Journal of Aafiyah Health Research (JAHR) 2024. Vol. 5, No. 1. Page 388-396
https://doi.org/10.52103/jahr.v5i1.1834
P-ISSN: 2722-4929, E-ISSN: 2722-4945

JOURNAL OF AAFIYAH HEALTH RESEARCH (JAHR)

Publisher: *Postgraduate Program, Universitas Muslim Indonesia*
Journal Homepage:
http://pascaumi.ac.id/index.php/jahr/index

Original Article

Hubungan Komponen *Quality Of Work Life* (QWL) dengan Produktivitas Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Labuang Baji

Andi Muhammad Ilham Hidayah, *Haeruddin, Arni Risqiani Rusydi

Program Magister Kesehatan Masyarakat, Universitas Muslim Indonesia, Makassar, Indonesia

Article History
Received: 27 May 2024
Revised: 30 June 2024
Accepted: 25 July 2024

Keywords: *Quality Of Work Life*; Perawat; RSUD; Labuang baji

Corresponding Author:
E-mail:
haeruddin.eman@umi.ac.id
Address: Jalan. Urip Sumeharjo, No. 5, 90231, Makassar, South Sulawesi, Indonesia

ABSTRAK

Latar Belakang: Rumah sakit merupakan bagian penting dari suatu sistem kesehatan, karena rumah sakit sebagai salah satu penyedia upaya pelayanan kesehatan. Perawat adalah seorang yang memiliki kemampuan dan kewenangan melakukan tindakan keperawatan berdasarkan ilmu yang dimilikinya yang diperoleh melalui pendidikan keperawatan.
Tujuan: Untuk mengetahui hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja perawat di RSUD Labuang Baji.
Metode: Penelitian ini merupakan penelitian observasional analitik dengan pendekatan cross sectional study. Populasi dalam penelitian ini adalah pasien rawat jalan di Rumah Sakit Umum Labuang Daerah Baji bulan Januari 2024. Sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling purposive sampling dengan jumlah sampel yang terlibat sebanyak 60 orang.
Hasil: Penelitian yang di ikuti oleh perawat ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji yang diikuti oleh 60 perawat, yang terdiri dari 40 perawat perempuan dan 20 perawat laki-laki. 80% perawat yang terlibat sudah bekerja selama 10-20 tahun. 76% merupakan golongan PNS golongan IV. Berdasarkan hasil penelitian terdapat hubungan antara komponen peningkatan produktivitas kerja perawat seperti hubungan kesempatan untuk mengembankan diri, gaji dan kesejahteraan, keaamanan kerja, kebanggaan pada pekerjaan, keterbukaan dan keadilan, kepercayaan dan keramahan. Tetapi adanya perbedaan mengenai tingkat hubungan dari lemah-sedang, selain gaji dan kesejahteraan yang memiliki hubungan tingkat sedang (0,437 dan 0,581).
Kesimpulan: Variabel komponen produktivitas kerja perawat seperti komponen peningkatan produktivitas kerja perawat seperti hubungan kesempatan untuk mengembankan diri, gaji dan kesejahteraan, keaamanan kerja, kebanggaan pada pekerjaan, keterbukaan dan keadilan, kepercayaan dan keramahan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas perawat walaupun dalam tingkat lemah-sedang. Diharapkan data penelitian dapat digunakan sebagai dasar pertimbangan dalam membentuk kebijakan pada instansi terkait demi meningkatkan kualitas hidup perawat.

ABSTRACT

Background: Hospitals are an important part of a health system, because hospitals are one of the providers of health care efforts. Nurse is a person who has the ability and authority to perform nursing actions based on his knowledge obtained through nursing education.
Objective: To determine the relationship between the quality of work life and the performance of nurses at Labuang Baji Hospital.
Method: This study is an analytic observational study with a cross sectional study approach. The population in this study were outpatients at Labuang Baji Regional General Hospital in January 2024. The sample in this study used purposive sampling technique with the number of samples involved as many as 60 people.
Results: The study was participated by nurses in the inpatient room of Labuang Baji Regional General Hospital which was attended by 60 nurses, consisting of 40 female nurses and 20 male nurses. 80% of the nurses involved have worked for 10-20 years. 76% are class IV civil servants. Based on the results of the study, there is a relationship between the components of increasing nurses' work productivity such as the relationship between opportunities to develop themselves, salary and welfare, job security, pride in work, openness and justice, trust and friendliness. However, there are differences regarding the level of relationship from weak-moderate, other than salary and welfare which have a moderate level of relationship (0.437 and 0.581).
Conclusion: The variable components of nurses' work productivity such as the components of improving nurses' work productivity such as the relationship between opportunities for self-development, salary and welfare, job security, pride in work, openness and fairness, trust and friendliness affect the improvement of nurses' productivity even though at a weak-moderate level. It is expected that the research data can be used as a basis for consideration in forming policies at relevant agencies in order to improve the quality of life of nurses.

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

P-ISSN: 2722-4929, E-ISSN: 2722-4945

PENDAHULUAN

Tahun 2018 jumlah rumah sakit yang ada di Indonesia yaitu 2,820 yang terdiri dari 1.016 rumah sakit milik pemerintah dan 1.804 rumah sakit milik swasta. Provinsi yang mempunyai rumah sakit yang paling banyak yaitu Jawa Timur yaitu 379 rumah sakit sedangkan provinsi Kalimantan Utara mempunyai jumlah rumah sakit yang paling sedikit yaitu 10 unit. Jumlah rumah sakit di Sulawesi Selatan sampai pada akhir 2018 tercatat 105 rumah sakit yang terdiri dari 73 rumah sakit milik pemerintah dan 32 rumah sakit milik swasta. Sedangkan untuk di Kota Parepare terdapat 50 rumh sakit yang terdiri dari 8 rumah sakit milik pemerintah dan 42 rumah sakit milik swasta. (Alwi S, 2017). Bila kinerja perawat dalam memberikan upaya pelayanan dasar (preventif, promotif, kuratif dan rehabilitative) dilakukan secara maksimal, maka kualitas pelayanan terhadap mutu pelayanan menjadi lebih baik (Kurniawati 2023, Ancok 2012).

Kinerja perawat merupakan penentu penting dari kualitas layanan kesehatan yang diberikan di rumah sakit, mempengaruhi hasil pasien dan kepuasan layanan secara keseluruhan. Penelitian menunjukkan bahwa kinerja perawat mencakup pelaksanaan tugas, tanggung jawab, dan wewenang untuk mencapai tujuan profesional dan organisasi, seperti perencanaan pelepasan yang efektif, yang penting untuk transisi pasien pasca perawatan. Kualitas perawatan keperawatan berkorelasi langsung dengan kinerja perawat, seperti yang ditunjukkan oleh sebuah penelitian yang menunjukkan bahwa kinerja perawat yang baik menghasilkan layanan berkualitas tinggi, secara signifikan mempengaruhi kepuasan pasien (Wahyuningsih et al, 2024).

Namun, kinerja perawat sering ditantang oleh faktor-faktor seperti beban kerja yang berat dan kelelahan, yang secara negatif mempengaruhi efisiensi mereka. Sebaliknya, motivasi kerja yang kuat secara positif mempengaruhi kinerja, menyoroti perlunya manajemen rumah sakit untuk mengatasi stres ini untuk meningkatkan kesejahteraan perawat dan kualitas layanan. Selain itu, faktor-faktor seperti motivasi, disiplin kerja, dan produktivitas secara signifikan memengaruhi kinerja perawat, dengan penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin yang lebih tinggi mengarah pada produktivitas dan kinerja yang lebih baik (Kurniawati et al., 2023).

Kepuasan kerja juga memainkan peran penting, karena perawat yang puas lebih cenderung berkinerja baik, sedangkan ketidakpuasan dapat menyebabkan kinerja yang buruk, menekankan pentingnya mengatasi kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja rumah sakit secara keseluruhan. Faktor-faktor lain seperti masa kerja, beban kerja, tingkat pendidikan, dan motivasi telah ditemukan mempengaruhi kinerja perawat, dengan periode kerja yang lebih lama dan motivasi yang lebih tinggi berkorelasi dengan kinerja yang lebih baik, meskipun beban kerja dan tingkat pendidikan tidak menunjukkan hubungan langsung yang signifikan (Tiranita et al., 2023). Analisis bibliometrik penelitian kinerja perawat selama dekade terakhir menyoroti tema-tema utama seperti kinerja pekerjaan, keselamatan pasien, kepemimpinan, dan perawatan pasien, menunjukkan cakupan luas faktor yang mempengaruhi kinerja perawat (Scavette., 2023).

Quality Of Work Life (QWL) untuk perawat adalah konsep multifaset yang mencakup berbagai komponen penting untuk kesejahteraan dan kepuasan kerja mereka. Komponen utama termasuk keseimbangan kehidupan kerja, desain kerja, konteks kerja, dan dunia kerja. Keseimbangan kehidupan kerja, yang melibatkan keseimbangan antara tanggung jawab profesional dan kehidupan pribadi, sangat penting karena secara langsung berdampak pada keterlibatan pekerjaan perawat dan kepuasan keseluruhan (Ahmed et al., 2024). Desain kerja mengacu pada penataan peran dan tanggung jawab pekerjaan, yang, ketika terorganisir dengan baik, dapat menyebabkan kepuasan kerja yang lebih tinggi dan kinerja yang lebih baik. Konteks kerja, termasuk lingkungan fisik dan psikologis, secara signifikan mempengaruhi QWL perawat.

Faktor-faktor seperti lingkungan kerja yang mendukung, sumber daya yang memadai, dan beban kerja yang dapat dikelola sangat penting untuk mempertahankan QWL yang tinggi. Dimensi dunia kerja, yang mencakup faktor organisasi dan sosial yang lebih luas, juga berperan dalam membentuk QWL perawat. Ini termasuk kebijakan organisasi, peluang pengembangan karir, dan pengakuan masyarakat terhadap profesi keperawatan (Sant'Anna Aragão et al., 2023). Selain itu, faktor pribadi seperti karakteristik sosio-demografis, status perkawinan, dan tingkat pendidikan mempengaruhi QWL. Misalnya, perawat dengan tingkat pendidikan tinggi dan mereka yang sudah menikah sering melaporkan QWL yang lebih baik (Sibuea et al., 2024).

Faktor pekerjaan seperti kepuasan kerja, kinerja, dan pendapatan juga penting. Perawat yang puas dengan pekerjaan mereka dan menerima kompensasi yang memadai cenderung memiliki QWL yang lebih tinggi. Faktor psikologis, termasuk kesehatan mental dan tingkat stres, sama pentingnya. Perawat yang mengalami stres tinggi atau kesehatan mental yang buruk melaporkan QWL yang lebih rendah, menyoroti perlunya dukungan kesehatan mental

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

dan program manajemen stres. Faktor kelembagaan seperti gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan juga berdampak pada QWL (Sibuea et al., 2024). Kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi tingkat tinggi dikaitkan dengan QWL yang lebih baik dan perilaku kewarganegaraan organisasi yang positif. Selain itu, lingkungan kerja fisik, termasuk keselamatan dan kondisi kerja, secara langsung mempengaruhi kesehatan perawat dan kualitas perawatan yang mereka berikan (Sartoreto Mallagoli et al., 2024).

Hubungan antara komponen Quality of Work Life (QWL) dan produktivitas kerja perawat beragam dan berdampak signifikan. QWL mencakup berbagai elemen seperti keamanan kerja, kinerja kerja, kepuasan karyawan, dan keseimbangan kehidupan kerja, yang semuanya penting untuk meningkatkan efisiensi organisasi dan kepuasan karyawan (Navya., 2024). Penelitian telah menunjukkan bahwa QWL positif secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja perawat. Misalnya, penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Pusat Pertahanan Nasional Panglima Besar Soedirman di Jakarta mengungkapkan bahwa QWL, bersama dengan beban kerja mental dan efikasi diri, secara positif mempengaruhi kepuasan kerja perawat, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka (Sormin et al., 2024). Demikian pula, sebuah penelitian di Rumah Sakit Universitas Kairo menemukan korelasi positif yang kuat antara persepsi perawat tentang QWL dan keterlibatan pekerjaan mereka, menunjukkan bahwa

QWL yang lebih baik mengarah pada keterlibatan kerja dan produktivitas yang lebih tinggi (Ahmed et al., 2024). Secara kolektif, studi ini menggarisbawahi bahwa meningkatkan QWL melalui berbagai komponen seperti keamanan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, lingkungan kerja yang mendukung, dan kompensasi yang adil dapat mengarah pada peningkatan produktivitas perawat, yang pada akhirnya menguntungkan sistem perawatan kesehatan dan perawatan pasien. Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang Hubungan Komponen Quality Of Work Life (QWL) Dengan Produktivitas Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Labuang Baji.

METODE

Jenis penelitian digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional study*. Penelitian ini dilaksanakan pada Januari tahun 2024 penelitian ini dilakukan di RSUD Labuang Baji. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat RSUD Labuang Baji. Sampelnya adalah perawat RSUD Labuang baji sebanyak 60 orang. Analisis yang digunakan adalah analisis product moment untuk melihat hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja perawat.

HASIL

Analisis Univariat

Tabel 1. Karakteristik Individu, Produktivitas Kerja, Fasilitas yang Tersedia, Keselamatan Lingkungan Kerja, dan Rasa Aman Terhadap Pekerjaan Perawat RSUD Labuang Baji Makassar 2024

	n	(%)
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	20	38,6
Perempuan	40	61,4
Usia		
20-30	12	28,4
31-40	23	47,3
41-50	15	17,6
51-60	8	6,8
Pendidikan		
SMA	15	34,1
D3/S1	37	54,6
S2	8	10,4
Unit Kerja		
Umum & Pemasaran	4	12,9
SDM	6	17,4
Keuangan & Perencanaan	20	24,3
IPSRS	9	10,8

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

SIM	25	39,2
Front Office	6	5,4
Produktivitas Kerja		
Rendah	19	27,0
Tinggi	41	73,0
Fasilitas yang Tersedia		
Kurang Baik	22	47,3
Baik	38	52,7
Keselamatan Lingkungan Kerja		
Kurang Baik	17	41,9
Baik	43	58,1
Rasa Aman Terhadap Pekerjaan		
Kurang Baik	20	27,8
Baik	40	72,2

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa responden terbanyak berjenis kelamin perempuan yaitu 40 pegawai (61,4%) dan laki 20 (38,6%), memiliki rentang usia 20-30 tahun yaitu 12 pegawai, 31- 40 tahun yaitu 23 pegawai (47,3%), memiliki pendidikan terakhir D3/S1 yaitu 37 pegawai (54,6 %) dan unit kerja dari Bagian SIM yaitu 25 pegawai (39,%). Dari 60 perawat yang menjadi responden penelitian, responden paling banyak memiliki produktivitas kerja yang tinggi yaitu 41 pegawai (73,0%). Dari 60 perawat yang menjadi responden penelitian, responden paling banyak menyatakan baik mengenai fasilitas yang tersedia yaitu 38 pegawai (52,7%). Dari 60 perawat yang menjadi responden penelitian, responden paling banyak menyatakan baik mengenai keselamatan lingkungan kerja yaitu 43 pegawai (58,1%). Dari 60 perawat yang menjadi responden penelitian, responden paling banyak menyatakan baik mengenai rasa aman terhadap pekerjaan yaitu 40 pegawai (62,2%).

Analisis Bivariat

Tabel 2. Hubungan gaji dan kesejahteraan, Keamanan kerja, Keterbukaan dan Keadilan, Kepercayaan dan Keramahan, dengan kinerja perawat di RSUD Labuang Baji Tahun 2024

Variabel	Produktivitas				Total		P *Value*
	Rendah		Tinggi				
	n	%	n	%	n	%	
Gaji dan Kesejahteraan							
Kurang Baik	9	12,9	20	57,1	25	100,0	0.004
Baik	11	32,8	20	87,2	35	100,0	
Keamanan Kerja							
Kurang Baik	10	38,7	15	61,3	24	100,0	0.055
Baik	6	18,6	29	81,4	37	100,0	
Keterbukaan dan Keadilan							0.003
Kurang Baik	12	45,2	14	54,8	26	100,0	
Baik	7	14,0	27	86,0	34	100,0	
Kepercayaan dan Keramahan							0.009
Kurang Baik	12	40,5	18	59,5	30	100,0	
Baik	7	13,5	22	86,5	28	100,0	

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa nilai probabilitas (P Value) sebesar 0,004 artinya pada α = 5 % terdapat hubungan yang bermakna antara gaji dan kesejahteraan dengan kinerja perawat di RSUD Labuang Baji Makassar. Dari hasil uji statistik, diperoleh bahwa nilai probabilitas (P Value) sebesar 0,055 artinya pada α = 5% tidak terdapat hubungan yang bermakna antara keamanan kerja dengan kinerja kerja perawat di RSUD Labuang Baji Makassar. Dari hasil uji statistik, diperoleh bahwa nilai probabilitas (P Value) sebesar 0,003 artinya pada α = 5% terdapat hubungan keterbukaan dan keadilan dengan kinerja perawa di RSUD Labuang Baji Makassar. Dari hasil uji statistik, diperoleh bahwa nilai probabilitas (P Value) sebesar 0,009 artinya pada α = 5% terdapat

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

hubungan yang bermakna antara kepercayaan dan keramahan dalam kinerja perawat di RSUD Labuang Baji Makassar.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan komponen *quality of work life (QWL)* dengan produktivitas kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Labuang Baji. Penelitian berlangsung selama bulan Januari - Maret 2024. Total sampel yang terlibat dalam penelitian ini sebanyak 60 pasien. Pasien berjenis kelamin perempuan (52.6%), berusia 30-39 tahun (41.1%). Pada penelitian menunjukkan bawa terdapat hubungan antara sistem rumah sakit berupa pendokumentasian SOAP dan fasilitas rumah sakit yang berkaitan gaji dan kesejahteraan, kesempatan untuk mengembangkan diti, dan keamanan kerja dengan produktivitas kerja perawat yang bersifat positif namun memiliki tingkat hubungan yang lemah. Hal ini sesuai semakin baik sistem pelayanan rumah sakit tersebut dipengaruhi oleh tingkat produktivitas kerja sumber daya manusianya.

Hal tersebut menjadikan topik yang berkenaan denga sumber daya manusia akan tetap aktual dibicarakan sepanjang tahun, terutama yang berkaitan dengan produktivitas kerja perawat, yang merupakan dasar dari pengembangan rumah sakit. Lebih-lebih untuk menyongsong era liberalisasi tahun 2020, dimana sejak dini harus dipersiapkan sumber daya manusia yang mampu untuk menerima kemajuan teknologi dan ketatnya persaingan dunia usaha. Secara internal, dalam pengelolaan dan pembenahan manajemen rumah sakit, sumber daya manusia menempati posisi yang strategis. Produktivitas kerja perawat sangat mempengaruhi pelayanan kesehatan. Pelayanan Kesehatan yang memadai merupakan tumpuan masyarakat dan menjadi salah satu kebutuhan mendasar selain pangan dan juga pendidikan. (Alwi S, 2017).

Pada penelitian ini, dari 60 perawat yang menjadi responden, mayoritas memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Herlina dkk. (2020) serta Saleh dkk. (2022), yang menunjukkan bahwa penilaian perawat terhadap produktivitas kerja mereka dinilai cukup tinggi. Penelitian ini juga menggarisbawahi peran penting praktik manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja perawat. Rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan promosi, penilaian pekerjaan, serta manajemen gaji adalah faktor-faktor penting yang mempengaruhi seberapa baik perawat menjalankan tugas mereka. Oleh karena itu, rumah sakit yang bertujuan meningkatkan kualitas layanan harus mempertimbangkan elemen-elemen ini untuk menciptakan kinerja kerja perawat yang lebih efisien dan termotivasi.

Produktivitas kerja dalam keperawatan sering dikaitkan dengan efisiensi dan efektivitas perawat melakukan tugas mereka, yang secara langsung berdampak pada hasil perawatan pasien. Menurut Ratnasih et al., faktor-faktor seperti kepuasan kerja, motivasi, dan lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja perawat, yang pada gilirannya mempengaruhi tingkat produktivitas (Ratnasari et al., 2023). Hal ini menunjukkan bahwa meningkatkan faktor-faktor ini dapat menyebabkan peningkatan produktivitas dengan menumbuhkan lingkungan kerja yang lebih kondusif bagi perawat. Selain itu, studi oleh Cahya et al. menekankan peran kepemimpinan dan praktik manajemen dalam membentuk kinerja perawat. Kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan komunikasi, memberikan tujuan yang jelas, dan menawarkan dukungan, yang semuanya penting untuk mempertahankan tingkat produktivitas tinggi di antara staf perawat (Cahya et al., 2024). Ini menunjukkan bahwa strategi organisasi yang berfokus pada pengembangan kepemimpinan dapat bermanfaat dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas.

Selain itu, Dominic dkk. menyoroti pentingnya pengembangan profesional berkelanjutan dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja perawat. Dengan melengkapi perawat dengan pengetahuan dan keterampilan terkini, institusi perawatan kesehatan dapat memastikan bahwa staf mereka tetap kompeten dan produktif, yang pada akhirnya mengarah pada hasil pasien yang lebih baik (Dominic et al., 2024). Penelitian yang dilakukan oleh Septiani dkk. (2023) menunjukkan bahwa di RSUD dr. La Palaloi Maros, lebih dari setengah perawat mengalami beban kerja tinggi (50,8%), motivasi kerja tinggi (50,8%), dan kinerja tinggi (93,4%). Meskipun demikian, analisis mengungkapkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan dari beban kerja terhadap kinerja perawat ($p>0,05$). Sebaliknya, motivasi kerja menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di rumah sakit tersebut ($p<0,05$). Temuan ini menekankan pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas kinerja perawat, meskipun beban kerja yang tinggi tidak memberikan dampak langsung terhadap kinerja mereka.

Selanjutnya, hasil uji statistik menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara gaji dan kesejahteraan dengan kinerja perawat. Temuan ini sejalan dengan penelitian Saleh dkk. (2022), yang menemukan

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

bahwa penilaian kerja dan manajemen gaji memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Haji Makassar. Artinya, semakin baik penilaian kerja dan manajemen gaji yang diterapkan di RSUD Haji Makassar, semakin tinggi pula kinerja perawat di sana. Temuan ini juga didukung oleh penelitian Widya Rezkita dkk. (2024), yang menemukan adanya signifikansi dengan nilai p=0,006 <0,05, menunjukkan bahwa hipotesis alternatif diterima, dan terdapat korelasi signifikan antara equitable compensation dan kinerja dokter di RSUD Batara Siang Kabupaten Pangkep. Hasil ini konsisten dengan penelitian Addison (2018), yang menunjukkan bahwa equitable compensation, termasuk upah yang kompetitif dan tunjangan yang memadai, dapat meningkatkan keterikatan karyawan dengan pekerjaan mereka, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka.

Penelitian lain oleh Linda H. Aiken (2008) menunjukkan bahwa gaji yang kompetitif sangat penting untuk menarik dan mempertahankan perawat terampil, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas dan keselamatan perawatan pasien (Aiken., 2008). Demikian pula, Sean P. Clarke dkk. (2008) menekankan bahwa kompensasi yang memadai merupakan faktor penting dalam mengurangi pergantian perawat, sehingga mempertahankan tenaga kerja yang stabil dan berpengalaman yang dapat memberikan perawatan berkualitas tinggi (Clarke., 2008). Selain itu, dampak gaji perawat pada kinerja tidak hanya terbatas pada motivasi individu tetapi juga meluas ke hasil organisasi. Studi Siti Rahayu (2022) menunjukkan bahwa rumah sakit yang menawarkan skala gaji yang kompetitif cenderung mengalami tingkat absensi dan kelelahan yang lebih rendah di antara perawat, yang secara positif mempengaruhi kinerja rumah sakit secara keseluruhan dan kepuasan pasien (Rahayu., 2022). Hal ini didukung oleh temuan dari Rosyida Avicennianing Tyas dan Andreasta Meliala, yang berpendapat bahwa insentif keuangan dapat meningkatkan komitmen perawat terhadap peran mereka, yang mengarah pada hasil pasien yang lebih baik dan pemberian perawatan kesehatan yang lebih efisien (Tyasand Meliala., 2024).

Selanjutnya, Hasil uji statistik menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara keamanan kerja dan kinerja perawat di RSUD Labuang Baji Makassar. Temuan ini tidak sejalan dengan penelitian Tahir dkk. (2024), yang menyatakan bahwa Quality of Work Life (QWL) dapat secara efektif meningkatkan kinerja dengan mendorong kepuasan kerja di antara perawat pegawai tidak tetap di RS Labuang Baji Makassar. Konsepsi QWL mencakup berbagai kondisi kerja yang menguntungkan, mendukung, dan meningkatkan kepuasan karyawan melalui pemberian penghargaan, jaminan keamanan kerja, dan peluang untuk berkembang. Dalam konteks penelitian ini, QWL secara khusus meliputi jaminan keamanan kerja. Keamanan kerja, didefinisikan sebagai jaminan kelanjutan pekerjaan, memainkan peran penting dalam mempengaruhi motivasi, kepuasan, dan kinerja perawat secara keseluruhan. Beberapa penelitian telah menunjukkan korelasi positif antara keamanan kerja dan kinerja perawat.

Misalnya, penelitian oleh Al-Harazneh et al. (2024) menunjukkan bahwa keamanan kerja secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja perawat, yang pada gilirannya secara positif mempengaruhi kinerja mereka. Studi ini menekankan bahwa ketika perawat merasa aman dalam pekerjaan mereka, mereka lebih cenderung berkomitmen dan termotivasi, yang mengarah pada peningkatan perawatan pasien dan efisiensi organisasi. Demikian pula, Prado-Gascó dkk. (2021) menemukan bahwa keamanan kerja berkontribusi untuk mengurangi stres dan kelelahan di antara perawat, yang merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja. Studi ini menunjukkan bahwa kondisi kerja yang aman memungkinkan perawat untuk lebih fokus pada tanggung jawab profesional mereka tanpa gangguan kecemasan kehilangan pekerjaan, sehingga meningkatkan kemampuan mereka untuk bekerja secara efektif.

Selain itu, Hasil uji statistik menunjukkan adanya hubungan signifikan antara keterbukaan dan keadilan dengan kinerja perawat di RSUD Labuang Baji Makassar. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Kim dan Oh (2024), yang menyatakan bahwa keterbukaan dalam komunikasi dalam pengaturan perawatan kesehatan menumbuhkan budaya kepercayaan dan kolaborasi, yang penting untuk kerja tim yang efektif dan peningkatan kinerja di antara perawat (Kim et al., 2024). Keterbukaan ini memungkinkan perawat untuk mengekspresikan keprihatinan, berbagi ide, dan terlibat dalam pemecahan masalah, yang dapat mengarah pada peningkatan kepuasan dan kinerja kerja. Keadilan, terutama dalam hal keadilan prosedural dan distributif, juga memainkan peran penting dalam mempengaruhi kinerja perawat. Studi oleh Clarke, Harcourt, dan Flynn (2013) menekankan bahwa keadilan yang dirasakan dalam proses organisasi, seperti distribusi sumber daya yang adil dan perlakuan yang adil oleh supervisor, terkait dengan tingkat kepuasan kerja dan komitmen yang lebih tinggi di antara perawat (Clarke et al., 2013).

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

Rasa keadilan ini dapat mengurangi stres dan kelelahan, yang mengarah pada hasil kinerja yang lebih baik. Selain itu, penelitian oleh Rubel dan Kei menyoroti bahwa keadilan dalam evaluasi kinerja dan sistem penghargaan sangat penting untuk memotivasi perawat dan meningkatkan kinerja mereka (Basher et al., 2015). Ketika perawat merasa bahwa upaya mereka diakui dan dihargai secara adil, mereka lebih cenderung terlibat dan termotivasi, yang berdampak positif pada kinerja mereka. Interaksi antara keterbukaan dan keadilan lebih lanjut didukung oleh temuan dari Hietapakka et al., (2013) yang menyarankan bahwa kombinasi komunikasi terbuka dan perlakuan yang adil dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif yang mendukung kinerja perawat. Lingkungan ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga berkontribusi pada hasil perawatan pasien yang lebih baik.

Namun, penting untuk mencatat potensi keterbatasan dan kontradiksi dalam penelitian. Misalnya, sementara keterbukaan dan keadilan umumnya dikaitkan dengan hasil positif, studi oleh Song (2024) menunjukkan bahwa keterbukaan yang berlebihan tanpa batasan yang tepat dapat menyebabkan kelebihan informasi dan stres, berpotensi menghambat kinerja. Oleh karena itu, sangat penting bagi organisasi perawatan kesehatan untuk menyeimbangkan keterbukaan dengan saluran komunikasi terstruktur untuk mengoptimalkan kinerja. Terakhir, Penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang bermakna antara kepercayaan dan keramahan terhadap kinerja perawat di RSUD Labuang Baji Makassar. Dengan kata lain, terdapat bukti statistik yang cukup kuat untuk menyatakan bahwa kepercayaan dan keramahan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di rumah sakit tersebut. Hal ini sejalan dengan sebuah studi oleh Hadi-Moghaddam dkk. (2021) menekankan bahwa kepercayaan antara perawat dan pasien meningkatkan hubungan terapeutik, yang mengarah pada hasil pasien yang lebih baik dan peningkatan kepuasan kerja di antara perawat. Kepercayaan ini dibangun melalui interaksi yang konsisten, andal, dan empatik, yang merupakan bagian integral dari praktik keperawatan.

Keramahan, ditandai dengan kehangatan dan mudah didekati, juga memainkan peran penting dalam kinerja perawat. Ini menumbuhkan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan kolaborasi tim, yang sangat penting untuk memberikan perawatan berkualitas tinggi. Bahrami dkk. (2012) menemukan bahwa sikap ramah di antara perawat berkontribusi pada suasana kerja yang mendukung, mengurangi stres dan kelelahan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja dan kualitas perawatan pasien. Ini sejalan dengan temuan dari Scarbrough, yang mencatat bahwa keramahan dalam interaksi perawat-pasien mengarah pada peningkatan kepuasan pasien dan kepatuhan terhadap rencana perawatan, yang selanjutnya meningkatkan efektivitas pemberian perawatan (Scarbrough., 2014). Selain itu, integrasi kepercayaan dan keramahan ke dalam praktik keperawatan dikaitkan dengan peningkatan keterampilan komunikasi, yang sangat penting untuk penilaian dan intervensi pasien yang akurat.

Wymer dan Stucky (2022) menyoroti bahwa perawat yang menunjukkan kepercayaan dan keramahan lebih cenderung terlibat dalam percakapan yang bermakna dengan pasien, memfasilitasi pemahaman dan pengelolaan kebutuhan pasien yang lebih baik. Hal ini didukung oleh Sadek et al., (2022) yang mengamati bahwa perawat yang mempertahankan sikap ramah dan dapat dipercaya lebih berhasil dalam membangun hubungan dengan pasien, yang sangat penting untuk koordinasi perawatan yang efektif dan advokasi pasien (Sadek et al., 2022). Namun, hubungan antara kualitas interpersonal dan kinerja perawat ini bukan tanpa tantangan. Misalnya, Akkoç dan Yilmaz menunjukkan bahwa keramahan yang berlebihan terkadang mengaburkan batasan profesional, berpotensi membahayakan objektivitas yang diperlukan dalam pengambilan keputusan klinis. Oleh karena itu, penting bagi perawat untuk menyeimbangkan keramahan dengan profesionalisme untuk mempertahankan standar perawatan yang efektif (Akkoç & Yilmaz., 2019).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan, maka disimpulkan bahwa faktor-faktor seperti pembagian kerja, gaji, kesejahteraan, keterbukaan, keadilan, kepercayaan, dan keramahan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja perawat, sementara keamanan kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

Afroz, S. 2018. Quality of Work Life: A Conceptual Model. Advances in Economics and Business Management, 4(8), pp. 570-578

Ahmed, F., Abd, A., Hassan, A., and Mohammed, N. 2024. The relationship between quality of work life and job

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

involvement among staff nurses at a selected hospital, International Egyptian Journal of Nursing Sciences and Research(Online), 5(1), pp. 211-226.

Akkoç, İ. and Yılmaz, A. T. 2019. The mediating role of trust in the effect of perceived organizational support on job performance in nurses', Journal Name, 20(2), pp. 327-345. Available from: 10.24889/IFEDE.629870.

Al-Harazneh, R., Abushosha, G. M., Al-Oweidat, I., and Nashwan, A. J. (2024) 'The influence of job security on job performance among Jordanian nurses', International Journal of Africa Nursing Sciences, 100681. Available from: 10.1016/j.ijans.2024.100681.Addison, J. T. 2018. The tie that no longer binds: Has work stopped binding Americans to their jobs?. IZA World of Labor. https://doi.org/10.15185/izawol.426

Ariya, S. and Sarun, S. G. (2024) 'A study on the effect of quality of work life (QWL) on work-life balance (WLB) of IT women employees in India', International Journal for Multidisciplinary Research, 6(2). Available from: 10.36948/ijfmr.2024.v06i02.18392.

Bunteng, L. 2022. Factors affecting organizational performance: A study on four factors: Motivation, ability, roles, and organizational support', The Journal of Social Sciences and Humanities, pp. 1-15.

Cahya, M. R. F., Ariyani, N., and Kholil, K. 2024. The effect of workload and stress on work productivity in nurses at Sabah Al Ahmad Urology Center Kuwait', MPPKI (Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia): The Indonesia Journal of Health Promotion, 7(7), pp. 1973-1984.

Dominic, O. I., Muritala, T. A., Wetsi, S. Y., and Gambo, N. 2024. Workplace stress and nurses' performance of public hospitals in Federal Capital Territory, Nigeria', European Journal of Business and Innovation Research, 12(4), pp. 7-33. Available from: 10.37745/ejbir.2013/vol12n4733.

Fioren, G., Mustamu, N. A., Sahertian, V. F., Patrisia, I & Pramusita, S. M. 2024. An Overview of Quality of Nursing Work-Life In The Inpatient Ward. Fundam Manaj. Nurs. J. 7(1), 19-24. doi.org/10.20473/fmnj.v7i1.47795

Habo Abbas, Hasriwiani & Ikhtiar, Muhammad. 2022. The 3rd International Conference on Halal, Policy, Culture and Sustainability Issues.

Hadi-Moghaddam, M., Karimollahi, M., and Aghamohammadi, M. 2021. Nurses' trust in managers and its relationship with nurses' performance behaviors: A descriptive-correlational study', BMC Nursing, 20(1), p. 132. Available from: 10.1186/S12912-021-00653-9.

Herlina, Nawawi, A. F. and Usman. 2020. Hubungan Komponen Quality Of Work Life Dengan Produktivitas Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Andi Makkasau Kota Parepare. Jurnal Ilmiah Manusia dan Kesehatan, 3(2), pp. 218-225.

Kim, B. H. and Oh, Y. 2024. The mediating effects of communication ability and organizational justice on the relationship between nursing work environment and nursing performance in clinical nurses', Journal of Korean Nursing Research, 8(2), pp. 13-27. Available from: 10.34089/jknr.2024.8.2.13.

Kurniawati, F., Fikaris, M. F., Eryani, I. S., Rohendi, A., and Wahyudi, B. 2023. The effect of workload, burnout, and work motivation on nurse performance', Jurnal Aplikasi Manajemen, 21(4), pp. 915-927.

Langgeng Ratnasari, S., Hasibuan, R., Ukhriyawati, C. F., Tri Desi, V., Fadila, M., Sutjahjo, G., and Winarso, W. 2024. Factors affecting teacher performance'. Available from: 10.32672/pice.v2i1.1426.

Megantari, Sitti & Habo Abbas, Hasriwiani & Ikhtiar, Muhammad. 2020. Karakteristik Determinan Kejadian Stunting pada Anak Balita Usia 24- 59 Bulan di Kawasan Kumuh Kecamatan Bontoala Kota Makassar. Window of

Rahayu, S. 2022. Hubungan motivasi kompensasi dengan kinerja perawat di RSUD Leuwiliang tahun 2021', Indonesian Scholar Journal of Nursing and Midwifery Science. Available from: 10.54402/isjnms.v1i09.124.

Rahmawati, E. and Ubaidillah, H. 2023. Factors affecting employee performance: A quantitative study', Academia Open, 9(2). Available from: 10.21070/acopen.9.2024.5322.

Ratnasih, C., Bernanthos, B., Syaiful, and Kurniawan, A. 2023. Nurse performance through motivation and work discipline on productivity: Case at a hospital in DKI Jakarta'. Available from: 10.61402/sajmr.v1i2.13.

Sadek, A. A., Abd Elrhman, S., Fahmy, A., and Gabra, S. F. 2022. The organizational trust and its relation to staff nurse retention in their job', Minia Scientific Nursing Journal, 12(1), pp. 99-105. Available from: 10.21608/msnj.2022.169110.1038.

Safira, H., Rulita, A., and Jati, A. 2022. Quality of work life: A literature review, International Journal of Research and Innovation in Social Science, 6(12), pp. 154-158. Available from: 10.47772/ijriss.2022.61214.

Saleh, M. F. M., Ahri, R. A., & Multazam, A. M. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

Perawat: Human Resource Management on Nurse Performance. Journal of Muslim Community Health, 3(1), 55-67. https://doi.org/10.52103/jmch.v3i1.785

Septiani, R., Ahri, R. A., & Batara, A. S. 2023. Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat UGD dan ICU RSUD dr. La Palaloi Maros. Journal of Muslim Community Health, 4(4), 44-50. https://doi.org/10.52103/jmch.v4i4.1322

Tyas, R. A. and Meliala, A. 2024. Hubungan kepuasan kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja perawat di RS Akademik UGM', Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan. Available from: 10.22146/jmpk.v26i4.11031.

Widya Rezkita, AP, A. R. A., Abbas, H. H., & Rusydi, A. R. 2024. Analisis Hubungan Quality of Work Life terhadap Kinerja Dokter di RSUD Batara Siang Kabupaten Pangkep: Analysis of the Relationship between Quality of Work Life and Doctor Performance at Batara Siang Hospital, Pangkep Regency. Journal of Aafiyah Health Research (JAHR), 5(2), 334-342. https://doi.org/10.52103/jahr.v5i2.1778

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license