



HUBUNGAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA PERAWAT DENGAN KINERJA PERAWAT DI RSI IBNU SINA PADANG PANJANG

Sri Hayulita¹, Marlina Andriani², Anisa Marta Ningsih³

^{1,2,3}Prodi S1 Keperawatan FIK Universitas Mohammad Natsir Yarsi Bukittinggi
srihayulita@gmail.com

Abstrak

Pelayanan kesehatan menjadi faktor utama yang berpengaruh terhadap tingkat kesehatan masyarakat. Perawat sebagai tenaga kesehatan terbanyak di rumah sakit, memiliki fungsi dan peran pelaksanaan tugas keperawatan yang harus dalam kualitas kehidupan kerja yang baik. Kualitas kehidupan kerja perawat merupakan cara efektif untuk meningkatkan kinerja perawat di rumah sakit. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan kualitas kehidupan kerja perawat dengan kinerja perawat di RSI Ibnu Sina Padang Panjang Tahun 2022. Desain penelitian ini yaitu deskriptif korelasi dengan pendekatan crosssectional. Populasi dalam penelitian ini yaitu perawat di RSI Ibnu Sina Padang Panjang. Sampel yang digunakan sebesar 44 responden berdasarkan total sampling. Variabel independen penelitian ini adalah kualitas kehidupan kerja perawat, variabel dependen yaitu kinerja perawat. Data dianalisis menggunakan uji spearman rank dengan derajat kemaknaan $p < 0,05$. Hasil penelitian diperoleh nilai p value 0,000 ($p < 0,05$) yang berarti adanya hubungan antara kualitas kehidupan kerja perawat dengan kinerja perawat dan nilai korelasi 0,636 yang berarti korelasi kuat. Kualitas kehidupan kerja perawat memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja perawat di RSI Ibnu Sina Padang Panjang. Penelitian selanjutnya dapat menganalisis lebih dalam dari empat dimensi kualitas kehidupan kerja yang lebih erat kaitannya dengan kinerja perawat.

Kata Kunci: Perawat, Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja

Abstract

Health services are the main factor that affects the level of public health. Nurses like most health workers in hospitals have the function and role of carrying out nursing duties that must be in a good quality of working life. The quality of the nurse's work life is an effective way to improve the performance of nurses in the hospital. The purpose of this study is to determine the relationship between the quality of nurses' work life and the performance of nurses at Ibnu Sina Islamic Hospital Padang Panjang 2022. The design of this study is the descriptive correlation with a crosssectional approach. The population in this study was nurses at Ibnu Sina Islamic Hospital Padang Panjang. The sample used was 44 respondents based on total sampling. The independent variable of this study is the quality of the nurse's work life, the dependent variable is the performance of the nurse. The data were analyzed using a spearman rank test with a degree of meaningfulness of $p < 0.05$. The results of the study obtained a p -value of 0.000 ($p < 0.05$) which means a relationship between the quality of the nurse's work life and the performance of the nurse and the correlation value of 0.636 which means a strong correlation. The quality of nursing work life has a significant relationship with the performance of nurses at Ibnu Sina Islamic Hospital Padang Panjang. Further research can analyze more deeply than the four dimensions of work-life quality that are more closely related to nursing performance.

Keywords: Nurse, quality of nursing work life, performance

@Jurnal Ners Prodi Sarjana Keperawatan & Profesi Ners FIK UP 2023

✉Corresponding author :

Address : Bukittinggi

Email : srihayulita@gmail.com

Phone : 081994122700

PENDAHULUAN

Pelayanan kesehatan menjadi faktor utama yang berkontribusi terhadap tingkat kesehatan masyarakat untuk mencapai layanan kesehatan yang berkualitas dan terbaik. Pelayanan kesehatan yang berkualitas, efisien, dan merata bergantung pada ketersediaan tenaga kesehatan profesional, terampil dan kompeten. Dalam hal ini perawat sebagai bagian dari perawatan kesehatan, memberikan pelayanan keperawatan dengan penuh perhatian dan sesuai standar yang ada di rumah sakit (Derma wani damanik, 2019).

Rumah sakit mengalami peningkatan dari tahun ke tahun dalam memberikan pelayanan kesehatan dengan menyediakan pelayanan gawat darurat, rawat inap dan rawat jalan sehingga diperlukannya peningkatan kualitas pelayanan demi terwujudnya pelayanan kesehatan yang berkualitas bagi masyarakat dengan cara pemberian pelayanan prima kepada masyarakat (Widayati, 2020).

Dalam menjamin sistem pelayanan kesehatan maka telah ditetapkan Undang-Undang RI Nomor 36 Bab III Pasal 11 Tahun 2014 tentang Kualifikasi dan Pengelompokan Tenaga Kesehatan. Tenaga kesehatan dikelompokkan dalam beberapa rumpun dan sub rumpun salah satunya keperawatan. Pelayanan keperawatan memiliki kedudukan penting bagi kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit, berdasarkan pendekatan bio-psiko- sosial-spiritual selama 24 jam dan berkesinambungan. Berdasarkan catatan Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2021, jumlah perawat di Indonesia mencapai 511.191 orang. Jumlah ini meningkat 16,65% dari tahun sebelumnya yang sebesar

438.234 orang. Hasil data tersebut dapat disimpulkan bahwa perawat ialah tenaga kesehatan yang dominan dan kontak secara langsung dengan pasien, sehingga kinerja perawat akan berperan dalam menentukan kualitas pelayanan di rumah sakit melalui kinerja (Chandra, 2018).

Perawat mempunyai peran dan fungsi dalam melaksanakan tugas. Tugas pokok perawat tercantum dalam Permenpan RI Nomor 25 Bab II Pasal 4 Tahun 2014 yaitu melakukan pelayanan keperawatan yang terdiri dari asuhan keperawatan, pengelolaan keperawatan dan pengabdian kepada masyarakat. Dalam menjalankan tugas perawat kualitas kehidupan kerja menjadi faktor yang mempengaruhi pelaksanaan peran dan fungsi perawat (Kaluku et al., 2019).

Kualitas kehidupan kerja merupakan segala yang berhubungan dengan pengalaman bekerja dalam organisasi yang dapat dinilai dari dimensi yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja. Menurut (Brooks & Anderson, 2005) *quality of nursing work life* (Kualitas kehidupan kerja perawat) adalah penjabaran mengenai pemenuhan kebutuhan perawat melalui pengalaman kerja

sehingga dapat mengelola Sumber Daya Manusia yang produktif dan unggul serta memiliki kepuasan tersendiri bagi dirinya. Ada empat dimensi yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja perawat yaitu :

(1) *Work Life-Home Life* (lingkup kerja dan kehidupan rumah perawat), (2) *Work design* (komposisi pekerjaan dan beban kerja perawat), (3) *Work Context* (pengaturan kerja perawat dan dampak lingkungan kerja, (4) *Work World* (efek dari pengaruh sosial) (Suparto et al., 2018).

Hasil penelitian Suresh (2013) dalam (Tri Ismu Pujiyanto, Suprihati Suprihati, Nursalam Nursalam, 2016) didapatkan kualitas kehidupan kerja perawat di India yaitu pada tingkat yang buruk (48%), kualitas kehidupan kerja perawat di Irak menunjukkan hal serupa yaitu pada kualitas yang rendah (27,2%). Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan Momeni (2016) dalam (Fardiana, 2018), menunjukkan bahwa sebagian besar perawat irak memiliki kualitas kehidupan kerja yang rendah. Sedangkan hasil studi (Aristi, 2018) di RSU Aisyiyah Padang yang dilakukan pada 60 perawat didapatkan kualitas kehidupan kerja perawat yaitu pada tingkat sedang sebesar 65%.

Kualitas kehidupan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor pribadi, lingkungan dan sosial, serta organisasi. Permasalahan yang dihadapi perawat saat ini seperti buruknya lingkungan kerja perawat berdampak pada kepuasan dan kinerja perawat (Gusty & Merdawati, 2019). Dalam Wibowo (2013) menyatakan adanya masalah dalam kepuasan kerja, ketidakpuasan atas bayaran, jumlah jam kerja, tidak mendapatkan cukup liburan, kurangnya fleksibilitas dalam bekerja, waktu diperlukan untuk berangkat dan pulang kerja.

Tingginya tuntutan dari pihak manajemen rumah sakit seringkali menimbulkan beragam masalah dalam diri karyawan. Masalah - masalah yang sering dihadapi oleh karyawan diantaranya, meningkatnya stress kerja, karena dipacu harus selalu maksimal melayani pasien. Bila stress kerja karyawan tersebut tidak segera diatasi, maka akan berdampak kepada perilaku karyawan yang tidak diinginkan oleh pihak rumah sakit, seperti kinerja rendah yang dapat berdampak pada turunnya komitmen organisasi, bahkan yang lebih parah lagi adalah meningkatnya perilaku karyawan yang mengarah kepada keinginan untuk meninggalkan organisasi (Chandra, 2018).

Berdasarkan hasil data National Health Service (NHS) di Inggris mengeluarkan laporan tentang perawat yang meninggalkan profesi karena stress dan ketidakmampuan kerja dalam memberikan perawatan yang berkualitas. Royal College Nursing (2013) mengungkapkan bahwa dalam survey yang dilakukan di Inggris pada tahun 2013 melibatkan 10.000 perawat, 62% dari mereka mengundurkan diri dari pekerjaan karena mengalami stress, 61% menyebutkan jadwal yang

padat sebagai halangan mereka menyediakan perawatan yang berkualitas baik dan 83% merasakan peningkatan beban kerja, dan sebanyak 5.000 perawat keluar dari profesi dalam periode tiga tahun. Hal ini merupakan salah satu faktor rendahnya kualitas kehidupan kerja perawat yang berdampak pada kinerja perawat (Gusty & Merdawati, 2019).

Hasil penelitian (Sartika, 2020) menunjukkan bahwa responden yang memiliki kualitas kehidupan kerja yang berkualitas memiliki kinerja yang baik sebanyak 25 orang perawat atau 75,8%. Hasil uji statistik Chi-Square (Continuity Correction) pada derajat kepercayaan 95% ($\alpha=0,05$) diperoleh nilai p-value = 0,001 dengan nilai tingkat kepercayaan ($P<0,05$) yang berarti dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara kualitas kehidupan kerja perawat dengan kinerja perawat. Hal ini merupakan salah satu faktor yang berharga dalam meningkatkan kinerja. Kinerja perawat dapat dilihat pada pelayanan kesehatan yang profesional dalam asuhan keperawatan yang meliputi pengkajian, diagnosa, implementasi, evaluasi, dan dokumentasi (Pertiyu, 2020).

Dalam penelitian (Fardiana, 2018) solusi yang dapat dilakukan ialah penilaian serta peningkatan kualitas kehidupan kerja perawat di rumah sakit. Peningkatan kualitas kehidupan kerja tersebut salah satu bentuk kepedulian terhadap kondisi dan kebutuhan perawat sehingga akan membuat loyalitas yang tinggi sehingga berdampak pada pelayanan yang diberikan. Setiap rumah sakit memiliki sistem organisasi yang berbeda serta lingkungan yang berbeda akan menghasilkan kualitas kehidupan kerja perawat yang berbeda setiap pegawainya. Faktor-faktor seperti ukuran unit, jumlah dan jenis pasien, kebijakan rumah sakit, dan lingkungan fisik dapat memberi dampak kepada kualitas kehidupan kerja perawat. Oleh karena itu penilaian kualitas kehidupan kerja perawat penting dilakukan di setiap rumah sakit karena merupakan salah satu cara efektif untuk dijadikan acuan kinerja perawat di rumah sakit (Fardiana, 2018). Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang ialah rumah sakit swasta yang berada dibawah Yayasan Rumah Sakit Islam. RSI Ibnu Sina Padang Panjang merupakan sarana Dakwah Bil Hal dalam bidang pelayanan kesehatan sebagai perwujudan kemanusiaan dan ketaqwaan kepada Allah SWT. RSI Ibnu Sina Padang Panjang terletak di daerah Bukit Surungan, Kecamatan Padang Panjang, Kota Padang Panjang. RSI Ibnu Sina Padang Panjang merupakan rumah sakit tipe D yang terdiri dari 3 ruang rawat inap diantaranya interne, bedah dan kebidanan. Sumber daya manusia khususnya perawat di RSI Ibnu Sina Padang Panjang berjumlah 44 orang perawat dengan tingkat pendidikan yang bervariasi. Tingkat pendidikan D3 Perawat berjumlah 34 orang sedangkan tingkat

S1 perawat berjumlah 10 orang. Sebelumnya, penelitian yang ditujukan pada perawat di RSI Ibnu Sina Padang Panjang belum pernah dilakukannya penelitian tentang kualitas kehidupan kerja perawat.

Dari wawancara yang dilakukan kepada tujuh orang perawat yang bertugas di ruang rawat inap RSI Ibnu Sina Padang Panjang pada tanggal 11 maret 2022 pada jam 13.00 WIB. Dalam hal ini tanggung jawab perawat dalam menjalankan tugas begitu tinggi. Mereka mengatakan bahwa perawat dituntut untuk siap menghadapi berbagai situasi contohnya pasien maupun keluarga yang kurang kooperatif, jumlah pasien yang tidak seimbang dengan jumlah tenaga perawat atau kurangnya ketenagaan perawat, rotasi ruangan yang membuat perawat harus bisa menyesuaikan diri dan beradaptasi dengan lingkungan kerja sesuai situasi dan kondisi di ruangan tersebut.

Dari wawancara diperoleh hasil bahwa 3 dari 7 perawat mengatakan mereka senang dengan lingkungan kerja di rumah sakit dalam bekerjasama dengan perawat lainnya, komunikasi dengan teman sejawat berjalan dengan baik dan dapat berkolaborasi dengan efisien bersama tim kesehatan yang lain, hubungan dengan atasan juga terjalin baik, dan perawat juga merasa puas dengan apa yang dikerjakan karena perawat memiliki hak untuk memutuskan perawatan untuk pasien, serta didukung oleh kerjasama tim yang baik. Namun, untuk kondisi pekerjaan 4 dari 7 perawat mengatakan kurang mampu menyeimbangkan kehidupan kerja dan rumah, kurang mampu mengatur perawatan sehari-hari ketika anak atau orang tua mereka sakit, merasa kurang puas dengan pekerjaan mereka dan mereka setuju bahwa pekerjaan mempengaruhi kehidupan mereka.

Dari observasi penelitian di bidang keperawatan RSI Ibnu Sina Padang Panjang diperoleh data kinerja perawat selama sepuluh tahun terakhir terjadinya peningkatan dan penurunan kinerja perawat. Kepala bidang keperawatan RSI Ibnu Sina Padang Panjang mengatakan bahwa kinerja perawat menurun dapat dilihat dari pendokumentasian keperawatan rata-rata berada pada 75 %. Hasil tersebut masih belum mencapai standar yang ditetapkan Depkes RI yaitu $\geq 80\%$. Pendokumentasian yang tidak efisien dan efektif menyebabkan terjadinya kesalahan komunikasi antar perawat maupun profesi lain. Komunikasi yang buruk akan berpengaruh pada kerjasama tim dalam organisasi sehingga tidak terwujudnya pelayanan yang optimal.

METODE

Desain penelitian ini menggunakan deskriptif korelasi yang bertujuan untuk mengungkapkan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dengan pendekatan cross sectional.

Penelitian ini untuk melihat korelasi kausal antara variabel independen yaitu Kualitas Kehidupan kerja perawat dan variabel dependen yaitu Kinerja perawat. Pada penelitian ini sampel yang diambil adalah semua populasi yaitu seluruh perawat yang bekerja di RSI Ibnu Sina Padang Panjang yaitu 44 orang perawat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Perawat di RSI Ibnu Sina Padang Panjang

Karakteristik perawat terlihat dari tabel 1 menunjukkan bahwa distribusi frekuensi karakteristik perawat dari jenis kelamin, laki-laki sebanyak 12 orang perawat (27,3%) dan sebagian besar adalah perempuan sebanyak 32 orang perawat (72,7%). Pada distribusi frekuensi karakteristik perawat dari usia, usia 21-35 tahun sebanyak 16 orang perawat (36,4%), usia 36-45 tahun sebanyak 24 orang perawat (54,5%) dan usia 46-60 tahun sebanyak 4 orang perawat (9,1%). Kemudian distribusi frekuensi karakteristik perawat dari lama bekerja, <1 tahun sebanyak 1 orang perawat (2,3%), 1-3 tahun sebanyak 2 orang perawat (4,5%), 3-5 tahun sebanyak 2 orang perawat (4,5%) dan >5 tahun sebanyak 39 orang perawat (88,6%). Sedangkan distribusi frekuensi karakteristik perawat dari pendidikan terakhir, D3 Keperawatan sebanyak 34 orang perawat (77,3%), S1 Keperawatan tidak ada dan Ners sebanyak 10 orang perawat (22,7%).

Tabel 1. Karakteristik Perawat di RSI Ibnu Sina Padang Panjang

Karakteristik	f	(%)
Jenis Kelamin		
1. Laki-laki	12	27,3
2. Perempuan	32	72,7
Usia		
1. 21-35 Tahun	16	36,4
2. 36-45 Tahun	24	54,5
3. 46-60 Tahun	4	9,1
Lama Bekerja		
1. < 1 Tahun	1	2,3
2. 1-3 Tahun	2	4,5
3. 3-5 Tahun	2	4,5
4. > 5 Tahun	39	88,6
Pendidikan Terakhir		
1. D3 Keperawatan	34	77,3
2. S1 Keperawatan	0	0
3. Ners	10	22,7
Total (n)	44	100

2. Kualitas Kehidupan Kera Perawat di RSI Ibnu Sina Padang Panjang

Pada tabel 2 menunjukkan distribusi frekuensi kualitas kehidupan kerja perawat dengan kategori rendah tidak ada, kategori kualitas kehidupan kerja sedang dengan 29 orang perawat (65,9%) dan kategori kualitas kehidupan kerja tinggi sebanyak 15 orang perawat (34,1%).

Tabel 2. Kualitas kehidupan kerja perawat di RSI Ibnu Sina Padang Panjang

Kualitas Kehidupan Kerja Perawat	F	(%)
1. Rendah	0	0
2. Sedang	29	65,9
3. Tinggi	15	34,1
Total	44	100

3. Kinerja Perawat di RSI Ibnu Sina Padang Panjang

Pada tabel 3 dapat diketahui distribusi frekuensi kinerja perawat bahwa dari 44 orang perawat, terdapat sebanyak 0 perawat (0%) memiliki kinerja pada kategori rendah, 32 orang perawat (72,7%) memiliki kinerja pada kategori sedang dan 12 orang perawat (27,3%) memiliki kinerja pada kategori tinggi.

Tabel 3. Kinerja Perawat di RSI Ibnu Sina Padang Panjang

Kinerja Perawat	f	(%)
Rendah	0	0
Sedang	32	72,7
Tinggi	12	27,3
Total	44	100

4. Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja Perawat Dengan Kinerja Perawat di RSI Ibnu Sina Padang Panjang Tahun 2022

Hasil uji statistik Rank Spearman Test di peroleh hasil P value = 0,000 sehingga $P < 0,05$ artinya terdapat hubungan yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja perawat dengan kinerja perawat di RSI Ibnu Sina Padang Panjang tahun 2022 dengan nilai korelasi positif yaitu 0,636 artinya kualitas kehidupan kerja perawat dengan kinerja perawat berkorelasi kuat

Tabel 4. Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja Perawat Dengan Kinerja Perawat di RSI Ibnu Sina Padang Panjang Tahun 2022

Kualitas Kehidupan Kerja	Kinerja Perawat						Total P-value
	Rendah		Sedang		Tinggi		
	N	%	N	%	N	%	
Rendah	0	0	0	0	0	0	0
Sedang	0	0	27	93,1	2	6,9	29 .000
Tinggi	0	0	5	33,3	10	66,7	15

PEMBAHASAN

Kualitas Kehidupan Kerja Perawat

Hasil penelitian terhadap 44 perawat di RSI Ibnu Sina Padang Panjang Tahun 2022 menggunakan kuesioner kualitas kehidupan kerja diperoleh sebagian besar perawat yaitu 29 orang perawat (65,9%) memiliki kualitas kehidupan kerja pada kategori sedang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Fardiana, 2018) di RSUD Syarifah Ambami Rato Ebu Kabupaten Bangkalan yang menunjukkan terdapat 56 perawat (52,8%) memiliki kualitas kehidupan kerja pada kategori sedang. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sartika, 2020) di Kabupaten Aceh Timur, ditemukan sebanyak 25 orang perawat (75,8%) memiliki kualitas kehidupan kerja yang cukup. Sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Muhammad Iqbal et al., 2020) di RSUD Sinjai tahun 2020 yang menunjukkan sebanyak 74 orang (64,9%) memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik.

Menurut (Brooks & Anderson, 2005) kualitas kehidupan kerja perawat adalah kepuasan kerja perawat yang dapat membangun dan menilai pekerjaan setiap individu perawat. Kepuasan kerja berdasarkan kualitas kehidupan kerja juga dapat dimanfaatkan untuk mengetahui perasaan perawat terhadap pekerjaan dan lingkungan tempatnya bekerja.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh (Brooks & Anderson, 2005) bahwa peningkatan kualitas kehidupan kerja perawat merupakan prasyarat untuk meningkatkan produktifitas perawat di rumah sakit, kualitas kehidupan kerja perawat digunakan untuk meningkatkan kinerja dan produktifitas perawat. Menurut analisa peneliti terkait hasil pengukuran kualitas kehidupan kerja perawat di RSI Ibnu Sina Padang Panjang berdasarkan analisa kuesioner sebanyak 44 orang perawat, 29 orang perawat (65,9%) menunjukkan kualitas kehidupan kerja dengan kategori sedang. Hal ini dikarenakan sebagian besar perawat sudah mampu menyeimbangkan antara kehidupan rumah dengan pekerjaan, komunikasi dengan rekan kerja yang sudah baik dan citra profesi perawat yang sudah baik menurut pandangan sosial.

Kinerja Perawat

Hasil penelitian yang dilakukan terhadap 44 responden di RSI Ibnu Sina Padang Panjang Tahun 2022 menggunakan kuesioner kinerja perawat didapatkan 32 orang perawat (72,7%) memiliki kinerja yang sedang. Hal ini sejalan dengan penelitian (Muhammad Iqbal et al., 2020) di RSUD Sinjai didapatkan 73 orang perawat (64%) memiliki kinerja yang baik.

Penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian (Gusty & Merdawati, 2019) tentang hubungan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja perawat pelaksana di RSUD Teluk Kuantan didapatkan hasil bahwa lebih dari separuh (55,8%) responden memiliki kinerja kurang baik di RSUD Teluk Kuantan.

Penelitian yang dilakukan (Tri Ismu Pujiyanto, Suprihati Suprihati, Nursalam Nursalam, 2016) bahwa peningkatan kinerja pelayanan lebih efektif melalui kualitas kehidupan kerja perawat, dalam penelitian tersebut menemukan bahwa kualitas kehidupan perawat mempengaruhi layanan pekerjaan perawat.

Menurut analisa peneliti terkait hasil pengukuran kinerja perawat di RSI Ibnu Sina Padang Panjang berdasarkan analisa kuesioner sebanyak 44 orang perawat, 32 orang perawat (72,7%) dengan kinerja kategori sedang, hal ini dikarenakan sebagian besar perawat sudah mampu melakukan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan, memiliki pengetahuan yang cukup tentang lingkup pekerjaannya dan mampu bekerjasama dengan anggota sesama organisasi dalam mencapai tujuan organisasi atau rumah sakit.

Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja Perawat Dengan Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil uji statistik Rank Spearman Test di peroleh hasil p-value = 0,000 sehingga $P < 0,05$ dengan demikian menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja perawat dengan kinerja perawat di RSI Ibnu Sina Padang Panjang. Penelitian ini sejalan dengan (Chandra, 2018) di instalasi rawat inap public (non intensif) RSUD Abdul Wahab Sjahranie Samarinda yang menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja perawat memiliki hubungan yang signifikan yaitu dengan p-value 0,032 dengan kinerja perawat artinya semakin tinggi kualitas kehidupan kerja perawat maka semakin tinggi pula kinerja perawat. Kualitas kehidupan kerja perawat biasanya dianggap sebagai salah satu elemen terpenting dalam penempatan staf dan penahanan, yang memiliki dampak besar pada menahan jumlah perawat yang diperlukan di setiap fasilitas perawatan kesehatan. Untuk mengatasi masalah

ini, berbagai masalah termasuk beban kerja, kepemimpinan profesional dan dukungan klinis, pendidikan profesional berkelanjutan yang memadai, mobilitas karier dan hierarki karier, fleksibilitas, perencanaan dan penempatan, kekaguman profesional, penyediaan keselamatan untuk penyakit terkait pekerjaan, dan gaji yang lebih baik (Lalemo et al, 2017 dalam Suaib, 2020) Menurut (Fardiana, 2018) penilaian kualitas kehidupan kerja perawat merupakan cara efektif dalam peningkatan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan pada pasien di rumah sakit. Hal ini menjadi faktor yang berharga dalam meningkatkan kinerja yang dapat dilihat dari pelayanan yang professional dalam asuhan keperawatan (Pertiwy, 2020).

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sartika, 2020) di instalasi rawat inap di RSUD dr. Zubir Mahmud Idi Kabupaten Aceh Timur dengan p-value 0,002 artinya terdapat hubungan yang positif antara kualitas kehidupan kerja perawat dengan kinerja perawat. Sejalan dengan penelitian lain yaitu penelitian (Muhammad Iqbal et al., 2020) di RSUD Sinjai dengan nilai p-value 0,000 didapatkan peningkatan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan pada pasien yang telah mengalami peningkatan dalam kualitas kehidupan kerja.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti di RSI Ibnu Sina Padang Panjang, didapatkan hasil uji spearman rank antara kualitas kehidupan kerja perawat dengan kinerja perawat di dapati nilai p-value $0,000 < 0,05$ dan nilai korelasi positif yaitu 0,636. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, yaitu terdapat adanya hubungan positif antara kualitas kehidupan kerja perawat dengan kinerja perawat dalam tingkat yang kuat, artinya semakin tinggi skor kualitas kehidupan kerja perawat maka semakin tinggi tingkat kinerja perawat. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah skor kualitas kehidupan kerja perawat, maka semakin tinggi tingkat kinerja perawat.

SIMPULAN

1. Mayoritas perawat di RSI Ibnu Sina Padang Panjang memiliki kualitas kehidupan kerja yaitu dengan kategori sedang (65,9%).
2. Mayoritas perawat di RSI Ibnu Sina Padang Panjang memiliki kinerja pada kategori sedang (72,7%).
3. Hasil p-value sebesar 0,000 dimana ($p < 0,05$) yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja perawat dengan kinerja perawat dengan nilai korelasinya adalah 0,636 artinya variabel kualitas kehidupan kerja perawat dengan kinerja perawat berkorelasi kuat.

DAFTAR PUSTAKA

- Aristi, F. (2018). *Hubungan kualitas kehidupan kerja dan pengalaman kerja dengan komitmen organisasi perawat di rsu aisyiyah padang*. 1–3.
- Brooks, B. A., & Anderson, M. A. (2005). Defining quality of nursing work life. *Nursing Economics*, 23(6), 319–326.
- Chandra, A. N. (2018). Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Publik (Non - Intensif) Di Rsud a.W Sjahranie Samarinda. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Derma wani damanik. (2019). *Jurnal Keperawatan*. 2(1), 64–73.
- Fardiana, A. (2018). *Hubungan Quality Of Nursing Work Life Dengan Kinerja Perawat Di Rsud Syarifah Ambami Rato Ebu Kabupaten Bangkalan* (Issue 3). <http://dx.doi.org/10.1186/s13662-017-1121-6><https://doi.org/10.1007/s41980-018-0101-2><https://doi.org/10.1016/j.cnsns.2018.04.019><https://doi.org/10.1016/j.cam.2017.10.014><http://dx.doi.org/10.1016/j.apm.2011.07.041><http://arxiv.org/abs/1502.020>
- Gusty, A., & Merdawati, L. (2019). the Relationship Between the Quality of Work Life and the Performance of Implementers Nurses. *Jurnal Ilmiah Permas: Jurnal Ilmiah STIKES Kendal*, 9(4), 413–420.
- Kaluku, S., Saleh, A., & Kadar, K. S. (2019). Gambaran Quality of Work life Perawat di Rumah Sakit Tipe B. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, 41–45.
- Muhammad Iqbal, A Fachrin, S., & Saleh, L. M. (2020). Hubungan Antara Pengetahuan, Sikap dan Kualitas Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Penerapan Sistem Keselamatan Pasien Di RSUD Sinjai Tahun 2020. *Journal of Aafiyah Health Research (JAHR)*, 1(2), 44–57. <https://doi.org/10.52103/jahr.v1i2.238>
- Pertiwy, C. I. U. M. M. (2020). Hubungan Quality of Work Life (QWL) dengan Kinerja Perawat di UPTD Puskesmas Lakessi Kota Parepare. *Jurnal Ilmiah Manusia Dan Kesehatan*, 3(2), 186–198. <http://www.umpar.ac.id/jurnal/index.php/ma kes/article/view/298>
- Sartika, Y. (2020). *Pengaruh Quality of Work Life (QWL) , Motivasi , Dan Reward Terhadap Kinerja Perawat Instalasi Rawat Inap Di RSUD dr . Zubir Mahmud Idi* PENDAHULUAN Undang-undang No . 44 tahun 2009 tentang rumah sakit menyatakan rumah sakit merupakan institusi pelayanan. 3(2), 176–185.
- Suaib. (2020). *Tesis Hubungan Quality of Nursing*

Work Life (Qnwl) Program Pascasarjana.

- Suparto, T. A., Puspita, A. P. W., Hermayanti, Y., Rohaedi, S., & Fitriani, L. A. (2018). Pengaruh Faktor Demografi Terhadap Quality of Nursing Work Life (QNWL) Perawat di Puskesmas Kota Bandung pada Era BPJS. *Jurnal Pendidikan Keperawatan Indonesia*, 4(1), 13. <https://doi.org/10.17509/jpki.v4i1.12338>
- Tri Ismu Pujiyanto, Suprihati Suprihati, Nursalam Nursalam, A. E. (2016). *Improving Nursing Work Services Through Development Model Of Quality Of Nursing Work Life*. 390–392.
- Widayati, D. (2020). Quality Nursing Work Life Dan Burnout Syndrome Pada Perawat. *Jurnal Ners Dan Kebidanan (Journal of Ners and Midwifery)*, 7(1), 123–129. <https://doi.org/10.26699/jnk.v7i1.art.p123-129>