

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN ANALISA DATA

Bab ini menjelaskan dan menguraikan hasil data yang diperoleh selama penelitian yang berjudul hubungan kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) dengan komitmen profesi perawat di Rumah Sakit Baptis Batu. Setelah data terkumpul, dilakukan pengolahan data melalui *editing*, *coding*, *scoring* dan tabulasi. Selanjutnya data disajikan oleh penulis dalam bentuk tabel dan narasi sebagai berikut:

5.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Rumah Sakit Baptis Batu merupakan rumah sakit swasta milik Yayasan Rumah Sakit Baptis Indonesia (YRSBI) yang terletak di Jalan Raya Tlekung No.1 Desa Junrejo, Batu dan merupakan rumah sakit tipe C yang memiliki 100 tempat tidur dengan pencapaian *bed occupation rate* tahun 2013 sebesar 30 – 35 %. Rumah sakit ini didirikan sekitar tahun 1999 dan sudah terakreditasi KARS pada Mei 2014 dengan keterangan dinyatakan lulus Tingkat Paripurna.

Rumah sakit Baptis memiliki visi: “Menjadi rumah sakit pilihan utama masyarakat Malang Raya karena pelayanan kesehatan yang berpusat pada pasien dengan mengutamakan mutu dan keselamatan pasien”, dengan misi:

- a. Memberikan pelayanan kesehatan secara holistik yang berlandaskan kasih Kristus kepada setiap orang tanpa membedakan status sosial, golongan, suku dan agama.
- b. Menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang berpusat pada pasien dengan mengutamakan mutu dan keselamatan pasien.

- c. Mengelola asset secara efektif dan efisien bagi kesejahteraan dan pengembangan rumah sakit dengan memanfaatkan potensi kota Batu sebagai kota wisata.
- d. Mengembangkan sumber daya manusia secara utuh yang memiliki belas kasih, asertif, professional, bekerja dalam tim, integritas dan sejahtera.

5.1.1 Program Penyesuaian Gaji & Tunjangan di RS Baptis Batu

Hasil wawancara dengan bagian SDM menyatakan bahwa program ini diharapkan mampu meningkatkan kesejahteraan dan loyalitas dari pegawai di Rumah Sakit Baptis Batu. Kemampuan penyesuaian gaji dianggarkan sesuai dengan kemampuan finansial rumah sakit diikuti dengan upaya peningkatan disiplin dan peningkatan mutu pelayanan. Penyesuaian gaji itu sendiri dengan melihat pendidikan terakhir dari pegawai dan masa kerja di rumah sakit. Untuk program tunjangan jenjang karir sendiri, Rumah Sakit Baptis Batu belum melaksanakan program tersebut. Masa kerja pegawai kontrak yaitu sekitar 1 tahun, kemudian tahun kedua disebut calon pegawai tetap dan tahun ketiga sudah menjadi pegawai tetap.

5.1.2 Program Evaluasi dan Pemenuhan Kualifikasi Perawat di RS Baptis Batu

Hasil wawancara dengan komite keperawatan Rumah Sakit Baptis Batu menyatakan bahwa ada tiga tugas komite keperawatan dalam mengevaluasi kinerja keperawatan yaitu mutu dan kompetensi, kredensial serta disiplin etik. Untuk bagian mutu dan kompetensi adalah penyediaan sarana program pelatihan supervisor (*Character Building*), pelatihan internal perawat seperti

pelatihan titrasi, pembacaan EKG dasar, manajemen bangsal, dan manajemen pasien stoke. Untuk kredensial yaitu pemberian wewenang dalam melakukan asuhan keperawatan serta disiplin etik untuk mengetahui adanya pelanggaran etik (jika ada laporan pelanggaran).

5.1.3 Program Pelatihan atau Diklat Pegawai RS Baptis Batu

Program diklat pegawai di Rumah Sakit Baptis Batu untuk pegawai biasa sebanyak 20 jam/orang sementara untuk perawat bisa lebih dari 20 jam. Biasanya diklat dilaksanakan satu kali dalam sebulan. Untuk perawat sendiri, beberapa kali diklat dilaksanakan atas kerja sama dengan PPNI. Manfaat yang diharapkan adalah peningkatan kompetensi perawat sehingga bisa memberikan pelayanan yang baik dalam hal ini skill dan teknik komunikasi dengan pasien dan keluarga.

5.1.4 Program Pengelolaan Tabungan Pensiun Pegawai RS Baptis Batu

Adanya program ini diharapkan agar terjadi peningkatan kepuasan kerja pegawai. Pengelolaan tabungan pensiun oleh pihak ke tiga Rumah Sakit Baptis Batu ditujukan agar ada kepastian atas pembayaran hak pensiun pegawai karena pengelolaan secara terpisah di luar operasional rutin.

5.1.5 Program Peningkatan Kualitas Suasana Kerja

Dalam hal ini, pihak Rumah Sakit Baptis Batu memang tidak menyediakan kegiatan rekreasi bagi seluruh pegawai, namun untuk kegiatan seperti seni yaitu seperti menghias pohon natal setiap departemen keperawatan dengan menunjukkan kreatifitas masing-masing sudah dilakukan dan juga

mengumpulkan tanda-tangan untuk hari besar bertema kesehatan seperti HIV-AIDS di ex-banner dilengkapi dengan slogan – slogan kesehatan yang berkaitan.

5.1.6 Data Perawat & Angka Turn-over Perawat di Rumah Sakit Baptis Batu

Tabel 5.1 Data Perawat di Rumah Sakit Baptis Batu

No	Ruangan	Jumlah
1	BDA (Bedah Dalam A)	20
2	BDB (Bedah Dalam B)	14
3	IRJ (Instalasi Rawat Jalan / Poli)	12
4	IRNA (Instalasi Rawat Inap)	10
5	IGD (Instalasi Gawat Darurat)	8
6	IKO (Instalasi Kamar Operasi)	8
7	IRI (Instalasi Rawat Intensif)	5
8	Kabid Keperawatan	1
Total		78

Sumber: Bagian Sumber Daya Manusia RSBB, 2015

Dari data tabel 5.1 dapat diketahui bahwa perawat di Rumah Sakit Baptis Batu berjumlah 78 orang dan perawat terbanyak ada di ruangan bedah dalam A berjumlah 20 orang diikuti ruangan bedah dalam B berjumlah 14 orang.

Tabel 5.2 Angka Turn-over Perawat di RS Baptis Batu per Oktober 2015

2013		2014		2015	
Perawat	Total (org)	Perawat	Total (org)	Perawat	Total (org)
Keluar	Masuk	Keluar	Masuk	Keluar	Masuk
67		71		78	
1	12	4	7	5	19
(1,49%)	(17,9%)	(5,63%)	(9,85%)	(6,41%)	(24,3%)

Sumber: Bagian Sumber Daya Manusia RSBB, 2015

Dari hasil studi pendahuluan di bagian sumber daya manusia (SDM) Rumah Sakit Baptis Batu didapatkan data *turn-over* perawat dari tahun 2013 – 2015 yang menunjukkan adanya peningkatan presentase perawat yang keluar dari rumah sakit Baptis Batu pada tahun 2015 yaitu sebanyak 5 orang (6,41%). Untuk presentase

penerimaan perawat mengalami penurunan drastis pada tahun 2014 yaitu hanya menerima 7 orang (9,85%) perawat saja.

5.2 Data Umum

Penelitian ini ditujukan kepada perawat di Rumah Sakit Baptis Batu yaitu sejumlah 78 perawat. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik *total sampling* yaitu semua populasi dijadikan sampel. Penelitian dimulai tanggal 30 Desember 2015 sampai 12 Januari 2016. Peneliti menyebarkan kuisisioner sebanyak 78 responden, namun kuisisioner yang dapat dianalisis atau memenuhi persyaratan penelitian sebanyak 74 kuisisioner, dengan rincian 2 kuisisioner tidak dikembalikan dan 2 kuisisioner tidak memenuhi persyaratan profesi perawat minimal perawat vokasi. Berikut ini deskripsi responden perawat di Rumah Sakit Baptis Batu.

5.2.1 Deskripsi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi responden terhadap jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.3 Deskripsi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Perempuan	64	86,5
Laki – laki	10	13,5
Total	74	100,0

Sumber : Data Primer Diolah, 2016.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa perawat di Rumah Sakit Baptis Batu sebagian besar perempuan yaitu sebanyak 64 responden atau 86,5%. Profesi perawat mayoritas didominasi perempuan karena ketertarikan menjadi seorang perawat lebih sering pada seorang perempuan.

5.2.2. Deskripsi Responden berdasarkan Usia

Deskripsi responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.4 Deskripsi Responden berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
< = 20 tahun	1	1,4
21 – 30 tahun	49	66,2
31 – 40 tahun	22	29,7
>40 tahun	2	2,7
Total	74	100,0

Sumber : Data Primer Diolah, 2016.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa usia perawat di Rumah Sakit Baptis Batu sebagian besar 21 – 30 tahun yaitu sebanyak 49 orang (66,2%) dimana diusia ini tergolong usia produktif yang mampu bekerja lebih optimal dan menghasilkan sesuatu.

5.2.3 Deskripsi Responden berdasarkan Status Perkawinan

Deskripsi responden berdasarkan status perkawinan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.5 Deskripsi Responden berdasarkan Status Perkawinan

Status Perkawinan	Frekuensi	Persentase
Menikah	48	64,9
Belum Menikah	26	35,1
Total	74	100,0

Sumber : Data Primer Diolah, 2016

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar perawat di Rumah Sakit Baptis Batu mempunyai status perkawinan sudah menikah yaitu sebanyak 48 orang atau 64,5%. Dimana secara psikologis, orang yang sudah menikah dinilai dapat lebih profesional dalam menghadapi pekerjaan.

5.2.4 Deskripsi Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Deskripsi responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.6 Deskripsi Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SI Profesi Ners	8	10,8
S1 Kep / D4 Kep	3	4,1
D3 Kep	63	85,1
Total	74	100,0

Sumber : Data Primer Diolah, 2016

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar perawat di Rumah Sakit Baptis Batu mempunyai tingkat pendidikan D3 Kep yaitu sebanyak 63 orang atau 85,1%. Perawat dengan tingkat pendidikan ini dinamakan perawat vokasional yang memiliki kemampuan aplikasi yang baik dalam melakukan tindakan keperawatan.

5.2.5 Deskripsi Responden berdasarkan Lama Bekerja

Deskripsi responden berdasarkan Lama Bekerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.7 Deskripsi Responden berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
< 1 tahun	14	18,9
1 – 4 tahun	23	31,1
4 – 8 tahun	22	29,7
> 8 tahun	15	20,3
Total	74	100,0

Sumber : Data Primer Diolah, 2016

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar perawat di Rumah Sakit Baptis Batu lama bekerja 1 – 4 tahun yaitu sebanyak 23 orang atau 31,1%. Dapat dilihat bahwa RS Baptis Batu banyak melakukan perekrutan perawat baru yang jumlahnya cukup signifikan.

5.2.6 Deskripsi Responden berdasarkan Status Kepegawaian

Deskripsi responden berdasarkan status kepegawaian dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.8 Deskripsi Responden berdasarkan Status Kepegawaian

Status Kepegawaian	Frekuensi	Persentase
Tenaga Tetap	56	75,7
Tenaga Kontrak	18	24,3
Total	74	100,0

Sumber : Data Primer Diolah, 2016

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar perawat di Rumah Sakit Baptis Batu mempunyai status kepegawaian sebagai tenaga tetap yaitu sebanyak 56 orang atau 75,7% sehingga dapat disimpulkan bahwa status pekerjaan di RS Baptis Batu berorientasi karir.

5.3 Data Khusus

5.3.1 Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*)

Tabel 5.9 Distribusi Frekuensi Kualitas Kehidupan Kerja Perawat di Rumah Sakit Baptis Batu bulan Januari 2016

No.	Kualitas Kehidupan Kerja	Frekuensi	Prosentase
1.	Baik	18	24,3
2.	Cukup	53	71,6
3.	Kurang	3	4,1
	Total	74	100

Sumber: Data Primer 2016

Berdasarkan data pada tabel di atas dapat diketahui bahwa kualitas kehidupan kerja perawat di Rumah Sakit Baptis Batu sebagian besar memiliki kualitas kehidupan kerja yang cukup yaitu 71,6% (53 orang).

Tabel 5.10 Distribusi Kualitas Kehidupan Kerja Berdasarkan Tingkatan

Karakteristik Responden	Kualitas Kehidupan Kerja					
	Baik		Cukup		Kurang	
	F	%	F	%	F	%
Jenis Kelamin						
Perempuan	16	21,6	46	62,1	2	2,7
Laki – Laki	2	2,7	7	9,5	1	1,4
Usia						
<= 20 tahun	1	1,4	0	0	0	0
21 – 30 tahun	10	13,5	37	50,0	2	2,7
31 – 40 tahun	6	8,1	15	20,1	1	1,4
>40 tahun	1	1,4	1	1,4	0	0
Status Perkawinan						
Menikah	11	14,8	35	47,2	2	2,7
Belum Menikah	7	9,5	18	24,3	1	1,4
Tingkat Pendidikan						
S1 Profesi Ners	0	0	7	9,5	1	1,4
S1 Kep / D4 Kep	1	1,4	2	2,7	0	0
D 3 Kep	17	22,9	44	59,4	2	2,7
Lama Bekerja						
< 1 tahun	2	2,7	11	14,8	1	1,4
1 – 4 tahun	6	8,1	17	22,9	0	0
4 – 8 tahun	5	6,7	16	21,6	1	1,4
>8 tahun	5	6,7	9	12,2	1	1,4
Status Kepegawaian						
Tenaga Tetap	14	18,9	40	54,0	2	2,7
Tenaga Kontrak	4	5,4	13	17,5	1	1,4

Berdasarkan tabel 5.8 di atas menunjukkan bahwa sebanyak 46 orang (62,1%) perempuan mempunyai kualitas kehidupan kerja yang tergolong cukup. Sebanyak 37 orang (50%) kelompok usia 21 – 30 tahun mempunyai kualitas kehidupan kerja yang tergolong cukup. Sebanyak 35 orang (47,2%) berstatus menikah yang mempunyai kualitas kehidupan kerja yang tergolong cukup. Sebanyak 44 orang (59,4%) perawat tamatan D3 Keperawatan mempunyai kualitas kehidupan kerja tergolong cukup. Sebanyak 17 orang (22,9%) perawat dengan lama bekerja 1 – 4 tahun mempunyai kualitas kehidupan kerja tergolong cukup dan sebanyak 40 orang (54%) perawat berstatus pegawai tetap yang mempunyai kualitas kehidupan kerja tergolong cukup.

Tabel 5.11 Rekapitulasi Responden Instrumen Kualitas Kehidupan Kerja untuk Aspek Kompensasi

Parameter	Kualitas Kehidupan Kerja										
	STS		TS		CS		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Aspek Kompensasi											
Gaji yang adil	1	1,4	13	17,6	36	48,6	22	29,7	2	2,7	
Gaji menyejahterahkan	3	4,1	15	20,3	30	40,5	26	35,1	0	0	
Insentif yang wajar	5	6,8	20	27,0	37	50,0	11	14,9	1	1,4	

Tabel 5.11 menunjukkan distribusi tanggapan responden untuk instrumen kualitas kehidupan kerja. Sebanyak 37 orang perawat (50%) yang menjawab cukup setuju terhadap aspek kompensasi, yaitu pihak rumah sakit telah memberikan insentif yang wajar sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan.

Tabel 5.12 Rekapitulasi Responden Instrumen Kualitas Kehidupan Kerja untuk Aspek Rasa Aman

Parameter	Kualitas Kehidupan Kerja										
	STS		TS		CS		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Aspek Rasa Aman											
Program pensiun	0	0	0	0	31	41,9	40	54,1	3	4,1	
PHK terencana	2	2,7	9	12,2	30	40,5	30	40,5	3	4,1	
Jaminan kesehatan	0	0	2	2,7	26	35,1	40	54,1	6	8,1	

Berdasarkan tabel 5.12 sebanyak 40 orang perawat (54,1%) yang menjawab setuju terhadap aspek rasa aman, yaitu pihak rumah sakit telah memiliki program pensiun yang baik dan pihak rumah sakit memberikan program jaminan kesehatan.

Tabel 5.13 Rekapitulasi Responden Instrumen Kualitas Kehidupan Kerja untuk Aspek Keselamatan Kerja

Parameter	Kualitas Kehidupan Kerja									
	STS		TS		CS		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Aspek Keselamatan Kerja										
Jaminan keselamatan	0	0	2	2,7	28	37,8	40	54,1	4	5,4
Sarana K3 sesuai standar	0	0	1	1,4	28	37,8	41	55,4	4	5,4
Kecelakaan segera ditangani	0	0	1	1,4	17	23,0	52	70,3	4	5,4
Fasilitas yang aman	0	0	5	6,8	26	35,1	40	54,1	3	4,1

Berdasarkan tabel 5.13 sebanyak 52 orang perawat (70,3%) yang menjawab setuju terhadap aspek keselamatan kerja, yaitu apabila terjadi kecelakaan dalam bekerja, pihak rumah segera menangani dengan cepat.

Tabel 5.14 Rekapitulasi Responden Instrumen Kualitas Kehidupan Kerja untuk Aspek Pengembangan Karir

Parameter	Kualitas Kehidupan Kerja									
	STS		TS		CS		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Aspek Pengembangan Karir										
Pengembangan diri	0	0	6	8,1	21	28,4	37	50,0	10	13,5
Kenaikan pangkat	0	0	7	9,5	32	43,2	32	43,2	3	4,1
Sistem jenjang karir	1	1,4	6	8,1	42	56,8	24	32,4	1	1,4
Pembinaan perawat	0	0	9	12,2	36	48,6	28	37,8	1	1,4

Berdasarkan tabel 5.14 sebanyak 42 orang perawat (56,8%) yang menjawab cukup setuju terhadap aspek pengembangan karir, yaitu sistem jenjang karir dan kepangkatan di rumah sakit sudah sesuai.

Tabel 5.15 Rekapitulasi Responden Instrumen Kualitas Kehidupan Kerja untuk Aspek Fasilitas

Parameter	Kualitas Kehidupan Kerja									
	STS		TS		CS		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Aspek Fasilitas										
Puas sarana prasarana	0	0	5	6,8	37	50,0	29	39,2	3	4,1
Tidak lengkap, pekerjaan baik	0	0	1	1,4	12	16,2	56	75,7	5	6,8
Program rekreasi	9	12,2	29	39,2	25	33,8	11	14,9	0	0

Berdasarkan tabel 5.15 sebanyak 56 orang perawat (75,7%) yang menjawab setuju terhadap aspek fasilitas, yaitu apabila fasilitas yang disediakan pihak rumah sakit kurang memadai, saya tetap melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Tabel 5.16 Rekapitulasi Responden Instrumen Kualitas Kehidupan Kerja untuk Aspek Penyelesaian Masalah

Parameter	Kualitas Kehidupan Kerja									
	STS		TS		CS		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Aspek Penyelesaian Masalah										
Pimpinan bantu selesaikan	0	0	4	5,4	34	45,9	28	37,8	8	10,8
Dari keputusan bersama	0	0	1	1,4	29	39,2	39	52,7	5	6,8
Disampaikan pada rapat	0	0	0	0	30	40,5	41	55,4	3	4,1
Puas penyelesaian masalah	2	2,7	10	13,5	38	51,4	23	31,1	1	1,4

Berdasarkan tabel 5.16 sebanyak 41 orang perawat (55,4%) yang menjawab setuju terhadap aspek penyelesaian masalah, yaitu setiap permasalahan yang berhubungan dengan pelaksanaan pekerjaan, disampaikan pada rapat atau laporan harian.

Tabel 5.17 Rekapitulasi Responden Instrumen Kualitas Kehidupan Kerja untuk Aspek Komunikasi

Parameter	Kualitas Kehidupan Kerja									
	STS		TS		CS		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Aspek Komunikasi										
Informasi disampaikan baik	0	0	8	10,8	33	44,6	32	43,2	1	1,4
Pertukaran informasi cepat	0	0	2	2,7	30	40,5	39	52,7	3	4,1
Pertemuan berjalan baik	2	2,7	2	2,7	25	33,8	39	52,7	6	8,1

Berdasarkan tabel 5.17 sebanyak 39 orang perawat (52,7%) yang menjawab setuju terhadap aspek komunikasi, yaitu pertukaran informasi di antara rekan kerja berjalan dengan cepat dan perawat merasa pertemuan rutin antara atasan dan bawahan berjalan dengan baik.

Tabel 5.18 Rekapitulasi Responden Instrumen Kualitas Kehidupan Kerja untuk Aspek Rasa Bangga

Parameter	Kualitas Kehidupan Kerja									
	STS		TS		CS		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Aspek Rasa Bangga										
Bangga bekerja di RS	0	0	1	1,4	18	24,3	50	67,6	5	6,8
Rasa memiliki	0	0	0	0	14	18,9	54	73,0	6	8,1
Wajib jaga nama baik	0	0	1	1,4	13	17,6	45	60,8	15	20,3

Berdasarkan tabel 5.18 sebanyak 54 orang perawat (73%) yang menjawab setuju terhadap aspek rasa bangga, yaitu perawat mempunyai rasa memiliki terhadap tempat perawat bekerja.

Tabel 5.19 Rekapitulasi Responden Instrumen Kualitas Kehidupan Kerja untuk Aspek Keterlibatan

Parameter	Kualitas Kehidupan Kerja									
	STS		TS		CS		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Aspek Keterlibatan										
Dikutsertakan ambil keputusan	0	0	4	5,4	28	37,8	41	55,4	1	1,4
Diberi tanggung jawab	0	0	0	0	18	24,3	51	68,9	5	6,8
Diikutsertakan memberi saran	0	0	7	9,5	23	31,1	43	58,1	1	1,4

Berdasarkan tabel 5.19 sebanyak 51 orang perawat (68,9%) yang menjawab setuju terhadap aspek keterlibatan, yaitu saya merasa diberi wewenang dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.

5.3.2 Komitmen Profesi

Tabel 5.20 Distribusi Frekuensi Komitmen Profesi pada Perawat di Rumah Sakit Baptis Batu bulan Januari 2016

No.	Komitmen Profesi	Frekuensi	Prosentase
1.	Baik	27	36,5
2.	Cukup	43	58,1
3.	Kurang	4	5,4
	Total	74	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2016.

Berdasarkan data pada tabel di atas dapat diketahui bahwa komitmen profesi perawat di Rumah Sakit Baptis Batu sebagian besar responden memiliki komitmen profesi yang cukup (sedang) yaitu 57,9% (44 orang).

Tabel 5.21 Distribusi Komitmen Profesi Berdasarkan Tingkatan

Karakteristik Responden	Komitmen Profesi					
	Baik		Cukup		Kurang	
	F	%	F	%	F	%
Jenis Kelamin						
Perempuan	24	32,4	38	51,3	2	2,7
Laki – Laki	3	4,1	5	6,7	2	2,7
Usia						
<= 20 tahun	1	1,4	0	0	0	0
21 – 30 tahun	20	27	27	36,4	2	2,7
31 – 40 tahun	5	6,7	15	20,1	2	2,7
> 40 tahun	1	1,4	1	1,4	0	0
Status Perkawinan						
Menikah	18	24,2	26	35,1	4	5,4
Belum Menikah	9	12,2	17	22,9	0	0
Tingkat Pendidikan						
S1 Profesi Ners	2	2,7	6	8,1	0	0
S1 Kep / D4 Kep	1	1,4	2	2,7	0	0
D 3 Kep	24	32,4	35	47,2	4	5,4
Lama Bekerja						
< 1 tahun	3	4,1	11	14,8	0	0
1 – 4 tahun	11	14,8	12	16,2	0	0
4 – 8 tahun	10	13,5	9	12,2	3	4,1
>8 tahun	3	4,1	11	14,8	1	1,4
Status Kepegawaian						
Tenaga Tetap	21	28,3	31	41,8	4	5,4
Tenaga Kontrak	6	8,1	12	16,2	0	0

Berdasarkan tabel 5.13 di atas menunjukkan bahwa sebanyak 38 orang (51,3%) perempuan mempunyai komitmen profesi yang tergolong cukup. Sebanyak 27 orang (36,4%) kelompok usia 21 – 30 tahun mempunyai komitmen profesi yang tergolong cukup. Sebanyak 26 orang (35,1%) berstatus menikah yang mempunyai komitmen profesi yang tergolong cukup. Sebanyak 35 orang (47,2%) perawat tamatan D3

Keperawatan mempunyai komitmen profesi tergolong cukup. Sebanyak 12 orang (16,2%) perawat dengan lama bekerja 1 – 4 tahun mempunyai komitmen profesi tergolong cukup dan sebanyak 31 orang (41,8%) perawat berstatus pegawai tetap yang mempunyai komitmen profesi tergolong cukup.

Tabel 5.22 Rekapitulasi Responden Instrumen Komitmen Profesi untuk Aspek Komitmen Afektif

Parameter	Komitmen	Komitmen Profesi									
		STS		TS		CS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Bahagia perawat	berkarir	0	0	2	2,7	26	35,1	35	47,3	11	14,9
Antusias profesinya	cerita	1	1,4	2	2,7	21	28,4	41	55,4	9	12,2
Masalah masalah kehidupan	profesi,	3	4,1	6	8,1	28	37,8	33	44,6	4	5,4
Ketertarikan emosional		0	0	4	5,4	27	36,5	39	52,7	4	5,4
Bangga profesi	bagian dari	0	0	1	1,4	16	21,6	41	55,4	16	21,6

Berdasarkan tabel 5.22 menunjukkan distribusi tanggapan responden untuk instrumen komitmen profesi. Sebanyak 41 orang perawat (55,4%) yang menjawab setuju terhadap aspek komitmen afektif, yaitu saya sangat antusias (bersemangat) menceritakan profesi perawat kepada pihak lain diuar profesi perawat dan saya merasa bangga menjadi bagian dari profesi perawat.

Tabel 5.23 Rekapitulasi Responden Instrumen Komitmen Profesi untuk Aspek Komitmen Kontinu

Parameter	Komitmen Profesi										
	STS		TS		CS		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Aspek Komitmen Kontinu											
Merasa rugi besar	1	1,4	12	16,2	30	40,5	27	36,5	4	5,4	
Pengorbanan personal	1	1,4	9	12,2	23	31,1	37	50,0	4	5,4	
Kebutuhan&keinginan saya	0	0	3	4,1	28	37,8	40	54,1	3	4,1	
Hidup berubah bila berhenti	0	0	8	10,8	28	37,8	34	45,9	4	5,4	
Beralih profesi itu sulit	1	1,4	7	9,5	27	36,5	32	43,2	7	9,5	

Berdasarkan tabel 5.23 sebanyak 40 orang perawat (54,1%) yang menjawab setuju terhadap aspek komitmen kontinu, yaitu bekerja sebagai perawat pada RSBB merupakan suatu kebutuhan dan keinginan saya.

Tabel 5.24 Rekapitulasi Responden Instrumen Komitmen Profesi untuk Aspek Komitmen Normatif

Parameter	Komitmen Profesi									
	STS		TS		CS		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Aspek Komitmen Normatif										
Profesi adalah kewajiban	0	0	6	8,1	20	27	45	60,8	3	4,1
Loyalitas pada profesi	0	0	1	1,4	16	21,6	51	68,9	6	8,1
Tanggung jawab moral	0	0	0	0	14	18,9	53	71,6	7	9,5
Bersalah jika berhenti	0	0	13	17,6	26	35,1	32	43,2	3	4,1
Peluang lain, bukan alasan berhenti	0	0	5	6,8	34	45,9	31	41,9	4	5,4

Berdasarkan tabel 5.24 sebanyak 53 orang perawat (71,6%) yang menjawab setuju terhadap aspek komitmen normatif, yaitu saya memiliki tanggung jawab moral untuk tetap bekerja sebagai perawat.

5.3.3 Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Worklife*) dengan Komitmen Profesi Perawat

Tabel 5.25 Distribusi Frekuensi Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*) dengan Komitmen Profesi Perawat di Rumah Sakit Baptis Batu

Kualitas Kehidupan Kerja	Komitmen Profesi						Total	
	Kurang		Cukup		Baik		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Kurang	1	1,35	2	2,70	0	0	3	4,05
Cukup	3	4,05	36	48,64	14	18,91	53	71,64
Baik	0	0	5	6,75	13	17,56	18	24,31
Total	4	5,40	43	58,09	27	36,48	74	100,00
P-Value	0,000							
Koefisien Korelasi	0,452							
	(Hubungan Sedang)							

Untuk mengetahui adanya hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen profesi pada tabel silang di atas dapat dihitung dengan menggunakan rumus korelasi *Spearman*.

Dari hasil uji korelasi antara variabel kualitas kehidupan kerja dengan komitmen profesi menunjukkan bahwa sebanyak 3 orang perawat dengan kualitas kehidupan kerja yang tergolong kurang, ada 1 orang yang mempunyai komitmen profesi yang juga tergolong kurang, sedangkan 2 orang lainnya mempunyai komitmen profesi yang tergolong cukup. Dari 53 orang perawat dengan kualitas kehidupan kerja yang tergolong cukup, ada sebanyak 3 orang yang mempunyai komitmen profesi yang tergolong kurang, 36 orang yang mempunyai komitmen profesi yang juga tergolong kurang dan 14 orang lainnya mempunyai komitmen profesi yang tergolong baik. Adapun 18 orang perawat dengan kualitas kehidupan kerja yang tergolong baik, ada sebanyak 5 orang yang mempunyai komitmen profesi yang tergolong cukup, 13 orang yang mempunyai komitmen profesi yang tergolong baik serta tidak ada yang mempunyai komitmen profesi yang tergolong kurang.

Hasil uji korelasi *spearman* diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,452 dengan $P = 0,000$. Oleh karena $P < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen profesi dan dari koefisien korelasi sebesar 0,452 dapat diartikan terdapat hubungan yang sedang. Koefisien korelasi bernilai positif, artinya semakin baik kualitas kehidupan kerja maka akan meningkatkan komitmen profesi pada perawat di Rumah Sakit Baptis Batu.