

HUBUNGAN ANTARA 5 ASPEK QUALITY OF WORK LIFE DENGAN KINERJA DOKTER SURVEI PADA DOKTER RSUD KOTA PINANG

Inka Sonia¹, Myrnawati Crie Handini², Netti Etalia Brahmana³,
S. Otniel Ketaren⁴, Mido Ester Sitorus⁵

Magister Kesehatan Masyarakat, Universitas Sari Mutiara Indonesia
Inkasomkamsim@gmail.com¹, myrnawati48@gmail.com²

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the significant relationship between the five aspects of QWL with the performance of doctors at the Regional Public Hospital Pinang City in providing health services. This research is a quantitative research which uses a correlational method with a survey approach. This study did not use sample, because from the calculation of the Minimum Sample Size with the Slovin formula, it turned out that the sample size that must be taken also amounted to 39, the same as the total population, namely all doctors at Regional Public Hospital Pinang City at the time this research was conducted. The instrument for the doctor's performance variable based on ACGME and the QWL variable based on the 2006 Cascio theory which had been tested for reliability and validity not at the research location. Data analysis was carried out by using univariate analysis test, bivariate test with chi-square statistical test, and multivariate test with Anova analysis. The QWL component that has a very significant effect is the available facilities, because the availability of facilities can provide welfare and satisfy the needs of doctors at work. The least significant component of QWL is career development, because the doctor's status is a civil servant and the promotion goes according to central regulation not from the hospital management.

Key Words : Quality of Work Life, Doctor Performance, Available Facilities

ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah diketahuinya hubungan signifikan yang linier positif antara lima aspek Quality of Work Life (QWL) dengan Kinerja Dokter RSUD Kota Pinang dalam memberikan pelayanan kesehatan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, yang menggunakan metode korelasional dengan pendekatan survei. Penelitian dilakukan di RSUD Kota Pinang yang merupakan Rumah Sakit Umum Daerah Kelas Tipe C yang terletak di Kecamatan Kotapinang Kabupaten Labuhan Batu Selatan Provinsi Sumatera Utara. Waktu penelitian mulai dari Oktober 2020 sampai September 2021, sehingga keseluruhan waktu penelitian adalah 11 bulan. Penelitian ini tidak menggunakan sampel, karena dari perhitungan Besar Sampel Minimal dengan rumus Slovin, ternyata besar sampel yang harus diambil juga berjumlah 39, sama dengan jumlah populasi, yaitu keseluruhan dokter di RSUD Kota Pinang pada saat penelitian ini dilakukan. Instrumen untuk variabel kinerja dokter disusun peneliti berdasarkan ACGME dan variabel QWL dari teori Cascio 2006 yang sudah dilakukan uji reabilitas dan validitas bukan di lokasi penelitian. Analisis data dilakukan dengan uji analisis univariat, uji bivariat dengan uji statistik chi square, dan uji multivariat dengan analisis Anava. Komponen QWL yang paling signifikan hubungannya adalah fasilitas yang tersedia, karena ketersediaan fasilitas dapat memberikan kesejahteraan dan memuaskan kebutuhan dokter dalam bekerja. Komponen QWL yang paling tidak berhubungan secara signifikan adalah pengembangan karir, karena status dokter adalah PNS dan kenaikan pangkat sesuai peraturan pusat bukan dari pihak manajemen rumah sakit.

Kata Kunci : Quality Of Work Life, Kinerja Dokter, Ketersediaan Fasilitas

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang

menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan, yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat. Dokter sebagai sumber daya manusia di

rumah sakit, memiliki peranan sangat penting sebagai penanggung jawab pasien. Dokter memegang kekuasaan dan tanggung jawab tertinggi dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasiennya, sehingga manajemen rumah sakit perlu mengelola/membina mereka agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, sehingga mampu berkontribusi untuk kemajuan rumah sakit. (Kemenkes, 2018).

Sebagai pemberi pelayanan kesehatan utama, kinerja dokter memiliki peran besar dalam mewujudkan pelayanan kesehatan yang bermutu. Selain memiliki kewajiban kepada pasien, dokter juga memiliki peran penting sebagai pemimpin klinis, dan pada saat yang bersamaan juga berpartisipasi dalam manajemen, termasuk pengelolaan sumber daya (Pratama, 2012).

Quality of work life (QWL) atau kualitas kehidupan kerja adalah persepsi dokter terhadap lingkungan kerja yang dijalaninya, menyenangkan atau tidak. QWL merupakan salah satu faktor di antara banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dokter. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja dokter adalah komitmen organisasi, motivasi kerja, perilaku individu, dan kepuasan kerja. Oleh karena itu dalam upaya meningkatkan kinerja dokter perlu dilakukan identifikasi semua faktor yang mempengaruhi, kemudian diimplementasikan dalam sistem manajemen sumber daya manusia yang berpihak pada dokter, dinamis, solutif dan berkelanjutan guna meningkatkan dan menjaga tingkat kinerja dokter (Purnawanto, 2010).

Sebuah penelitian tentang hubungan antara *Quality of Work Life* dengan kinerja staf medis untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan dilakukan di Rumah Sakit Kermanshah Iran. Hasilnya menunjukkan bahwa salah satu unsur dari *Quality of Work Life*, yaitu stress kerja mempengaruhi kinerja staf medis di Rumah Sakit, yang pada akhirnya akan

mempengaruhi kualitas pelayanan kesehatan (Shirkhani, 2016).

Penelitian lainnya tentang *Analysis of Quality Work Life on Employees Performance* pada pegawai di Departemen Administrasi Publik Universitas Nigeria menemukan *Quality of Work Life* secara sangat signifikan berhubungan dengan kinerja pegawai dan mempengaruhi organisasi tempat kerja (Daniel, 2019).

Pada penelitian di Rumah Sakit Kota Islamabad Iran oleh Ehsan Bakhshi, dkk terkait *Assessment of Quality of Work Life* dan faktor-faktor yang berkaitan pada pelayanan Kesehatan yang diberikan oleh staf rumah sakit. Dalam penelitiannya ditemukan hasil bahwa 36,7% staf memiliki kualitas kehidupan kerja yang rendah dan ditemukan faktor yang mempengaruhi hal tersebut yaitu kondisi kinerja staf, hubungan antara sesama staf, kompensasi/upah, dan motivasi dari manajemen (Bakhshi, Kalantari, Salimi, & Ezati, 2019).

Penelitian yang dilakukan pada tahun 2018 tentang *Quality of Work Life and It's Relation to Physician's Work Performance In Public Regional Hosptal of Syekh Yusuf* menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara QWL dengan kinerja dokter di RSUD Syekh Yusuf khususnya pada aspek: (1) kompensasi yang seimbang, (2) rasa aman terhadap pekerjaan, (3) keselamatan lingkungan kerja, dan (4) rasa bangga terhadap institusi (Imanullah, Pasinringi, & Ansariadi, 2018).

Pada hasil penelitian lainnya di RS. Dr Moewardi dan RS. PKU Muhammadiyah Surakarta oleh Heni Astuti, dkk terkait kinerja dokter, menjelaskan bahwa kualitas pelayanan Kesehatan yang baik secara langsung dipengaruhi oleh kinerja dokter yang baik. Beberapa aspek yang mempengaruhi kinerja dokter seperti karakter dan sikap dokter dalam berkomunikasi dan memberikan pelayanan Kesehatan, peningkatan karir dokter, dukungan dari pihak manajemen instansi Kesehatan

tempat bekerja, dan upah/gaji yang diterima oleh dokter (Hastuti, Tamtomo, & Sulaeman, 2017). Tujuan penelitian ini adalah diketahuinya terdapat hubungan signifikan yang linier positif antara lima aspek *Quality of Work Life* (QWL) dengan Kinerja Dokter RSUD Kota Pinang dalam memberikan pelayanan kesehatan.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yang menggunakan metode korelasional dengan pendekatan survei. Penelitian bertujuan untuk diketahuinya terdapat hubungan signifikan yang linier positif antara lima aspek *Quality of Work Life* (QWL) dengan Kinerja Dokter RSUD Kota Pinang dalam memberikan pelayanan kesehatan. Populasi pada penelitian ini adalah dokter yang melakukan pelayanan dan bertugas di RSUD Kota Pinang, yang berjumlah 39 Orang. Pengambilan sampel menggunakan rumus perhitungan sampel total sampling, artinya seluruh populasi dengan total sampel pada penelitian ini adalah 39 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang sebelum dijadikan alat ukur yang sah. Pengumpulan data variabel independen (*Quality Work of Life*) dilakukan dengan menyebarkan kuesioner ke setiap dokter dan diisi oleh dokter itu sendiri. Data yang telah dikumpulkan pada penelitian ini akan diolah dengan menggunakan komputerisasi dengan tahapan: Editing, Coding, Entry, dan Cleaning (Nursalam, 2008).

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, dan analisis inferensial, namun sebelumnya dilakukan dulu Pengujian Persyaratan Analisis. Data penelitian ini juga dianalisis dengan menggunakan program SPSS. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini dimulai dengan : Analisis Univariat, Analisis univariat dilakukan untuk masing-masing variabel yang diteliti. Analisis univariat terdiri atas analisis deskriptif karakteristik

responden dan analisis deskriptif variabel penelitian. Pada analisis univariat juga dapat diketahui nilai rata-rata (mean), median, modus, standar deviasi, range, nilai maksimum, nilai minimum, dan koefisien varian, yang dideskripsikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi. Lalu analisis bivariat, analisis bivariat pada penelitian ini menggunakan uji beda proporsi, untuk menguji hipotesis 1-5. Uji statistik yang digunakan adalah uji chi square. Kebermaknaan dari hasil pengujian dilihat dari nilai p value kemudian dibandingkan dengan nilai $\alpha=5\%$ atau 0,05 dengan ketentuan jika p value \geq nilai α (0,05), maka H_0 diterima. Sebaliknya, jika p value $<$ nilai α (0,05), maka H_0 ditolak (Stang, 2014).

Kemudian analisis multivariat karena pada penelitian ini variabel independen dan variabel dependen mempunyai skala kategorik (ordinal), maka analisis multivariat yang tepat dengan menggunakan analisis Regresi Linier Berganda. Analisis Regresi Linier Berganda ini bertujuan untuk mendapatkan informasi tentang besarnya pengaruh variabel independen bebas secara individu maupun bersama-sama beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Uji multivariat ini digunakan untuk menguji hipotesis 6. Dari hasil analisis bivariat terhadap lima aspek QWL tadi, hanya aspek yang mempunyai nilai-p signifikan saja yang akan diujikan secara simultan terhadap variabel dependen

HASIL

Berdasarkan hasil penelitian dengan analisis bivariat didapatkan bahwa Hubungan 5 komponen Variabel *QWL* (secara Bersama-sama) memiliki nilai harga (phitung) =0,001 ($p<0,05$), sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa 5 komponen Variabel *QWL* (secara Bersama-sama) berhubungan secara signifikan dengan Kinerja dokter di RSUD Kota Pinang Tahun 2021.

Tabel 1. Hasil Uji Chi Square Variabel *QWL* terhadap Kinerja Dokter di RSUD Kota Pinang Tahun 2021

<i>Quality of Work Life</i>	Kinerja Dokter				Total		P
	Kurang Baik		Baik		N	%	
	N	%	N	%			
Rendah	9	45	11	55	20	100	0,001
Tinggi	4	21,1	15	78,9	19	100	
Total	13	33,3	26	66,7	39	100	

Tabel 1. menunjukkan 5 komponen Variabel *QWL* (secara Bersama-sama) memiliki nilai harga (p_{hitung}) =0,001 ($p < 0,05$), sehingga hal tersebut

menunjukkan bahwa 5 komponen Variabel *QWL* (secara Bersama-sama) berhubungan secara signifikan dengan Kinerja dokter di RSUD Kota Pinang Tahun 2021.

Tabel 2. Hasil Uji Chi Square Variabel Keterlibatan Dokter terhadap Kinerja Dokter di RSUD Kota Pinang Tahun 2021

Keterlibatan Dokter	Kinerja Dokter				Total		P
	Kurang Baik		Baik		N	%	
	N	%	N	%			
Rendah	8	30,8	18	69,2	26	100	1,000
Tinggi	5	38,5	8	61,5	13	100	
Total	13	33,3	26	66,7	39	100	

Tabel 2. Menunjukkan Hubungan variabel keterlibatan dokter memiliki nilai $p = 1,000$ maka $p > 0,05$ sehingga hal tersebut

menunjukkan bahwa keterlibatan dokter tidak berhubungan signifikan terhadap kinerja dokter.

Tabel 3. Hasil Uji Chi Square Variabel Keselamatan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Dokter di RSUD Kota Pinang Tahun 2021

Keselamatan Lingkungan Kerja	Kinerja Dokter				Total		P
	Kurang Baik		Baik		N	%	
	N	%	N	%			
Tidak Baik	2	22,2	7	77,8	9	100	0,027
Baik	11	36,7	19	63,3	30	100	
Total	13	33,3	26	66,7	39	100	

Tabel 3. Menunjukkan hubungan variabel keselamatan lingkungan kerja memiliki nilai $p = 0,027$ maka $p < 0,05$

sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa keselamatan lingkungan kerja berhubungan signifikan terhadap kinerja dokter.

Tabel 4. Hasil Uji Chi Square Variabel Pengembangan Karir terhadap Kinerja Dokter di RSUD Kota Pinang Tahun 2021

Pengembangan Karir	Kinerja Dokter				Total		P
	Kurang Baik		Baik		N	%	
	N	%	N	%			
Tidak ada	8	36,4	14	63,6	22	100	0,247
Ada	5	39,4	12	70,6	17	100	
Total	13	33,3	26	84,6	39	100	

Tabel 4. Hubungan variabel pengembangan karir memiliki nilai $p = 0,247$ maka $p < 0,05$ sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa

pengembangan karir berhubungan signifikan terhadap kinerja dokter.

Tabel 5. Hasil Uji Chi Square Variabel Fasilitas terhadap Kinerja Dokter di RSUD Kota Pinang

Tahun 2021							
Fasilitas yang Tersedia	Kinerja Dokter				Total		P
	Kurang Baik		Baik		N	%	
	N	%	N	%			
Tidak ada	1	20	4	80	5	100	0,016
Ada	12	35,3	22	64,7	34	100	
Total	13	33,3	26	66,7	39	100	

Tabel 5 Hubungan variabel fasilitas yang tersedia memiliki nilai $p=0,016$ maka $p<0,05$ sehingga hal tersebut

menunjukkan bahwa fasilitas yang tersedia berhubungan signifikan terhadap kinerja dokter.

Tabel 6. Hasil Uji Chi Square Variabel Komunikasi terhadap Kinerja Dokter di RSUD Kota Pinang Tahun 2021

Komunikasi	Kinerja Dokter				Total		P
	Kurang Baik		Baik		n	%	
	N	%	N	%			
Tidak Baik	3	37,5	5	62,5	8	100	0,015
Baik	10	32,3	21	67,7	31	100	
Total	13	33,3	26	66,7	39	100	

Hubungan variabel komunikasi yang tersedia memiliki nilai $p=0,105$ maka $p<0,05$ sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa komunikasi yang tersedia berhubungan signifikan terhadap kinerja dokter.

Berdasarkan hasil analisis multivariate yang digunakan untuk melihat pengaruh faktor serta kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen sehingga diketahui variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja dokter.

Tabel 7. Hasil Uji Bivariat Komponen *Quality of Work Life* terhadap Kinerja Dokter di RSUD Kota Pinang Tahun 2021

No	Variabel Penelitian	P
1.	Keterlibatan Dokter*Kinerja Dokter	1,000
2.	Keselamatan Lingkungan Kerja*Kinerja Dokter	0,027
3.	Pengembangan Karir*Kinerja Dokter	0,247
4.	Fasilitas yang Tersedia*Kinerja Dokter	0,016
5.	Komunikasi*Kinerja Dokter	0,015

Keselamatan lingkungan kerja, fasilitas yang tersedia, dan komunikasi berhubungan signifikan dengan kinerja dokter. Oleh karena itu, dilakukan analisis

multivariat pada ketiga variabel tersebut untuk mengetahui adanya pengaruh secara langsung dan besar pengaruhnya terhadap kinerja dokter.

Tabel 8. Uji Multivariat Variabel Penelitian pada Dokter di RSUD Kota Pinang Tahun 2021

Variabel	B	Wald	P	Exp (B)
Keselamatan Lingkungan Kerja	1,259	1,401	,237	,284
Fasilitas yang Tersedia	3,133	6,920	,009	,004
Komunikasi	,518	,105	,746	1,678
Constant	3,874	10,268	,001	48,157

Hasil uji statistik regresi logistik berganda, dapat dilihat bahwa secara bersama-sama keselamatan lingkungan kerja, fasilitas yang tersedia dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja

dokter di RSUD Kota Pinang ($p= 0,001 < 0,05$). Besar pengaruh ketiga variabel secara bersama-sama terhadap kinerja dokter cukup besar yaitu 3,874. Artinya bahwa secara bersama-sama keselamatan

lingkungan kerja, fasilitas yang tersedia, dan komunikasi yang baik tinggi ($B=3,874$) akan meningkatkan kinerja dokter sebesar 48,157 kali.

PEMBAHASAN

Dari hasil analisis komputerisasi diperoleh hasil bahwa kinerja dokter di RSUD Kota Pinang lebih banyak yang baik daripada kurang baik, dengan persentase baik sebesar 66,7% dan kurang baik 33,3%. Berdasarkan per indikator kinerja dokter yang persentase paling baik adalah indikator asuhan pasien dengan persentase 97,4%. Secara teoritis asuhan pasien yang dimaksud adalah dokter memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien dengan kasih dan efektif sesuai prosedur. Untuk indikator kinerja dokter yang persentasenya tidak baik paling tinggi adalah profesionalisme. Dokter di RSUD Kota Pinang masih kurang baik dalam berkomitmen dalam memberikan pelayanan kesehatan khususnya dalam waktu kunjungan ke ruangan pasien.

Berdasarkan hasil penelitian Quality of Work Life dari kelima indikator yang memiliki persentase yang paling baik adalah ketersediaan fasilitas, dengan persentase 87,2% dokter menilai bahwa fasilitas di RSUD Kota Pinang sudah baik dan membantu dalam memberikan pelayanan kesehatan. Secara teoritis fasilitas adalah sarana dan prasarana yang disediakan manajemen rumah sakit untuk mendukung keberlangsungan pelayanan kesehatan yang efektif dan benar, dan menurut peneliti peran fasilitas juga bagian yang paling berpengaruh dalam menunjang terlaksananya kegiatan karena jika fasilitas yang ada tidak lengkap tersedia maka kegiatan akan terhambat.

Hipotesis penelitian menyatakan bahwa ada hubungan keterlibatan dokter terhadap kinerja dokter di RSUD Kota Pinang tahun 2021. Dari hasil analisis statistik yang dilakukan didapatkan tidak adanya signifikansi yang berarti dengan nilai $p = 1,000 > 0,05$. Ini artinya, dapat dikatakan bahwa hipotesis alternatif 1 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa

Keterlibatan Dokter tidak berhubungan dengan Kinerja Dokter di RSUD Kota Pinang. Hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian Pratama (2012) yang menemukan hubungan signifikan antara keterlibatan perawat dengan kinerja perawat. Hal tersebut juga bertentangan dengan penelitian terdahulu oleh Thao & Hwang (2010) yang menyimpulkan bahwa keterlibatan karyawan meningkatkan kinerja karyawan dan angka turnover. Husnawati (2006) mengemukakan bahwa karyawan perlu dilibatkan dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan pekerjaan, sesuai dengan posisi, kewenangan dan jabatan masing-masing. Untuk itu perusahaan dapat melakukannya dengan membentuk tim inti dengan mengikutsertakan karyawan, dalam rangka memikirkan langkah-langkah bisnis yang akan ditempuh. Di samping itu dapat pula dilakukan dengan menyelenggarakan pertemuan-pertemuan yang tidak sekedar dipergunakan untuk menyampaikan perintah-perintah dan informasi-informasi tetapi juga memperoleh masukan, mendengarkan saran dan pendapat karyawan.

Hipotesis penelitian menyatakan bahwa Ada hubungan keselamatan lingkungan kerja terhadap kinerja dokter di RSUD Kota Pinang. Dari hasil analisis statistik yang dilakukan didapatkan adanya signifikansi yang berarti dengan nilai $p = 0,027 < 0,05$. Ini artinya, dapat dikatakan bahwa hipotesis alternatif 1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa keselamatan lingkungan kerja berhubungan dengan Kinerja Dokter di RSUD Kota Pinang. Hal tersebut didukung oleh studi oleh Rai dan Tripathi (2015) yang mengemukakan adanya hubungan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja. Lingkungan kerja yang dimaksud memiliki arti lebih luas yaitu faktor karakteristik organisasi yang terdiri atas lingkungan sosial dan non-sosial, meliputi sarana dan prasarana. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Davis & Newstrom dalam Ayuningtyas dkk, (2008) bahwa perhatian

terhadap keselamatan lingkungan kerja dapat menumbuhkan semangat dan kecepatan kerja sehingga meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Selain itu, Samtica (2011) mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan kondisi kerja yang manusiawi merupakan syarat untuk mencapai kerja yang produktif.

Hipotesis penelitian menyatakan bahwa Ada hubungan kesempatan pengembangan karir terhadap kinerja dokter di RSUD Kota Pinang tahun 2021. Dari hasil analisis statistik yang dilakukan didapatkan tidak adanya signifikansi yang berarti dengan nilai $p = 0,247 > 0,05$. Ini artinya, dapat dikatakan bahwa hipotesis alternatif 1 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir tidak berhubungan signifikan dengan Kinerja Dokter di RSUD Kota Pinang tahun 2021. Hasil ini bertentangan dengan penelitian Pratama (2012) yang mengemukakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit TK II Putri hijau Kesdam I/BB Medan, serta Husnawati (2006), tentang pertumbuhan dan pengembangan karir karyawan di Perum Pegadaian Kanwil VI Semarang bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis penelitian menyatakan bahwa Ada hubungan fasilitas yang tersedia terhadap kinerja dokter di RSUD Kota Pinang tahun 2021. Dari hasil analisis statistik yang dilakukan didapatkan adanya signifikansi yang berarti dengan nilai $p = 0,016$ Ini artinya, dapat dikatakan bahwa hipotesis alternatif 1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa fasilitas yang tersedia tidak berhubungan signifikan dengan Kinerja Dokter di RSUD Kota Pinang. Hasil penelitian ini sejalan dengan studi oleh Rai dan Tripathi (2015) yang mendapatkan bahwa fasilitas yang tersedia, sebagai salah satu faktor eksternal berupa lingkungan kerja memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja. Hasil yang serupa juga dikemukakan oleh Husnawati (2006) yang

mendapatkan bahwa fasilitas yang baik akan mendukung kinerja yang baik. Berdasarkan pernyataan Sikula dalam Samtica (2011) untuk mempertahankan karyawan, perusahaan memberikan kesejahteraan dalam bentuk kompensasi tidak langsung berupa pemberian fasilitas dan pelayanan. Dengan begitu, diharapkan dapat memuaskan kebutuhan dalam bekerja sehingga menciptakan ketenangan, semangat kerja, disiplin, sikap loyalitas dan dedikasi karyawan terhadap organisasi.

Hipotesis penelitian menyatakan bahwa Ada hubungan komunikasi terhadap kinerja dokter di RSUD Kota Pinang. Dari hasil analisis statistik yang dilakukan didapatkan tidak adanya signifikansi yang berarti dengan nilai $p = 0,015$ Ini artinya, dapat dikatakan bahwa hipotesis alternatif 1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa komunikasi berhubungan signifikan dengan Kinerja Dokter di RSUD Kota Pinang. Menurut Davis dan Newstrom (2004), komunikasi adalah penyampaian (transfer) informasi dan pengertian dari satu orang kepada orang lain. Komunikasi merupakan cara penyampaian gagasan, fakta, pikiran, perasaan dan nilai kepada orang lain. Komunikasi adalah jembatan arti di antara orang-orang sehingga mereka dapat berbagi hal-hal yang mereka rasakan dan ketahui (Simanungkalit, 2012). Kreitner dan Kinicki (2007), menyatakan bahwa komunikasi merupakan pertukaran informasi antar pengirim dan penerima, dan kesimpulan (persepsi) makna antara individu-individu yang terlibat. Komunikasi adalah apa yang dipahami penerima, bukan apa yang dikatakan pengirim. Apabila tidak ada komunikasi dalam suatu organisasi, karyawan tidak dapat mengetahui apa yang dilakukan rekan kerjanya, pimpinan tidak dapat menerima informasi dan supervisor tidak dapat memberikan instruksi.

KESIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah, hipotesis, hasil analisa data dan

pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

Quality of Work Life (QWL) berhubungan dengan kinerja dokter di RSUD Kota Pinang tahun 2021, artinya semakin tinggi persepsi dokter akan *Quality of Work Life* maka semakin baik pula kinerjanya, dan sebaliknya. Keterlibatan dokter tidak memiliki hubungan dengan kinerja dokter di RSUD Kota Pinang tahun 2021. Artinya semakin tinggi persepsi dokter akan keterlibatan dokter tidak berhubungan dengan baik tidaknya kinerja dokter, dan sebaliknya. Keselamatan Lingkungan Kerja memiliki hubungan dengan kinerja dokter di RSUD Kota Pinang tahun 2021. Artinya semakin bagus kualitas keselamatan lingkungan kerja di RSUD Kota Pinang maka akan mempengaruhi tingkat kinerja dokter.

Pengembangan Karir tidak memiliki hubungan dengan kinerja dokter di RSUD Kota Pinang tahun 2021. Artinya semakin ada atau tidak adanya pengembangan karir pada dokter di RSUD Kota Pinang, tidak mempengaruhi kinerja dokter. Fasilitas yang tersedia memiliki hubungan dengan kinerja dokter di RSUD Kota Pinang tahun 2021. Artinya jika semakin lengkap fasilitas yang tersedia untuk menunjang pelayanan kesehatan di RSUD Kota Pinang maka semakin baik juga kualitas kinerja dokter. Komunikasi memiliki hubungan dengan kinerja dokter di RSUD Kota Pinang tahun 2021. Artinya semakin baik komunikasi profesional antar sesama tenaga kesehatan khususnya pada dokter maka akan semakin bagus juga kinerja dokter di RSUD Kota Pinang. Komponen *Quality of Work Life* yang sangat mempengaruhi kinerja dokter adalah komponen fasilitas yang tersedia. Yangmana jika suatu rumah sakit memiliki fasilitas yang lengkap dan baik untuk mendukung pelayanan kesehatan di rumah sakit, maka semakin baik dan berkualitas juga kinerja dokter dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien di RSUD Kota Pinang.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang terlibat dalam penelitian diantaranya Universitas Sari Mutiara Indonesia, pembimbing Prof. Dr. dr. Myrnawati Crie Handini, MS., PKK dan ibu Netti Etalia Brahmama, SST., MKM yang telah memberikan arahan dan membantu dalam proses penelitian ini serta para dosen di Universitas Sari Mutiara Indonesia dan semua pihak yang membantu hingga penerbitan dapat dilakukan dengan sempurna.

DAFTAR PUSTAKA

- Aketch, J. R., Odera, O., Chepkuto, P., & Okaka, O. (2012). Effects of Quality of Work Life on Job Performance: Theoretical Perspectives and Literature Review. *Current Research Journal of Social Sciences*.
- Bakhshi, E., & Kalantari, R. (2017). Investigation of quality of work life and its relationship with job performance in health care workers. *Journal of Occupational Hygiene Engineering*, 3(4), 31–37. <https://doi.org/10.21859/johe-03044>
- Bakhshi, E., Kalantari, R., Salimi, N., & Ezati, F. (2019). Assessment of Quality of Work Life and Factors Related to it Based on the Walton's Model: A Cross-Sectional Study in Employment of Health and Treatment Sectors in Islamabad City. *Journal of Health in the Field*, 6(4). <https://doi.org/https://doi.org/10.22037/jh.f.v6i4.22670>
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. . (1993). *Human Resources Management: An Experiential Approach* (6th Ed). Singapura: McGraw-Hill.Inc.
- Cascio, W. F. (2003). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profit* (6th ed). New York: McGraw-Hill irwin.
- Cascio, W. F. (2006). *Managing Human Resources, Productivity, Quality of Work Life, Profit* (7th ed). New York: McGraw-Hill irwin.
- Daniel, C. O. (2019). Analysis of Quality

- Work Life on Employees Performance. *International Journal of Business and Management Invention*, 8(2).
- Dharma, S. (2020, September). Pelayanan RSUD Kotapinang Dinilai Buruk, Warga Demo Kantor DPRD. *Radarindo.Co.Id*.
- DR. A.A Anwar Prabu Mangkunegara, M. (2005). Evaluasi Kinerja SDM. *Refika Aditama*.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1996). *Organizations:behavior, structure,processes*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.
- Hastuti, H., Tamtomo, D., & Sulaeman, E. S. (2017). Effect of Doctor's Personality, Job, Characteristic, Payment Method, Facility, on Performance and Quality of Doctor Service. *The Journal of Health Policy and Management*. <https://doi.org/https://doi.org/10.26911/th ejhpm>
- Imanullah, P., Pasinringi, S. A., & Ansariadi. (2018). HUBUNGAN QUALITY OF WORK LIFE (QWL) TERHADAP KINERJA DOKTER DI RSUD SYEKH YUSUF KABUPATEN GOWA. *JKMM*, 2(1), 208–214.
- Kadir. (2010a). *Statistika untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta: Rosemata Sampurna.
- Kadir. (2010b). *Statistika Untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial dilengkapi dengan Output Program SPSS*. Jakarta: Rosemata Sampurna.
- Kartikandari, K. (2002). Pengaruh Motivasi, Iklim Organisasi, EQ dan IQ Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus DPU dan Setda Kabupaten Bantul, 4.
- Kemenkes. (2009). UU RI No 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit. Peraturan Menteri Kesehatan Tentang Rumah Sakit. *Jakarta*.
- Kemenkes, R. (2018). PERATURAN MENTERI KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA NOMOR 44 TAHUN 2018 TENTANG PENYELENGGARAAN PROMOSI KESEHATAN RUMAH SAKIT.
- Kementerian Kesehatan RI. (2003). *Peraturan Menteri Kesehatan No.83 Tahun 2003 Tentang Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai Kementerian Kesehatan*. Jakarta, Indonesia.
- Kementerian Kesehatan RI. (2009). undang-undang republik indonesia nomor 36. *Aspectos Generales De La Planificación Tributaria En Venezuela*.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., De Vet Henrica, C. W., & Van Der Beek, A. J. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e318226a763>
- Kopelman, R. E., Brief, A. P., & Guzzo, R. A. (1990). The role of climate and culture in productivity. In *Organisational climate and culture*.
- M.Sirgy, D.Efraty, P.Siegel, & D.J.Lee. (2001). A new measure of quality of working life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*, 3.
- Nawawi, H. H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Untuk Bisnis yang Kompetitif* (Cetakan Ke). Yogyakarta: Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Notoatmodjo, S. (2007). *Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku*. Jakarta: Rineka Cipta. *Applied Nursing Research*.
- Nursalam. (2008). *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian* (Ed.2). Jakarta: Salema Medika.
- Pratama, M. (2012). *Pengaruh quality of work life terhadap kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit TK II Putri Hijau Kesdam I/BB Medan*. Universitas Sumatera Utara.
- Purnawanto, B. (2010). *Manajemen SDM berbasis proses* (Gramedia W). Jakarta.
- RI, D. J. B. U. K. K. K., & (KARS), K. A. R. S. (2011). *Standar Akreditasi Rumah Sakit Versi 2012*. Jakarta.
- Rivai, V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi, Edisi Indonesia*. Jakarta: Indeks Gramedia.
- Sekaran, U. (2006). *Research Methods for Business (Kwan Men Yon, Penerjemah)*. Jakarta: Salemba Empat.

- Shi, Y., Li, P., Yu, X., Wang, H., & Niu, L. (2018). Evaluating Doctor Performance: Ordinal Regression-Based Approach. *Journal of Medical Internet Research*, 20(7), e240. <https://doi.org/10.2196/jmir.9300>
- Shirkhani, B. et al. (2016). Relationship between Quality of Work Life of Medical Staff and Quality of Patient Care. *Hospital Practices and Research*. <https://doi.org/10.20286/hpr-010261>
- Srivastava, S., & Kanpur, R. (2014). A Study On Quality Of Work Life: Key Elements & It's Implications. *IOSR Journal of Business and Management*. <https://doi.org/10.9790/487x-16315459>
- Stang. (2014). *Cara Praktis Uji Statistik dalam Penelitian Kesehatan dan Kedokteran*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Suhartini, Y. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Quality of Work Life pada Perawat Rumah Sakit di Kota Yogyakarta. *Akmenika: Jurnal Akutansi dan Manajemen*, 17.
- Walton, R. (1973). Quality of Work Life: What is it? Sloan Management Review.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kerja (Edisi Ketujuh)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Prasad.
- Yusuf, A. H. (2011). *Hubungan Komponen Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life-QWL) dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana dan Bidan RS Hermina Depok*. Universitas Indonesia.