keperawatan yang berkualitas serta profesional akan membuat sistem pelayanan menjadi efektif dan efisien. Pelayanan yang baik dapat terwujud ketika seorang perawat memiliki persepsi yang baik terhadap hasil yang telah dicapai dalam bekerja. Salah satu upaya dalam meningkatkan persepsi kinerja karyawan yang dapat dilakukan oleh organisasi atau perusahaan adalah dengan memberikan kualitas kehidupan kerja yang baik kepada karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kualitas kehidupan kerja dengan persepsi kinerja pada Perawat RSD Idaman Kota Banjarbaru. Populasi pada penelitian ini sekitar 261 Perawat RSD Idaman Kota Banjarbaru dengan sampel yang di gunakan sebanyak 120 perawat, jumlah tersebut diperoleh dengan menggunakan teknik purposive sampling yaitu dengan kriteria perawat yang aktif, berusia ≥ 21 tahun dan lama bekerja ≥ 2 tahun. Penelitian ini menggunakan dua alat ukur yaitu skala kualitas kehidupan kerja dan skala persepsi kinerja. Analisis data menggunakan analisis korelasional didapatkan hubungan positif antara kualitas kehidupan kerja dengan persepsi kinerja dengan nilai r = 0,201 dengan nilai signifikansi 0,028 yang artinya semakin tinggi kualitas kehidupan kerja maka semakin tinggi persepsi kinerja. Koefisien determinasi menunjukkan sumbangan efektif kualitas kehidupan kerja dengan persepsi kinerja sebesar 4% sedangkan 96% merupakan sumbangan faktor lainnya.

Kata kunci: Kualitas Kehidupan Kerja, Persepsi Kinerja, Perawat.

ABSTRACT

As an organization in the field of health services, a hospital depends on the capabilities of its human resources to run its activities. One of the human resources playing an important role in the implementation of health services in the hospital is nurses. A qualified and professional nursing staff will make the service system effective and efficient. A good service can be realized when a nurse has a good perception of the results that have been achieved in a work. One of the efforts that can be done by an organization or company to improve the perceived employee performance is to provide employees with a good quality of work life. The purpose of this study was to find out the relationship between the quality of work life and the perceived performance in nurses at Idaman General Hospital Banjarbaru. The population in this study was 261 nurses of Idaman Regional General Hospital and 120 nurses were selected as the sample. This number was obtained through purposive sampling technique, with the criteria of active nurses, aged ⩾ 21 years, and already worked for ⩾ 2 years. Two measuring instruments were used in this study, namely the scale for quality of work life and the scale for perceived performance. Data were analyzed using the correlation analysis and it showed a positive relationship between quality of work life and perceived performance with the value of r = 0.201 and the significance value of 0.028, indicating that the higher the quality of work life, the higher the perceived performance. The coefficient of determination showed the effective contribution of

***Korespondensi:**
Selvina Helman
selvina.helman@gmail.com

Masuk: 26 November 2020
Diterima: 4 Februari 2021
Terbit: 15 Januari 2025

Sitasi:
Helman, S., Dewi, R. S. & Achmad, R., A. (2022). Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Persepsi Kinerja pada Perawat Rumah Sakit Daerah Idaman Kota Banjarbaru. *Jurnal Kognisia*, *5*(2), 82-91. http://doi.org/10.20527/kognisia.2022.010.001

quality of work life and perceived performance by 4%, while 96% was the contribution of other factors.

Keywords: Quality of Worklife, Perception of Performance, Nurses

PENDAHULUAN

Dalam sebuah rumah sakit salah satu SDM yang memiliki jumlah yang banyak (55-65%) dibandingkan tenaga kesehatan lainnya adalah perawat, selain itu perawat juga melakukan pelayanan secara terus-menerus kepada pasien hamper pada setiap hari, hal ini menjadikan perawat salah satu bagian terpenting dalam aktivitas pelayanan pada sebuah rumah sakit (Pratama, 2017). Penentuan tinggi atau rendahnya kualitas pelayanan sebuah rumah sakit ditentukan dari kontribusi yang diberikan oleh perawat dalam aktivitas pelayanan di rumah sakit (Prasetya, 2017). Dari data *World Health Organization* (WHO) tahun 2011 jumlah tenaga keperawatan di dunia mencapai 19,3 juta orang (Rizky, Darmaningtyas, & Yulitasari, 2018). Tahun 2018 Kementerian Kesehatan Republik Indonesia melansir bahwa jumlah perawat yang ada di Indonesia mencapai sekitar 354.218 orang perawat dan di Provinsi Kalimantan Selatan sendiri terdapat total 6.305 tenaga keperawatan (Kemenkes RI, 2018), sedangkan untuk jumlah tenaga keperawatan yang terdapat di RS Daerah Idaman Kota Banjarbaru pada Januari 2020 terdapat total 261 orang.

Kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia seperti perawat menjadi pengukuran atau penentu berhasil tidaknya rumah sakit dalam menjalankan aktivitasnya, maka dari itu perawat menjadi salah satu SDM yang memegang peranan penting dalam pelaksanaan pelayanan kesehatan di rumah sakit adalah perawat (Yusuf, Halik, & Nurlia, 2019). Tenaga keperawatan yang berkualitas serta profesional akan membuat sistem pelayanan menjadi efektif dan efisien (Needleman dkk., 2014). Pelayanan yang baik seperti, perlakuan yang sopan, perhatian, ramah, serta sabar terhadap pasien merupakan hal yang dapat meningkatkan kualitas sebuah rumah sakit di mata masyarakat. Pelayanan yang baik dapat terwujud ketika seorang perawat memiliki persepsi yang baik terhadap hasil yang telah dicapai dalam bekerja (Barker, 2008).

Kinerja karyawan adalah sebuah pencapaian kerja oleh karyawan yang dihasilkan dari pekerjaan atau perannya dalam sebuah perusahaan, yang diharapkan senantiasa baik kualitas dan kuantitasnya (Jatilaksono, 2016). Usaha, kemampuan, dan kesempatan adalah hal yang dapat di ukur dari kinerja seorang individu (Pratiwi & Himam, 2014). Persepsi adalah cara seseorang dalam melakukan pengorganisasian, pemilihan, dan interpretasi dari beberapa stimulus seperti lingkungan, bentuk, orang, dan beberapa stimulus lainnya (Ivancevich, Konopaske, & Matteson 2007). Persepsi kinerja merupakan perilaku atau tindakan seseorang yang dihasilkan dari proses mental dalam hal mengenali serta memahami sebuah informasi atau stimulus dari hasil kerja yang telah dicapai sesuai dengan tujuan sebuah organisasi. Hasil kerja tersebut dicapai melalui usaha dengan kemampuan dan keterampilan serta pengalaman yang dapat diukur dalam periode waktu tertentu (Pratiwi & Himam, 2014).

Seorang perawat dengan persepsi kinerja yang baik terhadap pekerjaannya akan memberikan kontribusi serta pelayanan yang baik terhadap pasien dan rumah sakit, begitu juga sebaliknya perawat yang memiliki persepsi kinerja yang kurang baik terhadap pekerjaannya dapat menurunkan kualitas pelayanan perawat pada pasien (Sepasi dkk., 2016). Sebagai sebuah organisasi yang dimana salah satu bagian terpentingnya adalah SDM, rumah sakit diharuskan memiliki kesadaran akan pentingnya menjaga serta mengembangkan SDM yang dimiliki (Leitão, Pereira & Gonçalves, 2019).

Sebagai salah satu bentuk perhatian organisasi atau perusahaan dalam menjaga dan

mengembangkan SDM adalah dengan memperhatikan persepsi kinerja pada karyawannya. Apabila karyawan yang memiliki persepsi kinerja yang tinggi maka akan berpengaruh pada organisasi atau perusahaan baik disegi produktivitas ataupun kualitas (Khan & Afzal 2016). Salah satu upaya dalam meningkatkan persepsi kinerja karyawan yang dapat dilakukan oleh organisasi atau perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas kehidupan kerja pada karyawan. Kualitas kehidupan kerja merupakan persepsi karyawan terhadap kehidupan kerja yang dapat mempengaruhi persepsi kinerja individu baik secara langsung maupun tidak langsung (Sale, 2017). Kualitas kehidupan kerja merupakan tingkatan dimana individu dapat memperoleh kepuasan dalam pemenuhan kebutuhan personal (Ardian dkk., 2017). Kebanyakan pekerja merasa kurang antusias apabila merasa tidak nyaman dan kurangnya perhatian terhadap kebutuhannya ketika bekerja (Hasmalawati & Restya, 2017). Kualitas kehidupan kerja (*quality work life*) dianggap menjadi salah satu faktor yang dapat menambah peningkatan pada persepsi kinerja serta peran para karyawan dalam sebuah organisasi. Karyawan dengan kualitas kehidupan kerja yang baik maka akan memunculkan persepsi kinerja yang tinggi pada karyawan, begitu juga sebaliknya kualitas kehidupan yang kurang baik akan memunculkan persepsi kinerja yang rendah pada karyawan. (Swamy dkk., 2015).

Dari hasil studi pendahuluan yang telah dilaksanakan oleh peneliti di bagian pelayanan rumah sakit Idaman yaitu IGD pada tanggal 21 februari 2020 pada empat orang perawat. Rumah sakit Idaman berlokasi di jalan Trikora No. 115, RT.039/RW.001, Guntung Manggis, Kec. Landasan Ulin, Kota Banjarbaru, Kalimantan Selatan. Unit pelayanan yang berada di rumah sakit Idaman terbagi menjadi beberapa bagian seperti, instalasi gawat darurat (IGD), IGD PONEK, ICU, instalasi bedah sentral, instalasi rawat intensif *pediatric intensive care unit* (PICU), Hemodialisa dan beberapa instalasi rawat inap lainnya. Berdasarkan penuturan salah satu narasumber diperoleh bahwa ada beberapa masalah yang berkaitan dengan kinerja, yaitu aspek kedisiplinan dan kerja sama. Pada aspek kedisiplinan masih terdapat beberapa perawat yang terlambat masuk kerja, hal ini disebabkan beberapa faktor seperti, tempat tinggal yang cukup jauh dari tempat bekerja, serta shif kerja yang terkadang mengharuskan perawat tetap terjaga pada malam hari. Menurut penuturan narasumber yang berinisial NR, shif kerja terbagi menjadi tiga shif yaitu, shif pagi (08:00-14:30), siang (14:30-20:30), dan malam (20:30-08:00). Sedangkan pada aspek kerjasama dapat dikatakan kurang, karena menurut penuturan salah satu perawat berinisial RD masih ada beberapa perawat yang bersifat individualis seperti tidak mau menolong perawat lainnya, hal ini menyebabkan kurang masksimalnya penyelesaian dalam pekerjaan. Selanjutnya ditemukan beberapa masalah yang berkaitan kualitas kehidupan kerja yang ditinjau dari aspek fasilitas dan kecukupan sumber daya yang masih terdapat kekurangan seperti tidak ada ruangan ganti pakaian, tempat ibadah yang cukup jauh, tenaga kesehatan yang masih kurang efektif karena jumlah perawat tidak seimbang dengan jumlah pasien yang datang perhari.

Berdasarkan uraian di atas peneliti berasumsi bahwa dengan terciptanya kualitas kehidupan kerja yang baik bagi perawat dapat meningkatkan persepsi kinerja pada perawat. Studi pendahuluan yang dilakukan di Rumah Sakit Idaman Kota Banjarbaru membuat peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan tujuan untuk melihat bagaimana hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja perawat.

METODE PENELITIAN

Pada riset ini peneliti menggunakan sebuah teknik penelitian yang dipakai untuk meneliti sampel atau populasi tertentu, teknik atau metode tersebut adalah teknik penelitian kuantitatif. Dalam melakukan akumulasi data pada riset ini peneliti menggunakan sebuah

instrumen penelitian dengan bentuk skala. Penjabaran data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Proses riset ini bersifat deduktif, yang berarti untuk menjawab rumusan masalah digunakan konsep atau teori sehingga dapat dirumuskan hipotesis. Data-data yang dihasilkan teknik ini berupa angka-angka yang kemudian akan dianalisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2017).

Dalam riset ini populasi yang digunakan adalah adalah seluruh perawat Rumah Sakit Idaman Kota Banjarbaru yang berjumlah 261 orang. Sampel yang digunakan pada riset ini berdasarkan hasil perhitungan menggunakan rumus dari Isaac dan Michael serta kriteria yang ditetapkan peneliti berdasarkan penelitian oleh Tampubolon (2018) sebagai referensi, kriteria tersebut antara lain : Perawat yang aktif, Berusia ≥ 21 tahun, dan Lama bekerja ≥ 2 tahun. Pada awal penelitian didapat kan sampel yang akan digunakan adalah 156 orang, namun Peneliti mengalami beberapa kendala sehingga subjek yang bersedia berpartisipasi pada penelitian ini hanya berjumlah 120 orang. Untuk sampel uji coba pada penelitian ini adalah 50 orang perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Ratu Zalecha Martapura, Kalimantan Selatan.

Riset ini menggunakan instrumen berupa skala yang meliputi skala kualitas kehidupan kerja dan skala persepsi kinerja. Kualitas kehidupan kerja dalam penelitian ini akan diukur menggunakan skala yang disusun oleh peneliti yang berpedoman pada sembilan komponen kualitas kehidupan kerja dari Swamy, dkk (2015). Sedangkan pada Skala persepsi kinerja dibuat dan disusun berdasarkan aspek gabungan teori Walgito (2003) dan Mathis & Jackson (2006) Terdapat lima aspek persepsi kinerja yang menjadi landasan disusunnya skala pada riset ini.

Uji validitas skala kualitas kehidupan kerja dan skala persepsi kinerja dilakukan dengan memakai teknik *Corrected Item-Total Correlation*. Uji reliabilitas pada kedua skala menggunakan Teknik koefisien *Alpha Cronbach*. Dalam menganalisis butir dilakukan dengan menggunakan bantuan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 24. Koefisian korelasi aitem total pada kualitas kehidupan kerja antara rix = 0,300 sampai dengan rix = 0,772. Sementara itu, untuk reliabilitas skala kualitas kehidupan kerja memiliki nilai sebesar r Alpha = 0,936. Untuk Koefisien korelasi aitem-total pada skala persepsi kinerja adalah antara rix = 0,303 sampai dengan rix = 0,742. Sementara itu, skala persepsi kinerja memiliki nilai reliabilitas sebesar r Alpha = 0,954.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi *pearson product moment* dari Karl Pearson yang bertujuan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel kualitas kehidupan kerja dengan persepsi kinerja dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS. Adapun rumus analisis data uji korelasi *pearson product moment*

HASIL

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan dengan perawat Rumah Sakit Daerah Idaman Banjarbaru yang dilaksanakan pada tanggal 5 Agustus 2020 dilakukan pengkategorisasian yang terbagi atas 3 kategori yaitu rendah, sedang, dan tinggi.

Tabel 1. Kategorisasi Data Variabel Kualitas Kehidupan Kerja

Variabel	Rentang Nilai	Kategori	F	Persentase
Kualitas Kehidupan Kerja	X<82	Rendah	1	0,8%
	82 ≤ X< 123	Sedang	99	82,5%
	123≤ X	Tinggi	20	16,7%

Tabel 2. Kategorisasi Data Variabel Persepsi Kinerja

Variabel	Rentang Nilai	Kategori	F	Persentase
Persepsi Kinerja	X<104	Rendah	0	0%
	104 ≤ X< 156	Sedang	51	42,5%
	156≤ X	Tinggi	69	57,5%

Dari hasil kategori pada tabel 1, diketahui bahwa 1 subjek (0,8%) memiliki kualitas kehidupan kerja kategori rendah yang artinya subjek merasa kualitas kehidupan kerja yang di berikan oleh rumah sakit masih belum terpenuhi dengan baik, dari segi lingkungan kerja, fasilitas kompensasi, penghargaan, maupun segi laiinya. Terdapat 99 subjek (82,5%) memiliki kualitas kehidupan kerja dalam kategori sedang, dapat dikatakan bahwa sebagian besar subjek merasa kualitas kehidupan kerja yang di berikan rumah sakit sudah cukup terpenuhi, 20 subjek (16,7%) memiliki kualitas kehidupan kerja dalam kategori tinggi, yang dimana subjek sudah merasa puas dengan pemenuhan rumah sakit terhdap kualitas kehidupan kerja**.**

Berdasarkan hasil kategorisasi pada tabel 2, dapat diketahui 0 subjek (0%) dalam tingkat persepsi kinerja yang rendah, dimana subjek tidak memiliki persepsi kinerja yang renda, 51 subjek (42,5%) memiliki tingkat persepsi kinerja yang sedang, dapat dikatakan sebagian subjek memiliki persepsi kinerja yang sedang, dan 69 subjek (57,5%) memiliki persepsi kinerja yang tinggi yang artinya sebagian besar subjek memiliki persepsi kinerja yang tinggi seperti kualitas kerja yang baik, jumlah kuantitas kerja yang sesuai dengan yang diberkan rumah sakit, relasi atau kerja sama yang baik antar perawat, serta kehadiran perawat ketika bekerja.

Dilihat dari tabel 3 nilai signifikansi untuk skor kualitas kehidupan kerja adalah 0,200 (>0,05) dan nilai signifikansi untuk skor persepsi kinerja adalah 0,051 (>0,05). Maka dari itu dapat dikatakan bahwa populasi data kualitas kehidupan kerja dan persepsi kinerja berdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov[a]		
	Statistik	Df	Taraf Singnifikansi
Kualitas Kehidupan Kerja	0,070	120	0,200∗
Persepsi Kinerja	0,081	120	0,051

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas

Variabel	F	Taraf Signifikansi
Kualitas Kehidupan Kerja	4,984	0,029
Persepsi Kinerja		

Dari tabel 4 hasil uji linearitas diperoleh bahwa antara variabel kualitas kehidupan kerja dan persepsi kinerja menunjukkan adanya hubungan linear dengan F = 4,984 dan p = 0,029 (p < 0,05). Berdasarkan Penjabaran tersebut diketahui bahwa terdapat hubungan yang linear antara kualitas kehidupan kerja dan persepsi kinerja.

Tabel 5. Hasil Uji Korelasi variabel kualitas kehidupan kerja dan variabel persepsi kinerja

Variabel	Korelasi	Taraf Signifikansi	r^2
Kualitas Kehidupan Kerja	0,201	0,028	0,04
Persepsi Kinerja			

Dari hasil uji hipotesis penelitian dengan teknik korelasi pada tabel 5, didapatkan nilai korelasi sebesar r = 0,201 dengan p = 0,028 (p < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kualitas kehidupan kerja dengan variabel persepsi kinerja pada perawat di Rumah Sakit Daerah Idaman Banjarbaru diterima. Dengan niali korelasi sebesar r = 0,201 dengan p= 0,028 dan niali r^2 = 0,04 (4%).

PEMBAHASAN

Ditemukannya hubungan yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan persepsi kinerja, ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi & Himam (2014) yang menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap persepsi kinerja. Rai & Tripathi (2015) dalam penelitiannya juga menunjukan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki hubungan dengan kinerja . Penelitian Singh & Maini (2019) yang lebih mengkategorisasikan kualitas kehidupan kerja sebagai variabel X yaitu menunjukan bahwa faktor lingkungan kerja, budaya organisasi, relasi dan kerjasama, pelatihan dan kerja sama, kompensasi, penghargaan, fasilitas, kepuasan kerja, otonomi pekerjaan, serta kecukupan sumber daya memiliki dampak yang menyebabkan penurunan persepsi kinerja.

Berdasarkan hasil analisis korelasi juga diketahui bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0,201 yang bernilai positif. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kualitas kehidupan kerja dengan persepsi kinerja. Semakin tinggi kualitas kehidupan kerja yang dimiliki perawat, maka semakin tinggi pula persepsi kinerjanya. Sebaliknya, semakin rendah kualitas kehidupan kerja maka semakin rendah persepsi kinerja perawat di Rumah Sakit Daerah Idaman Banjarbaru. Hal tersebut menunjukan apabila terpenuhinya kualitas kehidupan kerja yang diberikan oleh rumah sakit kepada perawat seperti lingkungan kerja yang baik, aman dan nyaman, fasilitas yang lengkap, kompensasi serta penghargaan yang sesuai dengan apa yang telah dicapai, serta budaya organisasi yang baik akan membuat meningkatnya persepsi yang baik terhadap hasil kerja dari perawat itu sendiri, seperti produktivitas yang tinggi serta kualitas kerja yang baik. Sebaliknya jika kualitas kehidupan kerja tidak terpenuhi dengan baik maka hasil kerja yang diberikan oleh perawat juga akan terganggu, hal ini dapat menyebabkan terhambatnya proses untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. (Khan & Afzal 2016). Kinerja ditingkatkan sampai tingkat dimana komponen kinerja itu sendiri ada dalam diri karyawan salah satunya adalah komponen kemampuan individual, dan dukungan organisasi. Hasil kerja yang diberikan oleh karyawan dapat berkurang apabila salah satu dari komponen tersebut tidak ada atau tidak terpenuhi dengan baik, maka semakin baik dukungan dari organisasi seperti memenuhi serta memeperhatikan kualitas kehidupan kerja dengan baik maka akan semakin menunjang kemampuan individu kimer itu sendiri. (Pratiwi & Himam, 2014).

Hasil pengkategorian data penelitian untuk variabel kualitas kehidupan kerja menunjukkan bahwa perawat di Rumah Sakit Daerah Idaman Banjarbaru yaitu memiliki kualitas kehidupan kerja dalam kategori sedang atau dapat dikatakan cukup baik sebesar (82,5%) yaitu 99 perawat, yang menunjukan bahwa sebagian besar perawat memiliki kualitas kehidupan kerja yang cukup baik seperti lingkungan kerja yang aman dan nyaman, budaya organisasi yang baik, terciptanya relasi dan kerjasama yang baik antar karyawan, pelatihan dan kerja sama, kompensasi dan penghargaan yang sesuai dengan pekerjaan yang sudah diselesaikan, fasilitas yang terpenuhi, kepuasan kerja, otonomi pekerjaan, serta kecukupan sumber daya, sebanyak 1 orang (0,8%) berada pada kategori rendah dan 20 orang (16,7%) berada pada kategori tinggi. Kualitas kehidupan kerja yang terpenuhi dengan baik akan memberikan keuntungan bagi karyawan dan organisasi atau perusahaan seperti halnya lingkungan kerja

yang baik, hasil kerja yang sesuai, produktivitas yang tinggi, serta tercapainya tujuan dari organisasi atau perusahaan tersebut (Singh & Maini, 2019).

Sementara hasil pengkategorian data penelitian untuk variabel persepsi kinerja dapat diketahui bahwa skor persepsi kinerja pada subjek yang berjumlah 120 orang terdiri dari 51 orang (42,5 %) berada pada kategori sedang, 0 orang (0%) berada pada kategori rendah dan 69 orang (57,5%) berada pada kategori tinggi. Data tersebut menunjukkan bahwa perawat di Rumah Sakit Daerah Idaman Banjarbaru tidak terdapat persepsi kinerja perawat dengan kategori rendah. Dominan memiliki persepsi kinerja dengan kategori tinggi. Terdapatnya skor yang tinggi dari subjek, dikarenakan adanya perbedaan antar masa kerja atau lama bekerja yang dimiliki oleh subjek, ketika seorang karyawan sudah merasa nyaman dengan tempat bekerjanya maka hal ini akan membuat hasil kerja akan tinggi seperti produktivitas yang tinggi serta kualitas yang baik . Hal ini membuktikan bahwa Rumah Sakit Daerah Idaman Banjarbaru telah memberikan dukungan dari organisasi (*support*) di berbagai hal seperti fasilitas yang lengkap dan lingkungan yang aman termasuk juga dalam hal pemenuhan kualitas kehidupan kerja yang dimiliki oleh perawat, Dengan kata lain hasil kategori yang dominan tinggi pada variabel persepsi kinerja menggambarkan bahwa telah terpenuhi dengan baik kualitas kehidupan kerja oleh pihak rumah sakit kepada perawat. Dengan adanya dukungan dari organisasi dapat menunjang kemampuan individu dalam bekerja (*ability*) serta dalam hal memberikan usaha yang lebih (*effort*) (Pratiwi & Himam, 2014).

Berdasarkan koefisien determinasi (r2) yang diperoleh sebesar 0,04 menunjukkan sumbangan efektif kualitas kehidupan kerja dengan persepsi kinerja sebesar 4%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan bukan satu-satunya faktor yang berhubungan dengan persepsi kinerja pada perawat di Rumah Sakit Daerah Idaman Banjarbaru sedangkan 96% merupakan sumbangan dari variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kecilnya sumbangsih variabel kualitas kehidupan kerja pada penelitian ini dimungkinkan karena profesi perawat merupakan sebuah pekerjaan mulia yang dimana perawat diharuskan untuk memiliki komitmen pada pekerjaannya, serta melakukan pelayanan sepenuh hati dengan tujuan membantu pemulihan kesehatan pada pasien, hal ini dimungkinkan menjadi penyebab kecilnya sumbangsih variabel kualitas kehidupan kerja pada penelitian ini. Sebagaimana yang terjadi pada penelitian Ehido, Halim, & Awang (2019) yang dimana hasilnya menunjukan bahwa 85% perawat memiliki komitmen organisasi yang tinggi, dibandingkan dengan variabel kualitas kehidupan kerja. Sama halnya dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Weihui, Satish & Deshpande (2014) terdapat variabel lain yang dapat memberikan dampak pada peningkatan kinerja yaitu; *caring climate*, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Keith Davis dalam Mangkunegara (2017) juga meyebutkan hal yang dapat meningkatkan pencapaian kinerja adalah kemampuan (*ability*), dan faktor motivasi (*motivation*). Dengan niali korelasi sebesar r = 0,201 dengan p= 0,028 dan niali r^2 = 0,04 (4%) hasil penelitian ini dapat dikatakan berbeda dengan asumsi pada awal penelitian yang menyatakan bahwa pentingnya dilakukan penelitian kualitas kehidupan kerja dengan persepsi kinerja di rumah sakit Idaman Banjarbaru, hal ini di karenakan adanya perbedaan kualitas kehidupan kerja dan persepsi kinerja yang dirasakan oleh perawat sutu dan ruangan lainnya. Dapat dikatakan peneliti tidak mengambil data survey secara keseluruhan di setiap ruangan yang ada di rumah sakit Idaman Banjarbaru.

Penelitian ini masih memiliki banyak keterbatasan yaitu pada sistem penyebaran skala yang menggunakan media *online* yaitu *google form*, link penelitian memuat 5 skala penelitian sekaligus, sehingga mumunculkan rasa jenuh pada subjek ketika menlakukan pengisian skala, adanya perbedaan waktu

pengisian skala oleh subjek, serta ketika melakukan studi pendahuluan peneliti mengambil data tidak secara keseluruhan, hanya mengambil sekitar empat orang subjek di satu ruangan saja. Peneliti terkendala pada teknis lapangan, waktu penelitian sempat tertunda dikarenakan adanya pandemik *Covid-19* sehingga mengharuskan peneliti mengubah beberapa sistem rancangan penelitian dan melakukan penelitian secara *online*. Hal tersebut menyebabkan kurangnya interaksi dengan subjek karena subjek sibuk menangani pasien khususnya karena adanya pandemik *Covid-19* ini yang membuat pengambilan data memerlukan waktu yang lebih lama karena peneliti harus mengubah beberapa tata cara pelaksanaan penelitian yang pada awalnya peneliti berencana terjun langsung ke lokasi penelitian dirubah menjadi sistem *online/daring* sehingga dalam penyebaran skala peneliti harus mem*follow up* subjek serta memastikan subjek mengisi angket yang diberikan satu persatu. hal ini menjadi satu faktor yang menyebabkan hasil penelitian ini berbeda karena waktu pengisian *kuisioner*, membuat subjek merasa kualitas kehidupan kerja cukup dipahami namun tidak dirasakan saat ini sehingga kualitas kehidupan kerja memiliki hubungan yang rendah dengan persepsi kinerja dan berdasarkan data empirik yang terlampir hasilnya adalah positif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan kualitas kehidupan kerja dengan persepsi kinerja pada perawat di Rumah Sakit Daerah Idaman Banjarbaru ditemukan hasil bahwa terdapat hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan persepsi kinerja pada perawat di Rumah Sakit Daerah Idaman Banjarbaru. Berdasarkan nilai koefisien regresi yang bernilai positif maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara kualitas kehidupan kerja dengan persepsi kinerja, semakin tinggi kualitas kehidupan kerja yang dimiliki maka semakin tinggi juga persepsi kinerja, begitu pula sebaliknya. Nilai koefisien determinasi menunjukkan kontribusi hubungan kualitas kehidupan kerja dengan persepsi kinerja sebesar 4%, sedangkan 96% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukan bahwa rata-rata perawat di Rumah Sakit Daerah Idaman Banjarbaru memiliki persepsi kinerja yang tinggi, saran dari peneliti adalah perawat diharapkan mampu mempertahankan persepsi kinerja yang sudah di peroleh selama bekerja. Hal tersebut dapat dilakukan dengan bekerja secara disiplin dan berhati-hati, meperhatikan setiap pekerjaan yang diberikan, serta mengikuti prosedur yang telah ditetapkan oleh rumah sakit, selain itu, perawat juga diharapkan dapat mempertahankan sikap saling kerja sama dan memberi dukungan antar sesama perawat sehingga dapat tercipta lingkungan kerja yang nyaman.

Peneliti menyarankan kepada pihak rumah sakit agar lebih memahami bahwa adanya kualitas kehidupan kerja yang tinggi yang dirasakan oleh perawat memiliki peranan penting, karena terpenuhinya kualitas kehidupan kerja oleh pihak rumah sakit adalah salah satu dukungan organisasi yang dapat meningkatkan persepsi kinerja pada perawat. Pihak rumah sakit diharapkan dapat memberikan kondisi yang memungkinkan kebebasan ekspresi ide dan pertukaran pendapat, misalkan dengan meningkatkan komunikasi yang lebih baik dengan para perawat dan mempertahankan adanya evaluasi secara berkala sehingga hasilnya selalu dapat digunakan sebagai umpan balik bagi pengembangan kualitas kehidupan kerja perawat.

Diharapkan pada penelitian selanjutnya yang ingin melakukan penelitian mengenai persepsi kinerja dapat melakukan penelitian dengan faktor persepsi kinerja lainnya yaitu estimasi masa kerja, jenis kelamin, usia, lingkungan fisik, kepuasan kerja, komitmen organisasi, serta *caring climate.*

Diharapkan pada penelitian selanjutnya yang ingin melakukan penelitian yang sama maka sebaiknya dapat menggunakan subjek dengan jenis pekerjaan yang berbeda seperti membedakan persepsi kinerja pada karyawan perusahaan, dosen, guru dan lain sebagainya, serta diharapkan peneliti selanjutnya ketika melakukan penelitian di luar kondisi pandemi *covid-19* atau pada kondisi normal mampu melakukan pengawasan secara langsung serta melakukan pengecekan secara berkala kepada subjek pada saat pengisian skala, untuk menghindari celah atau bias selama pengisian skala baik dari faktor eksternal maupun internal seperti pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Ardian, A. R., Paramita, P. D., Purwana, E. G., & Darsin, D. (2017). Dampak Kualitas Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pengajar SDN UPT Kecamatan Dukuhturi Kabupaten Tegal). *Journal of Management, 3*(3), 1-11.

Barker, P. (2008). Psychiatric and mental health nursing: The craft of caring. CRC Press.

Hasmalawati, N., & Restya, W. P. D. (2017). Hubungan kualitas kehidupan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di puskesmas Paya Bakong Aceh Utara. *Jurnal Sains Psikologi, 6*(2), 63-67

Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi, edisi 7 jilid 1*. Jakarta: Erlangga.

Jatilaksono, R. S. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI), 5*(6), 588-603.

Kementrian Kesehatan RI. (2018). *Profil Kesehatan Indonesia 2018* .Jakarta : KemenkesRI.https://pusdatin.kemkes.go.id/resources/download/pusaatin/profil-kesehatan-indonesia/Data-dan-Informasi_Profil Kesehatan-Indonesia-2018.pdf

Khan, H. G. A., & Afzal, M. (2016). The Effect of Reward Systems, Organizational Commitment and Experience on Job Satisfaction with respect to Employee's Perceived Performance. *NUML International Journal of Business & Management, 11*(2), 35-49.

Leitão, J., Pereira, D., & Gonçalves, Â. (2019). Quality of Work Life and Organizational Performance: Workers' Feelings of Contributing, or Not to the Organization's Productivity. *International journal of environmental research and public health, 16*(20), 3803.

Mathis, R.L., & Jackson, J.H. (2006). *Human resource management edisi 10*. Jakarta: Salemba Empat.

Needleman, J., Dittus, R. S., Pittman, P., Spetz, J., & Newhouse, R. (2014). Nurse credentialing research frameworks and perspectives for assessing a research agenda. *NAM Perspectives*.1-12

Prasetya, C. H. (2017). Analisis faktor yang mempengaruhi kinerja perawat di rsud xunan kalijaga demak. *Jurnal Ilmu Dan Teknologi Kesehatan, 7*(2).

Pratama, M. Y. (2017). Analisis kualitas kehidupan kerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Putri Hijau Medan. *JUMANTIK (Jurnal Ilmiah Penelitian Kesehatan), 1*(1), 147-154.

Pratiwi, K., & Himam, F. (2014). Kualitas kehidupan kerja ditinjau dari kepuasan kerja dan persepsi terhadap kinerja. *Jurnal Psikologi, 13*(1), 42-4

Rizky, W., Darmaningtyas, N., & Yulitasari, B. I. (2018). Hubungan jumlah tenaga perawat dengan beban kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap kelas iii rsud wates. *Indonesian Journal of Hospital Administration, 1(1).*

Sepasi, R. R., Abbaszadeh, A., Borhani, F., & Rafiei, H. (2016). Nurses' perceptions of the concept of power in nursing: a qualitative research. *Journal of clinical*

and diagnostic research: JCDR, 10(12), LC10.

Sale, J. E. (2017). Perceptions of a quality of work-life survey from the perspective of employees in a Canadian cancer centre. *Quality & quantity, 41*(6), 779-791.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.

Swamy, D. R., Nanjundeswaraswamy, T. S., & Rashmi, S. (2015). Quality of work life: scale development and validation. *International Journal of Caring Sciences, 8*(2), 281.

Tampubolon, L. F. (2018). Burnout Syndrome Pada Perawat Di Ruangan Rawat Inap Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan. *Jurnal Keperawatan Priority, 1*(1).

Walgito, B., (2003). *Psikologi Sosial*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta

Yusuf, T., Halik, J. B., & Nurlia, N. (2019). Analisis kualitas kehidupan kerja (quality of work life) terhadap kinerja (performance) pegawai RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan. *Jurnal GeoEkonomi, 10*(2), 199-218.