

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

Relationship Between Quality Of Worklife and Work Engagement in Nurses at Idaman Banjarbaru Regional Hospital

Dina Nurliani*, Rooswita Santia Dewi, Rendy Alfiannoor Achmad

Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Lambung Mangkurat, Jl. A. Yani, Km. 36,00, Banjarbaru, Kalimantan Selatan, Indonesia, 70174

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja pada perawat Rumah Sakit Daerah Idaman Kota Banjarbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah 261 orang perawat Rumah Sakit Daerah Idaman Kota Banjarbaru. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *purposive sampling* dengan kriteria subjek berupa perawat yang aktif, berusia ≥ 21 tahun, dan telah memiliki lama bekerja ≥ 2 tahun. Subjek penelitian berjumlah 120 orang perawat. Pengumpulan data menggunakan dua alat ukur yaitu skala kualitas kehidupan kerja dan skala keterikatan kerja. Analisis data menggunakan analisis korelasional, didapatkan hubungan positif antara kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kualitas kehidupan kerja maka semakin tinggi pula keterikatan kerja, sebaliknya, semakin rendah kualitas kehidupan kerja maka semakin rendah pula keterikatan kerja. Koefisien determinasi menunjukkan sumbangan efektif kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja sebesar 5,5% sedangkan 94,5% merupakan sumbangan dari faktor lain.

Kata kunci: Kualitas Kehidupan Kerja, Keterikatan Kerja, Perawat

ABSTRACT

The purpose of this study was to find out the relationship between the quality of worklife and work engagement in nurses at Idaman Banjarbaru Regional Hospital. The population of this study was 261 nurses of Idaman Banjarbaru Regional Hospital. The sampling technique used in this study was the purposive sampling with the criteria of active nurses aged ≥ 21 years, and working ≥ 2 years. The subjects were 120 nurses. Data were collected using two measuring instruments, namely the scale for quality of worklife and the scale for work engagement scale. Data were then analyzed using the correlation analysis, which identified a positive relationship between the quality of worklife and work engagement. It showed that the higher the quality of worklife, the higher the work engagement, and conversely, the lower the quality of worklife, the lower the work engagement. The coefficient of determination showed the effective contribution to the quality of worklife and work engagement by 5.5% while 94.5% was the contribution of other factors.

Keywords: Quality of WorkLife, Work Engagement, Nurses

*Korespondensi:

Dina Nurliani
newdinanurliani@gmail.com

Masuk: 26 November 2020

Diterima: 5 Februari 2021

Terbit: 15 Januari 2025

Sitasi:

Nurliani, D., Dewi, R. S. & Achmad, R., A. (2022). Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Keterikatan Kerja pada Perawat Rumah Sakit Daerah Idaman Kota Banjarbaru *Jurnal Kognisia*, 5(2), 92-102. <http://doi.org/10.20527/kognisia.2022.010.002>

PENDAHULUAN

Berdasarkan data Departemen Kesehatan Republik Indonesia (Depkes RI) 1987 rumah sakit merupakan salah satu fasilitas di bidang kesehatan yang berfungsi untuk menjalankan pelayanan kesehatan dalam bentuk rujukan, medik spesialistik, serta subspecialistik yang memiliki kegunaan utama menyediakan dan

mengadakan upaya kesehatan yang bersifat pemulihan dan penyembuhan pasien. Dalam Undang-Undang (UU) RI No.44 Tahun 2009 tentang rumah sakit, rumah sakit merupakan sebuah institusi di bidang pelayanan kesehatan yang mengadakan pelayanan rawat jalan, rawat inap dan gawat darurat (Masram & Mu'ah, 2015).

Rumah sakit yang baik akan dikelola oleh para tenaga profesional yang kompeten serta

didukung oleh keseluruhan komponen organisasi yang ada di dalamnya. Salah satu bagian penting yang dapat menggerakkan organisasi untuk mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. (Khoiriyah, Sari, & Widiana, 2020).

Sumber daya manusia terpenting yang ada di rumah sakit salah satunya adalah perawat. Perawat merupakan sumber daya manusia di rumah sakit yang jumlahnya dominan mencapai nilai persentase 55-65%, selain itu perawat juga merupakan sebuah profesi yang setiap hari memberikan jasa pelayanan yang terus menerus dan konstan selama 24 jam kepada pasien. Oleh karena itu, pelayanan keperawatan sebagai satu kesatuan dari pelayanan kesehatan jelas mempunyai kontribusi yang besar dan sangat menentukan kualitas pelayanan di rumah sakit, sehingga setiap upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit juga harus disertai upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan (Pratama, 2016).

Data yang didapat berdasarkan proyeksi dari *World Health Organization* (WHO) menunjukkan bahwa pada tahun 2011 jumlah perawat yang ada di seluruh dunia terdapat sebanyak 19,3 juta perawat (Rizky, Darmaningtyas, & Yulitasari, 2018). Sedangkan jumlah perawat yang ada di seluruh Indonesia pada tahun 2018 terdapat sebanyak 354.218 orang perawat dari total seluruh jumlah tenaga kesehatan yang ada di rumah sakit, yang diantaranya termasuk perawat di Kalimantan Selatan sebanyak 6.305 orang tenaga keperawatan pada tahun 2018 (Kemenkes RI, 2018). Sedangkan untuk jumlah tenaga keperawatan yang terdapat di RS Daerah Idaman Kota Banjarbaru pada Januari 2020 terdapat total 261 orang.

Perawat sebagai salah satu bagian dari sebuah rumah sakit, diharapkan dan dituntut untuk memiliki keterikatan kerja yang tinggi karena perawat merupakan salah satu profesi yang menerapkan kualitas pelayanan sebagai modalnya (Indrianti, & Hadi, 2012). Perawat hendaknya memiliki ilmu dan keterampilan yang memadai karena mereka harus mampu

menganalisis data dan menghadapi kondisi yang kompleks pada seorang pasien (Elliott, Aitken, & Chaboyer, 2012).

Bakker (2011) mendefinisikan keterikatan kerja sebagai suatu kondisi mental yang positif yang ada pada seorang karyawan mengenai pekerjaannya. Menurut Bekker & Demerouti (2008) para karyawan yang mempunyai keterikatan kerja yang tinggi akan bertanggung jawab penuh secara fisik, kognitif, dan emosional pada tugas-tugasnya. Keterikatan karyawan mengarah pada memfokuskan tenaga yang berkaitan pada target organisasi. Perasaan atau emosi yang positif yang dirasakan akan memperluas ide dan tindakan seseorang sehingga mereka akan terus bekerja dengan menggunakan sumber daya yang dimiliki. Karyawan yang terikat rasa percaya akan mampu memenuhi tuntutan yang akan ditemui dalam berbagai konteks. Karyawan yang terikat juga cenderung akan memiliki kepercayaan bahwa ia akan mendapatkan hasil dan pengalaman yang positif serta optimis bahwa ia akan mampu mencapai tujuan dengan mematuhi peraturan organisasi.

Keterikatan kerja yang rendah pada seorang karyawan akan memberikan banyak dampak negatif terutama bagi organisasi yang berkaitan. Karyawan yang tidak memiliki keterikatan kerja akan mudah mengalami kelelahan (Bekker & Demerouti, 2008), selain itu rendahnya keterikatan kerja pada karyawan juga akan membuat karyawan menjadi mudah tergiur pada lowongan kerja dari pihak lain sehingga sangatlah penting untuk mempertahankan keterikatan kerja seorang karyawan dalam organisasi (Irmawati, & Wulandari, 2017).

Terdapat banyak faktor yang dapat berpengaruh pada keterikatan kerja, diantaranya faktor *job resource* dan faktor *personal resource*. *Job resource* mengarah pada aspek lingkungan terkait pekerjaan, yang terdiri dari aspek organisasional, aspek sosial dan aspek fisik sedangkan *personal resource* mengarah pada aspek psikologis individu, yaitu harga diri, resiliensi, efikasi diri, dan optimisme.

Salah satu bagian dari *job resource* yang dapat berpengaruh pada keterikatan kerja adalah kualitas kehidupan kerja. Kualitas kehidupan kerja ini masuk pada ketiga aspek *job resource* yang berkaitan dengan lingkungan kerja tersebut sehingga diketahui apabila lingkungan kerja kondusif maka akan mampu membentuk reaksi emosional atau sikap yang positif terhadap lingkungan kerja yang kemudian disebut sebagai kualitas kehidupan kerja (Bekker, & Demerouti, 2008).

Kualitas kehidupan kerja merupakan persepsi pekerja mengenai keadaan psikologis dan fisiologis mereka dalam lingkungan kerja (Imanullah, Pasinringi, & Ansariadi, 2018), selain itu kualitas kehidupan kerja juga dapat didefinisikan sebagai suatu hubungan antara karyawan dengan lingkungan kerjanya. Hubungan ini bertujuan untuk meningkatkan fungsi atau peran sebuah organisasi dengan cara memberikan perhatian pada dampak-dampak dari pekerjaan yang diberikan terhadap pekerja dan efektivitas organisasinya (Anggraini, & Thamrin, 2019). Hampir semua pekerja akan kurang antusias dan semangat dalam bekerja apabila mereka merasa kebutuhannya ketika bekerja tidak nyaman dan kurang diperhatikan (Hasmalawati, & Restya, 2017).

Yusuf, Halik, & Nurlia (2019) mengemukakan bahwa kualitas kehidupan kerja yang optimal dan baik dapat diwujudkan oleh sebuah organisasi apabila organisasi dapat menyelesaikan keseluruhan beban kerja yang merupakan tanggung jawab dari organisasi tersebut. Hasil yang baik dan optimal ini akan memberikan efek berupa kepuasan yang dirasakan oleh seluruh pihak dalam organisasi, termasuk diantaranya pihak-pihak internal dan eksternal. Adapun masalah utama yang menjadi perhatian dari sebuah organisasi adalah bagaimana kualitas kehidupan kerja para anggotanya. Hal ini karena kualitas kehidupan kerja dianggap mempunyai kemampuan untuk meningkatkan keterlibatan dan peranan para anggota terhadap organisasi yang berkaitan. Kualitas kehidupan kerja menjurus pada efektifitas lingkungan kerja dalam memenuhi kebutuhan pribadi serta nilai-nilai dari peran

sebagai pegawai pada organisasi yang terkait. Pada penelitian yang dilakukan Alqarni (2016) menemukan bahwa seluruh dimensi kualitas kehidupan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan keterikatan kerja.

Selanjutnya peneliti melakukan studi pendahuluan di di RS Daerah Idaman Kota Banjarbaru yang berlokasi di Jalan Trikora No. 115 RT. 039 RW. 001, Guntung Manggis, Kecamatan Landasan Ulin, Kota Banjarbaru, Kalimantan Selatan. Peneliti mendapatkan data dari bagian Diklat mengenai unit pelayanan yang ada di RS Daerah Idaman Kota Banjarbaru yang terbagi menjadi beberapa bagian seperti Instalasi Gawat Darurat (IGD), IGD PONEK, ICU, Instalasi Bedah Sentral, Instalasi Rawat Intensif/*Pediatric Intensive Care Unit* (PICU), Instalasi Rawat Inap, dan Instalasi Hemodialisa. Di setiap unit pelayanan tersebut terdapat masing-masing perawat dengan jumlah tertentu yang total keseluruhannya terdapat 261 orang tenaga keperawatan. Studi pendahuluan dilakukan dengan menggunakan metode observasi dan wawancara singkat yang berlangsung di ruangan IGD RS Daerah Idaman Kota Banjarbaru terhadap kepala ruangan IGD berinisial ZA dan dengan empat orang perawat berinisial RP, RN, NR, serta RA yang sedang bertugas.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi pada studi pendahuluan yang dilakukan pada hari Jum'at, 21 Februari 2020 ditemukan beberapa masalah pada perawat yang berkaitan dengan keterikatan kerja, diantaranya adalah perawat yang menunjukkan semangat dan dedikasi yang kurang pada pekerjaan yang dapat dilihat dari data yang didapat dari staf bagian SDM yang menunjukkan tingkat turnover yang meningkat, dimana jumlah perawat yang resign pada tahun 2018 hanya berjumlah 1 orang, namun kemudian mengalami peningkatan yang signifikan pada tahun 2019 yaitu terdapat 7 orang. Adapun masalah lainnya adalah masih sering terjadinya pelanggaran seperti perawat yang datang terlambat ataupun masih ditemuinya satu atau dua pasien yang mengeluh

pada pelayanan perawat IGD rumah sakit karena perawat yang terkadang kelelahan dengan jumlah pasien yang banyak sehingga menjadi kurang efektif dalam memberikan pelayanan.

Selanjutnya ditemukan juga masalah yang berkaitan dengan kualitas kehidupan kerja, yaitu dari segi fasilitas kerja untuk perawat dan kecukupan sumber daya perawat. Fasilitas kerja yang dimaksud adalah seperti tidak adanya ruang ganti yang layak bagi perawat IGD, rumah sakit hanya menyediakan loker sehingga perawat tetap harus pergi ke toilet untuk mengganti pakaian, selain itu letak tempat ibadah juga cukup jauh dari ruang tempat bekerja. Salah seorang perawat yang diwawancarai mengaku bahwa hal tersebut cukup menyulitkan bagi perawat IGD karena mereka mengusahakan untuk selalu berada di ruangan, terlebih apabila banyak pasien yang sedang dalam kondisi gawat darurat. Mengenai kecukupan sumber daya, keempat perawat mengatakan bahwa apabila dilihat berdasarkan perhitungan standar jumlah tenaga kesehatan perawat IGD dan dibandingkan dengan jumlah pasien yang ada perharinya, maka terdapat ketidakseimbangan antara jumlah perawat dan pasien. Kurangnya kecukupan sumber daya tersebut memberikan dampak berupa perawat yang sering bekerja lembur dan melebihi jam kerja yang ada sehingga terkadang menyebabkan penanganan yang diberikan menjadi kurang efektif.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, dapat diasumsikan bahwa apabila tercipta kualitas kehidupan kerja yang baik bagi perawat, maka juga akan menghasilkan keterikatan kerja yang dapat membuat perawat merasa semangat, antusias, memiliki rasa tanggung jawab, dan selalu konsentrasi serta memiliki keinginan untuk berusaha sekuat tenaga dalam bekerja untuk memenuhi tujuan rumah sakit. Studi pendahuluan yang telah dilakukan pada beberapa perawat di RS Daerah Idaman Kota Banjarbaru membuat peneliti terdorong untuk lebih mengkaji hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja pada perawat. Peneliti tertarik

untuk menghasilkan data secara empiris mengenai hal tersebut sehingga mengajukan penelitian dengan judul “Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Keterikatan Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Daerah Idaman Kota Banjarbaru”.

METODE PENELITIAN

Populasi penelitian ini ialah semua perawat Rumah Sakit Idaman Kota Banjarbaru yang berjumlah sebanyak 261 orang. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan sebanyak 120 orang perawat sebagai sampel penelitian untuk mendapatkan hasil penelitian. Pada penelitian ini teknik sampling yang digunakan untuk pengambilan subjek adalah *purposive sampling* yaitu pengambilan anggota sampel dengan berbagai pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2017). Beberapa kriteria untuk pengambilan sampel dalam penelitian ini peneliti tetapkan dengan menjadikan penelitian oleh Tinambunan, Tampubolon, dan Sembiring (2018) sebagai referensi, kriteria tersebut antara lain :

1. Perawat yang aktif
2. Berusia ≥ 21 tahun
3. Lama bekerja ≥ 2 tahun

Instrumen pada penelitian ini menggunakan skala kualitas kehidupan kerja dan skala keterikatan kerja. Skala 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) yaitu lingkungan kerja, budaya organisasi, relasi dan kerja sama, pelatihan dan pengembangan, kompensasi dan penghargaan, fasilitas, kepuasan dan keamanan kerja, otonomi pekerjaan, dan kecukupan sumber daya. Pada skala keterikatan kerja dalam penelitian ini akan diukur menggunakan skala yang disusun oleh peneliti dengan berpedoman pada tiga aspek keterikatan kerja dari Bakker & Leiter (2010) yang terdiri aspek

semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penyerapan (*absorption*).

Uji validitas pada skala kualitas kehidupan kerja dan skala keterikatan kerja menggunakan rumus *corrected item-total correlation*. Uji reliabilitas pada skala kualitas kehidupan kerja dan skala keterikatan kerja menggunakan teknik koefisien *Alpha Cronbach*. Bantuan program SPSS versi 24 digunakan dalam menganalisis butir. Koefisien korelasi aitem-total pada skala kualitas kehidupan kerja adalah antara $r_{ix} = 0,300$ sampai dengan $r_{ix} = 0,772$. Sementara itu, skala kualitas kehidupan kerja memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,936. Pada koefisien korelasi aitem-total pada skala keterikatan kerja adalah antara $r_{ix} = 0,324$ sampai dengan $r_{ix} = 0,786$. Sementara itu, skala keterikatan kerja memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,936

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data berupa uji korelasi *Pearson product moment* oleh Karl Pearson yang bertujuan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel kualitas kehidupan kerja dengan

keterikatan kerja dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS versi 24.

HASIL

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan dengan 120 perawat Rumah Sakit Daerah Idaman Kota Banjarbaru yang dilaksanakan pada tanggal 5 Agustus 2020 sampai dengan 24 Agustus 2020 dilakukan pengkategorisasian yang terbagi atas 3 kategori yaitu kategori rendah, kategori sedang, dan kategori tinggi. Berikut adalah tabel kategorisasi setiap variabel.

Berdasarkan hasil kategori pada tabel 1 tersebut, dapat diketahui terdapat 1 perawat (0,83%) mempunyai kualitas kehidupan kerja yang rendah, 99 perawat (82,5%) mempunyai kualitas kehidupan kerja yang sedang, dan 20 perawat (16,7%) mempunyai kualitas kehidupan kerja yang tinggi.

Tabel 1. Kategorisasi Data Variabel Kualitas Kehidupan Kerja

Variabel	Rentang Nilai	Kategori	F	Persentase
Kualitas Kehidupan Kerja	$X < 82$	Rendah	1	0,83%
	$82 \leq X < 123$	Sedang	99	82,5%
	$123 \leq X$	Tinggi	20	16,7%

Tabel 2. Kategorisasi Data Variabel Keterikatan Kerja

Rentang Nilai	Kategori	Frekuensi	Presentase
$X < 88$	Rendah	0	0%
$88 \leq X < 132$	Sedang	44	36,7%
$132 \leq X$	Tinggi	76	63,3%

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov		
	Statistic	df	Taraf Signifikansi
Kualitas Kehidupan Kerja	0,070	120	0,200
Keterikatan Kerja	0,080	120	0,056

Berdasarkan hasil kategori pada tabel 2 tersebut, dapat diketahui bahwa tidak ada perawat (0%) yang mempunyai keterikatan kerja rendah, 44 perawat (36,7%) mempunyai keterikatan kerja sedang dan 76 perawat (63,3%) mempunyai keterikatan kerja tinggi.

Pada tabel 3 nilai signifikansi untuk kualitas kehidupan kerja adalah 0,200 dan nilai signifikansi keterikatan kerja adalah 0,056. Berdasarkan nilai signifikansi ini, maka dapat disimpulkan bahwa signifikansi seluruh variabel lebih besar atau $>0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa populasi data kualitas kehidupan kerja dan keterikatan kerja berdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas

Variabel	F	Taraf Signifikansi
Kualitas Kehidupan Kerja	7,962	0,006
Keterikatan Kerja		

Berdasarkan tabel 4 hasil uji linearitas didapatkan bahwa antara variabel kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja menunjukkan adanya hubungan linear dengan $F = 7,962$ dan $p = 0,006$ ($p < 0,05$). Dari hasil analisis tersebut diketahui bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja.

Tabel 5. Hasil Uji Korelasi Variabel Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Keterikatan Kerja

Variabel	r	Taraf Signifikansi	r ²
Kualitas Kehidupan Kerja	0,235	0,010	0,055
Keterikatan Kerja			

Hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat adanya hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja dan memiliki korelasi $r = 0,235$ dari taraf

signifikansi 0,010 ($p < 0,05$). Nilai ini menunjukkan bahwa terdapat adanya hubungan yang signifikan antara kedua variabel. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat adanya hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja perawat Rumah Sakit Daerah Idaman Kota Banjarbaru diterima.

Dapat diketahui bahwa nilai $r = 0,235$ yang diperoleh menunjukkan signifikansi hubungan korelasi antara kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja pada perawat Rumah Sakit Daerah Idaman Kota Banjarbaru termasuk dalam kategori rendah yaitu 0,20 – 0,399 (Priyatno, 2010).

Nilai positif pada hasil analisis korelasi (r) menunjukkan bahwa semakin tinggi kualitas kehidupan kerja maka semakin tinggi keterikatan kerja yang dimiliki oleh perawat Rumah Sakit Daerah Idaman Kota Banjarbaru, dan sebaliknya semakin rendah kualitas kehidupan kerja maka semakin rendah pula keterikatan kerja yang dimiliki oleh perawat Rumah Sakit Daerah Idaman Kota Banjarbaru. Hubungan positif ini sesuai dengan asumsi awal penelitian. Berdasarkan nilai r tersebut dapat diperoleh $r^2 = 0,055$. Dengan demikian dapat diketahui bahwa sumbangan efektif kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja sebesar 5,5% sedangkan 94,5% sumbangan lainnya dipengaruhi oleh faktor lainnya.

PEMBAHASAN

Adanya hubungan yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat adanya hubungan positif yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja (Nurendra & Purnamasari, 2017), hal ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Alqarni (2016) yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja dan dimensinya semuanya berkorelasi positif dengan keterikatan kerja.

Berdasarkan hasil analisis korelasi juga diketahui bahwa nilai koefisien korelasi sebesar $r=0,235$ yang bernilai positif. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja. Jika semakin tinggi kualitas kehidupan kerja maka semakin tinggi pula keterikatan kerja yang dimiliki oleh perawat Rumah Sakit Daerah Idaman Kota Banjarbaru, dan sebaliknya, jika semakin rendah kualitas kehidupan kerja maka semakin rendah pula keterikatan kerja yang dimiliki oleh perawat Rumah Sakit Daerah Idaman Kota Banjarbaru. Hasil penelitian ini juga diperkuat dengan hasil penelitian milik Rahmayuni & Ratnaningsih (2018) yang mengungkapkan bahwa dengan adanya kualitas kehidupan kerja yang cukup baik berupa adanya kebermanfaatan pada pekerjaan yang dilakukan, adanya komunikasi yang cukup terbuka dan efektif, adanya lingkungan kerja yang cukup aman dan sehat, adanya kompensasi yang cukup layak, adanya kesempatan partisipasi dalam bekerja, adanya keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi, serta adanya pengembangan karir yang cukup baik maka akan memberikan dampak yang positif pula terhadap keterikatan kerja karyawan. Selanjutnya, hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Kanten & Sadullah (2012) yang mengungkapkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja.

Adapun dinamika antar variabel adalah, jika keterikatan kerja perawat disaat bekerja banyak dipengaruhi oleh keadaan sistem manajerial serta kawasan pada organisasi. Mutu kehidupan kerja yang baik serta maksimal bisa meningkatkan keterikatan kerja perawat. Apabila seorang perawat telah merasa terjamin dan merasa nyaman pada faktor yang dapat menghadirkan kualitas kehidupan kerja seperti pada hal terkait adanya budaya organisasi, adanya kepuasan dan keamanan kerja, adanya otonomi pekerjaan, adanya kecukupan sumber daya yang memadai, adanya kompensasi dan penghargaan, adanya lingkungan kerja, adanya pelatihan dan pengembangan, adanya relasi dan

kerja sama, serta adanya fasilitas yang apabila hal tersebut terpenuhi dan kemudian diberikan dan dihadirkan oleh rumah sakit kepada perawat maka hal tersebut juga akan meningkatkan keterikatan kerja perawat pada rumah sakit tempat mereka bekerja. Hal ini diperkuat oleh penelitian Irmawati & Wulandari (2017) yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja juga dapat menjadi salah satu bentuk fasilitas kepada karyawan untuk memperhatikan kehidupan diri sendiri serta penghargaan terhadap orang lain yang terdapat dalam kawasan pekerjaannya. Terdapatnya mutu kehidupan kerja yang baik serta maksimal juga akan meningkatkan keinginan serta rasa ingin karyawan untuk senantiasa bertahan serta senantiasa tinggal dalam suatu industri ataupun organisasi. Adapun sebaliknya, seorang perawat akan merasa bersemangat, berdedikasi dan terlibat penuh dalam pekerjaan serta mudah menyerap dan memahami terkait pekerjaan dan lingkungan pekerjaannya apabila kualitas kehidupan kerja di tempat bekerja ia dapatkan dengan baik.

Hasil dari penelitian ini dalam hal kualitas kehidupan kerja menunjukkan bahwa perawat di Rumah Sakit Daerah Idaman Kota Banjarbaru memiliki kualitas kehidupan kerja dalam kategori sedang atau dapat dikatakan cukup baik sebesar (82,5%) yaitu sebanyak 99 perawat, artinya sebagian besar perawat memiliki penilaian cukup baik terhadap kualitas kehidupan kerja di tempat mereka bekerja seperti telah memiliki budaya organisasi, kepuasan dan keamanan kerja, otonomi pekerjaan, kecukupan sumber daya yang memadai, kompensasi dan penghargaan, lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan, relasi dan kerja sama, serta fasilitas yang cukup baik dan cukup memadai. Kemudian sebanyak 1 perawat (0,83%) memiliki kualitas kehidupan kerja yang rendah, dan sebanyak 20 perawat (16,7%) memiliki kualitas kehidupan kerja dalam kategori tinggi. Perihal tersebut mengindikasikan jika kebanyakan wartawan merasakan terdapatnya keadaan kerja yang telah lumayan baik dengan

terdapatnya kompensasi yang lumayan layak, kawasan kerja yang lumayan sehat serta nyaman, terdapatnya peluang partisipasi dalam bekerja, pengembangan karir yang lumayan baik, komunikasi yang lumayan terbuka serta efisien, terdapatnya penyeimbang yang lumayan antara kehidupan kerja serta individu, dan terdapatnya kebermanfaatan pada pekerjaan yang dilakukan. Diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Yusuf, Halik, & Nurlia (2019) kualitas kehidupan kerja dianggap mempunyai kemampuan untuk meningkatkan keterlibatan dan peranan para anggota terhadap organisasi yang berkaitan.

Hasil dari penelitian ini dalam hal keterikatan kerja menunjukkan bahwa perawat Rumah Sakit Daerah Idaman Kota Banjarbaru memiliki keterikatan kerja dalam kategori tinggi atau dapat dikatakan sangat baik sebesar (63,3%) yaitu sebanyak 76 perawat, sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar perawat Rumah Sakit Daerah Idaman Kota Banjarbaru memiliki semangat, dedikasi dan konsentrasi yang tinggi saat melakukan pekerjaan. Kemudian sebanyak 44 perawat memiliki keterikatan kerja yang sedang (36,7%), maka hal tersebut perlu dipertahankan dan ditingkatkan karena seperti yang disebutkan dalam hasil penelitian Bekker & Demerouti (2008) agar nantinya karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi akan bertanggung jawab penuh secara fisik, kognitif, dan emosional pada tugas-tugasnya. Keterikatan karyawan mengarah pada memfokuskan tenaga yang berkaitan pada target organisasi. Perasaan atau emosi yang positif yang dirasakan akan memperluas ide dan tindakan seseorang sehingga mereka akan terus bekerja dengan menggunakan sumber daya yang dimiliki. Karyawan yang terikat rasa percaya akan mampu memenuhi tuntutan yang akan ditemui dalam berbagai konteks. Karyawan yang terikat juga cenderung akan memiliki kepercayaan bahwa ia akan mendapatkan hasil dan pengalaman yang positif serta optimis bahwa ia akan mampu mencapai tujuan dengan mematuhi peraturan organisasi. Selanjutnya, tidak terdapat perawat yang memiliki

keterikatan kerja rendah (0%) yang disebabkan oleh faktor lain. Bersumber pada informasi tersebut diketahui jika kebanyakan perawat di Rumah Sakit Daerah Idaman Kota Banjarbaru mempunyai tingkatan keterikatan kerja yang besar serta sangat baik. Perihal ini menampilkan jika perawat di Rumah Sakit Daerah Idaman Kota Banjarbaru bersedia melaksanakan bermacam usaha terpaut pekerjaan, mempunyai pengabdian serta rasa bersemangat dalam bekerja, serta merasa tenteram bekerja selaku perawat di Rumah Sakit Daerah Idaman Kota Banjarbaru. Pada penelitian ini terdapat beberapa skor jawaban subjek yang sangat tinggi yang disebabkan karena adanya perbedaan pada karakteristik subjek yang mengisi jawaban, seperti perbedaan lama masa bekerja ataupun umur subjek yang menyebabkan adanya perbedaan tingkat keterikatan kerja dan perbedaan pemahaman terhadap kualitas kehidupan kerja yang ada di rumah sakit tempat ia bekerja yang dimana hal-hal tersebutlah yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya skor variabel.

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai korelasi r sebesar 0,235, hasil ini menunjukkan signifikansi hubungan kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja termasuk dalam kategori rendah. Berdasarkan nilai r tersebut dapat diperoleh nilai r^2 ($0,235^2 = 0,055$). Dengan demikian dapat diketahui bahwa sumbangan efektif kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja sebanyak 5,5%, sedangkan 94,5% lainnya merupakan sumbangan dari faktor lain. Hasil ini berbeda dengan asumsi awal peneliti, dimana hasil signifikansi yang didapatkan lebih rendah dari asumsi awal. Adapun hal ini dapat disebabkan karena pada saat studi pendahuluan dan *survey* di awal, subjek yang di observasi dan di wawancara dalam pengumpulan data hanya beberapa orang perwakilan saja dan tempat mereka bekerja juga hanya pada satu ruangan yang sama, sedangkan pada pengumpulan data lanjutan dengan kuesioner, subjek yang diambil lebih banyak dan bervariasi serta berasal dari ruangan yang berbeda-beda. Selain itu, terdapat pula interaksi

secara langsung antara peneliti dengan perawat pada saat penyebaran kuesioner secara *online* dalam bentuk *google form*, yaitu peneliti menghubungi para perawat yang terpilih menjadi subjek secara langsung melalui *personal chat* sehingga pada saat berkomunikasi langsung dengan perawat terdapat beberapa perawat yang mengaku kurang paham dalam mengisi serta mengeluh karena banyaknya aitem yang harus di isi, sehingga hal-hal tersebutlah yang menjadi beberapa kemungkinan penyebab signifikansi data hasil akhir menjadi lebih rendah dari asumsi awal peneliti. Kemudian dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja bukan faktor utama yang dapat meningkatkan keterikatan kerja.

Dalam penelitian ini ada kemungkinan faktor lain yang tidak diketahui, yaitu seperti faktor-faktor yang ditemukan memiliki korelasi dengan keterikatan kerja menurut Bekker & Demerouti (2008), yang mana faktor-faktor lainnya yang dapat berpengaruh pada keterikatan kerja karyawan diantaranya yaitu *job resource* dan *personal resource*. *Job resource* mengarah pada aspek yang ada pada lingkungan terkait pekerjaan, yang terdiri dari aspek organisasional, aspek sosial dan aspek fisik sedangkan *personal resource* mengarah pada aspek yang ada pada psikologis individu, yaitu harga diri, resiliensi, efikasi diri, dan optimisme. Adapun menurut ArunKumar & Renugadevi (2013) faktor yang memiliki korelasi dengan keterikatan kerja yaitu karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi dan supervisor, penghargaan dan pengakuan, serta keadilan distributif dan prosedural.

Penelitian ini masih memiliki banyak keterbatasan. Peneliti mengalami kendala pada teknis lapangan, yaitu waktu penelitian yang sempit tertunda dikarenakan adanya pandemi Covid-19 sehingga mengharuskan peneliti mengubah beberapa sistem rancangan penelitian dan melakukan penelitian secara online atau daring. Hal tersebut menyebabkan kurangnya interaksi dengan subjek karena subjek sibuk menangani pasien khususnya yang

merupakan dampak dari pandemi Covid-19 ini yang membuat pengambilan data memerlukan waktu yang lebih lama. Peneliti harus mengubah beberapa tata cara pelaksanaan penelitian yang pada awalnya peneliti berencana terjun langsung ke lokasi penelitian dirubah menjadi sistem online atau daring sehingga dalam penyebaran skala peneliti harus selalu memfollow up subjek secara berkala serta memastikan subjek untuk mengisi angket secara keseluruhan dan tidak ada yang terlewat, yang mana penelitian skripsi secara online atau daring ini merupakan hal yang baru sehingga mengharuskan peneliti untuk beradaptasi. Faktor-faktor lainnya yang menyebabkan hasil penelitian ini berbeda karena pada saat pengisian kuesioner, subjek merasa jenuh karena terlalu banyak kuesioner yang diharuskan untuk di isi secara online serta karena subjek merasa meskipun kualitas kehidupan kerja telah cukup dipahami namun kurang dapat dirasakan pada saat ini akibat adanya pandemi Covid-19 sehingga menyebabkan kualitas kehidupan kerja hasilnya memiliki hubungan yang rendah dengan keterikatan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dipaparkan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pada penelitian ini terdapat hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja pada perawat Rumah Sakit Daerah Idaman Kota Banjarbaru. Hubungan positif yang didapatkan menunjukkan bahwa semakin tinggi kualitas kehidupan kerja semakin tinggi pula keterikatan kerja pada perawat Rumah Sakit Daerah Idaman Kota Banjarbaru, maupun sebaliknya.

Berdasarkan uji korelasi didapatkan hasil yang menunjukkan signifikansi hubungan korelasi antara kualitas kehidupan kerja dan keterikatan kerja yang termasuk dalam kategori rendah. Sumbangan efektif kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja yang didapatkan dalam penelitian ini adalah sebesar 5,5%

sedangkan 94,5% merupakan sumbangan yang dipengaruhi oleh faktor lainnya. Oleh karena itu, kualitas kehidupan kerja bukan merupakan faktor utama yang memiliki hubungan dengan keterikatan kerja pada perawat Rumah Sakit Daerah Idaman Kota Banjarbaru.

DAFTAR PUSTAKA

- Alqarni, S. A. Y. (2016). Quality of work life as a predictor of work engagement among the teaching faculty at king abdulaziz university. *International Journal Of Humanities And Social Science*, 6(8), 118-135.
- Anggraini, R., & Thamrin, W. P. (2019). Pengaruh quality of worklife terhadap komitmen keorganisasian pada pegawai bmk. *Jurnal Psikologi*, 12(1), 64-75.
- ArunKumar, K., & Renugadevi, R. (2013). Antecedents and consequences of employee engagement-A hypothetical approach. *Journal of Business and Management*, 9(3), 52-57.
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions In Psychological Science*, 20(4), 265-269.
- Bakker, A.B., Leiter, M.P. (2010). *Work engagement: a handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.
- Elliott, D., Aitken, L., Chaboyer, W. (2012). *AACN's critical care nursing*. Australia : Elsevier
- 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.
- Imanullah, P., Pasinringi, S. A., & Ansiariadi. (2018). Hubungan quality of worklife (qwl) terhadap kinerja dokter di rsud syekh yusuf kabupaten gowa. *JKMM*. 2(1), 208-214.
- Indrianti, R., & Hadi, C. (2012). Hubungan antara modal psikologis dengan keterikatan kerja pada perawat di instalasi rawat inap rumah sakit jiwa menur surabaya. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 1(2), 110-115.
- Irmawati, I., & Kn, A.,S.,W. (2017). Pengaruh quality of work life, self determination, dan job performance terhadap work engagement karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 19(1), 27-36
- Kanten, S., & Sadullah, O. (2012). An empirical research on relationship quality of work life and work engagement. *Procedia-Social And Behavioral Sciences*, 62, 360-366.
- Kementrian Kesehatan RI. (2018). *Profil Kesehatan Indonesia 2018*. Jakarta : KemenkesRI.
<https://pusdatin.kemkes.go.id/resources/download/pusdatin/profil-kesehatan-indonesia/Data-dan-Informasi-Profil-Kesehatan-Indonesia-2018.pdf>
- Masram., & Mu'ah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama
- Nurendra, A. M., & Purnamasari, W. (2017). Hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan keterikatan kerja pada pekerja wanita. *Indigenous: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 2(2).
- Pratama, M. Y. (2016). Analisis kualitas kehidupan kerja perawat pelaksana di rumah sakit putri hijau medan. *JUMANTIK (Jurnal Ilmiah Penelitian Kesehatan)*, 1(1), 147-154.
- Priyatno, D. (2010). *Paham analisa statistik data dengan spss*. Yogyakarta: Mediakom.
- Rahmayuni, T. D., & Ratnaningsih, I. Z. (2018). Hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja pada wartawan TV X Jakarta. *Empati*, 7(1), 373-380.
- 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).

- 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.
- Tinambunan, E. M. K., Tampubolon, L. F., & Sembiring, E. E. (2018). Burnout Syndrome Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan. *Jurnal Keperawatan Priority*, 1(1).
- 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