PERSEPSI KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(studi kasus di Rumah Sakit Umum Daerah/RSUD Dr.H.Moch. Ansari Saleh Banjarmasin)

oleh
Dwi Wahyu Artiningsih, Sulastini, Lamsah

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis persepsi kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin.

Pendekatan penelitian ini adalah penelitian survey yang meneliti dengan mengambil sampel dari populasi dengan menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data. Populasi penelitian adalah tenaga administrasi RSUD Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin dan ukuran sampel sebesar 125 responden dengan teknik *Purposive Random Sampling*. Analisis data dengan Regresi Linier Sederhana.

Hasil penelitian membuktikan bahwa persepsi kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Hal ini mengindikasinya bahwa adanya kualitas kehidupan kerja menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi. Dan apabila suatu organisasi berupaya mendapatkan keuntungan dari komitmen karyawan seperti peningkatan kualitas atau produktivitas, maka organisasi harus menjembatani dan mempunyai komitmen menciptakan suatu lingkungan kerja yang lebih memperhatikan kebutuhan dan kepuasan karyawan.

Kata Kunci : Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Organisasi berkepentingan terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh rangkaian sistem, manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, manajemen SDM juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik. Setiap organisasi termasuk rumah sakit, pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keungggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja individual mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja yang baik menuntut "perilaku sesuai" karyawan yang diharapkan oleh organisasi.

Kinerja karyawan merupakan hasil proses yang berasal dari diri pribadi karyawan (internal faktor) dan faktor yang merupakan upaya strategis perusahaan atau organisasi,

termasuk didalamnya kualitas kehidupan kerja. Kualitas kehidupan kerja didefinisikan sebagai suatu konsep atau filsafat manajemen dalam rangka perbaikan kualitas sumber daya manusia. Kualitas kehidupan kerja menjadi masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi. Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan para anggota atau karyawan terhadap organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Husnawati (2006) menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Adanya kualitas kehidupan kerja juga menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi. Penelitian juga menunjukkan adanya hubungan positif antara praktek kualitas kehidupan kerja dengan kinerja karyawan.

Rumah sakit umum daerah (RSUD) sebagai instansi pemerintah yang bekerja untuk kepentingan masyarakat, melakukan pekerjaan yang bersentuhan langsung dengan publik atau melakukan pelayanan publik dalam bentuk jasa pelayanan kesehatan masyarakat. Untuk mencapai sasaran yang diinginkan manajemen, rumah sakit menuntut karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Pasien yang datang untuk pelayanan rawat inap ataupun rawat jalan akan memberikan respon yang positif terhadap pelayanan karyawan yang baik, sehingga mampu meningkatkan kunjungan pasien ke rumah sakit (Paramita, 2008, Nurmawilis, 2008).

RSUD Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin yaitu rumah sakit milik pemerintah provinsi Kalimantan Selatan berupaya meningkatkan kemandirian rumah sakit menuju Badan Layanan Umum Daerah, maka RSUD Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin berupaya untuk terus menerus melakukan pembenahan dan peningkatan kinerja. Oleh karena itu pengukuran kinerja termasuk kinerja karyawan, merupakan salah satu faktor yang amat penting bagi RSUD Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin dalam memberikan pelayanan maksimal. Tujuan yang ingin dicapai oleh penelitian ini adalah untuk : Mengetahui dan menganalisis kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin

TINJAUAN TEORITIK

Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja atau *Quality of Work Life* (QWL) merupakan salah satu bentuk filsafat yang diterapkan manajemen dalam rangka mengelola organisasi pada umumnya dan sumber daya manusia pada khususnya. Sebagai filsafat, kualitas kehidupan kerja merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, pekerja dan organisasi. Unsur-unsur

pokok dalam filsafat tersebut adalah kepedulian manajemen tentang dampak pekerjaan pada manusia, efektifitas organisasi serta pentingnya para karyawan dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan terutama yang menyangkut pekerjaan, karier, penghasilan dan nasib mereka dalam pekerjaan (Arifin, 1999 *dalam* Husnawati, 2006). Dalam penelitian Elmuti (1997) menunjukkan bahwa implementasi kualitas kehidupan kerja menunjukkan dampak positif pada kinerja karyawan (Husnawati, 2006).

Menurut Cascio kualitas kehidupan kerja dapat diartikan menjadi dua pandangan, pandangan pertama menyebutkan kualitas kehidupan kerja merupakan sekumpulan keadaan dan praktek dari tujuan organisasi (contohnya pemerkayaan pekerjaan, kebijakan promosi dari dalam, penyelia yang demokratis, partisipasi karyawan dan kondisi kerja yang aman). Sementara pandangan kedua mengartikan kualitas kehidupan kerja sebagai persepsi-persepsi karyawan seperti bahwa karyawan merasa aman, secara relatif merasa puas, serta mendapatkan kesempatan untuk tumbuh kembang sebagai layaknya manusia.

Konsep kualitas kehidupan kerja mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya. Dengan demikian peran penting dari kualitas kerja adalah mengubah iklim kerja agar organisasi secara teknis dan manusiawi membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik (Luthansm, 1995 *dalam* Husnawati, 2006). Kualitas kehidupan kerja merumuskan bahwa setiap proses kebijakan yang diputuskan oleh perusahaan merupakan sebuah respon atas apa yang menjadi keinginan dan harapan karyawan mereka, hal itu diwujudkan dengan berbagi persoalan dan menyatukan pandangan mereka (perusahaan dan karyawan) ke dalam tujuan yang sama yaitu peningkatan kinerja karyawan dan organisasi/perusahaan.

Kinerja

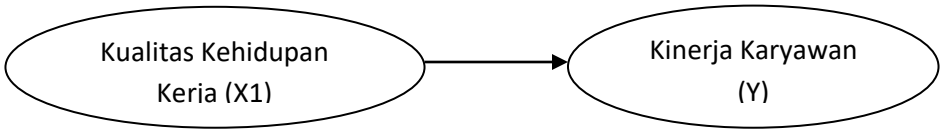
Kinerja karyawan berkaitan dengan proses pelaksanaan tugas seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang dimilikinya, jadi tidak berkaitan dengan hasil *(outcome)* dalam arti ekonomis tempat karyawan tersebut bekerja. Kinerja ini meliputi prestasi kerja karyawan dalam menetapkan dan pencapaian sasaran kerja, cara kerja dan sifat karyawan (Minner, 2001)

Gibson (1987) mengemukakan ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja : 1). Faktor individu : kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang. 2). Faktor psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja 3). Faktor organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*).

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah pendidikan dan pelatihan, keterampilan, motivasi, manajemen, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, kesempatan berprestasi, kemampuan, dukungan yang diterima, hubungann dengan organisasi, pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan, bakat, lingkungan dan fasilitas, iklim kerja dan teknologi.

KERANGKA KONSEPTUAL

Model konseptual penelitian ini merupakan kerangka penelitian yang menggambarkan pengaruh antara variabel-variabel : Kualitas kehidupan kerja terhadap Kinerja karyawan RSUD Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin. Kerangka pemikiran penelitian ini terlihat pada gambar berikut :



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

HIPOTESIS PENELITIAN

- Terdapat berpengaruh signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan RSUD Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin

METODE PENELITIAN

Berdasarkan tujuan penelitian, rancangan penelitian ini termasuk pada jenis penelitian eksplanatori. Penelitian eksplanatoris dilakukan untuk menemukan penjelasan tentang suatu kejadian atau gejala terjadi (Prasetyo, 2005). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif (*positivism*), karena data yang diperoleh dari hasil survei dalam bentuk angka atau bilangan yang selanjutnya dianalisa menggunakan statistik untuk menjawab pertanyaan.

POPULASI, SAMPEL DAN TEKNIK PENGAMBILAN SAMPEL PENELITIAN

Populasi dalam suatu penelitian merupakan kumpulan individu atau obyek yang merupakan sifat-sifat umum. Menurut Sugiono (2010) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang

ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Maka dari penjelasan para ahli tersebut, penulis menetapkan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan RSUD Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin bagian pelayanan administrasi (*non medis)* sebanyak 176 orang. Dengan menggunakan rumus Slovin (Umar, 2005), sampel dalam penelitian sebanyak 125 responden, dengan teknik *purposive random sampling*.

ANALISIS DATA

Didalam menganalisis data dan informasi yang diperoleh dari penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yaitu metode regresi linier sederhana yaitu analisis tentang hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Hubungan antara variabel terikat (kinerja karyawan) dengan variabel bebas (kualitas kehidupan kerja) ditunjukkan dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X + e$$

dimana,

Y = kinerja karyawan

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3, b_4 = Koofesien Regresi atau parameter

X = kualitas kehidupan kerja

E = Error (Variabel Pengganggu)

Pembuktian hipotesis pengaruh signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan uji t. Selanjutnya untuk lebih meyakinkan dilakukan uji-T. hipotesis uji T dilakukan dengan membandingkan T observasi dengan T-tabel pada tingkat kepercayaan (alpha) = 0,05. Jika T observasi > T-tabel maka variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya artinya ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikatnya dengan melihat pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikatnya.

HASIL PENGUJIAN

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil, seperti terlihat pada Tabel 1 sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandarized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (constant)	11.650	4.057		3.524	.301
X	.324	.223	.436	3.007	.008

a. dependent variable : Kinerja karyawan
Sumber : data dioleh, 2019

Dari hasil perhitungan dalam Tabel 1, maka persamaan regresi yang dihasilkan adalah :

Y = 11.650 + 0,324(X)

dimana :

Y = Kinerja karyawan

X = Kualitas kehidupan kerja

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis ini menyatakan persepsi kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin. Hal ini mengindikasikan bahwa kualitas kehidupan kerja secara umum memberikan kontribusi perningkatan kinerja karyawan seperti lingkungan kerja yang aman dan sehat, hubungan yang terjalin baik dengan atasan/pimpinan, dukungan dan persahabatan rekan sekerja, kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan individu, derajat kepuasan dengan situasi kerja dan kesempatan untuk bertumbuh dan pengembangan diri.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja mampu memberikan pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hubungan kualitas kehidupan kerja tidak terlepas dari dukungan manajemen. Dukungan tersebut antara lain adalah bentuk orientasi, pelatihan dan pengembangan, perencanaan karier, kegiatan konseling.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja mempunyai dampak positif dan nyata (signifikan) terhadap kinerja karyawan (Husnawati, 2006) Adanya kualitas kehidupan kerja juga menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Mardiana (2004) menemukan bahwa bila suatu organisasi berupaya mendapatkan keuntungan dari komitmen karyawan seperti peningkatan kualitas atau produktivitas, maka organisasi harus menjembatani dan mempunyai komitmen

menciptakan suatu lingkungan kerja yang lebih memperhatikan kebutuhan dan kepuasan karyawan.

Berbagai macam komponen dari kualitas kehidupan kerja secara umum yang lebih penting seperti indikator dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja yang aman dan sehat, hubungan yang baik dengan atasan/pimpinan, dukungan dan persahabatan rekan sekerja, kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan individu, derajat kepuasan dengan situasi kerja dan kesempatan untuk bertumbuh dan pengembangan diri jika diperlukan. Maka kualitas kehidupan kerja adalah hasil interaksi individu, pekerjaan, organisasi dan multidimensi.

Keselamatan lingkungan kerja sebagai salah satu indikator kualitas kehidupan kerja akan mempengaruhi peningkatan kinerja. Perbaikan-perbaikan di lingkungan kerja dapat menumbuhkan semangat dan kecepatan kerja sehingga dapat meningkatkan produktifitas karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondisi kerja yang manusiawi merupakan prasyarat untuk mencapai kerja yang produktif. Hal ini perlu dilakukan oleh pihak manajemen rumah sakit dalam menciptakan sarana dan prasarana untuk keselamatan dan kesehatan dalam bekerja. Peningkatan etos dan sikap kerja yang berorientasi pada kinerja yang tinggi membutuhkan waktu yang lama dan memerlukan teknik-teknik tertentu antara lain dengan menciptakan iklim dan lingkungan kerja yang menyenangkan dan hubungan karyawan yang serasi. Oleh karena itu pihak manajemen rumah sakit wajib mendukung diadakannya perbaikan lingkungan kerja.

IMPLIKASI PENELITIAN

Implikasi kebijakan yang disarankan dalam penelitian ini :

Menumbuhkan rasa persaudaraan dan saling percaya di lingkungan kerja. Hal ini bisa dilakukan antara lain dengan cara mensosialisasikan pentingnya kerjasama dan membuat *team work* diantara karyawan dalam pelaksanaan tugas, yang keanggotaannya dari tingkat yang paling bawah sampai ke atas tanpa memandang status kepegawaian. Apabila semangat kerjasama berhasil ditingkatkan, maka kepercayaan antara rekan kerja akan muncul sehingga memungkinkan tumbuhnya solidaritas dan rasa ikhlas untuk membantu sesama karyawan.

Aplikasi kualitas kehidupan kerja keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan dalam pelaksanaan pekerjaan, sesuai dengan posisi, kewenangan dan jabatan masing-masing sangat diperlukan. Hal ini penting agar karyawan ikut bertanggungjawab atas kebijakan yang dilakukan perusahaan karena hal ini secara langsung akan berdampak pada kehidupan kerja. Oleh karena itu diharapkan agar manajemen memberikan kesempatan kepada karyawan untuk

ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan terutama yang bersifat operasional dengan memperoleh masukan, mendengarkan saran dan pendapat karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh kesimpulan sebagai berikut: Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin.

DAFTAR PUSTAKA

Abdulloh. 2006. *Pengaruh Budaya Organisasi, Locus of Control dan kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Semarang Barat,* Tesis, http://eprints.undip.ac.id. Juni 2011.

Ayudiati, SE. 2010. *Analisis Pengaruh Locus of Control Terhadap Kinerja Dengan Etika Kinerja Islam Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Karyawan Tetap Bank Jateng Semarang*, Skripsi, http://eprints.undip.ac.id. Juli 2011.

Anggreini, MO. 2009. *Gambaran Persepsi Pegawai Non Medis Terhadap Komponen Quality of Work Life Di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih,* Tesis, http://digilib.ui.ac.id. Juli 2011.

Anggoro. 2006. *Hubungan Komponen Quality of Work Life Dengan Produktivitas Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Fakultas Kedokteran Universitas Kristen Indonesia Tahun 2006*, Tesis, http://digilib.ui.ac.id. Juli 2011.

Buahilmu. 2011. *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Dan Perceive Quality Service Terhadap Kinerja*, http://buahilmu.wordpress.com. Juni 2011

Cholisoh, I. 2006. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bayu Buana Gemilang,* Tesis, http://digilib.ui.ac.id, Juni 2011.

Hendry. 2011. Teori Locus Of Control. Teori & Referensi Penelitian, http://teorionline.wordpress.com/2011/06/28/teori_locus_of_control, Juni 2011.

_____. 2011. Teori Organization Citizenship Behavior. Teori & Referensi Penelitian, http://teorionline.wordpress.com/2011/06/28/ , Juni 2011.

_____. 2011. Teori Kinerja. Teori & Referensi Penelitian, http://teorionline.wordpress.com/2011/06/28/teori_kinerja, Juni 2011.

Haselt. 2006. *Individual Organizational And Community Empowerment: Applying A Community Psychology Framwork To A School Development Program Thesis University Of The Watersrand,* Thesis, http://wiredspace.wits.ac.za/bitstream/handle/10539.pdf, Juli 2011.

Husnawati, A. 2006. *Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Dan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Variabel (Studi Pada PERUM Pengadilan Kanwil VI Semarang),* Tesis, http://eprints.undip.ac.id. Juni 2011.

Menezes, AA. 2008. *Analisis Dampak Locus Of Control Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Internal Auditor (Penelitian Terhadap Internal Auditor Di Jawa Tengah*), Tesis, http://eprints.undip.ac.id, Juni 2011.

Novliadi, F. 2007. *Organizational Citizenship Behavior Karyawan Ditinjau Dari Persepsi Terhadap Kualitas Interaksi Atasan-Bawahann Dan Persepsi Terhadap Dukungan Organisasional,* Tesis, http://repository.usu.ac.id/bitstream.pdf, Juli 2011.

Nurmawilis, N. 2008. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di RSUD Rokan Provinsi Riau*, Tesis, http://repository.usu.ac.id, Juli 2011.

Nugroho, AH. 2007. *Pengaruh Konflik Peran Dan Perilaku Anggota Organisasi Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Pada Kepolisian Republik Indonesia Kepolisian Wilayah Kota Besar Semarang*, Tesis, http://eprints.ac.id, Juli 2011.

Ngatinem. 2009. *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Locus Of Control Terhadap Hubungan Antara Partisipasi Manajerial Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Kebudayaan Dan Pariwisata Departemen Kebudayaan Dan Pariwisata Repubilk Indonesia,* Tesis, http://repository.usu.ac.id/bitstream.pdf, Juli 2011.

Purba, DE dan Alinina. 2004. *Pengaruh Kepribadian Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior,* Jurnal Makara, Sosial Humaniora 8(3): 105-111, http://journal.ui.ac.id, Juli 2011.

Paramita, AR. 2008. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pegawai Kontrak (Studi Pada Pegawai Kontrak Di Universitas Diponegoro Semarang), http://eprints.undip.ac.id, Juli 2011

RI, Undang-undang. 2009. Undang-undang Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit. Lembaran Negara RI.

Setiawan, PPU. 2010. *Hubungan Antara Job-Characteristic Dengan Organization Citizenship Behavior (Studi Pada Team Assistant Di Pertamina Hulu Energi Offshore North West Java Ltd),* http://digilib.ui.ac.id, Juli 2011.

Sekaran, U. 2006. *Research Methods For Business*, 4thed Kwan Men You (penerjemah). Salemba Empat, Jakarta.

Solimun. 2011. Aplikasi Statistika Mutakhir Struktural *Equation Modeling* (Metode *Partial Least Square-PLS*), Pascasarjana Universitas Brawijaya, Malang.

Yoserizal. 2004. *Analisis Kinerja Instalasi Rawat Jalan RSUD Pasar Rebo Jakarta Dengan Pendekatan Konsep Balance Scorecard,* Tesis. http://digilib.ui.ac.id.