

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Profesi Keperawatan

2.1.1 Konsep Profesi

Profesi secara historis dikaitkan dengan pendidikan tinggi atau institusi pembelajaran dan membawa implikasi pada tingkat kemampuan tertentu yang dicapai melalui proses studi dan riset. Lebih lanjut, ada kesepakatan umum bahwa profesionalitas berkaitan langsung dengan keahlian, otonomi dan pelayanan. Seorang profesional bertindak secara konsensus, paham dan mengerti apa yang dilakukannya dan bertanggung jawab terhadap dirinya dan orang lain (Perry & Potter, 2005)

Profesi adalah pekerjaan, namun tidak semua pekerjaan adalah profesi. Profesi mempunyai karakteristik sendiri yang membedakannya dari pekerjaan lainnya. Berikut adalah hal-hal yang membedakan antara *professional nursing practice* dengan pekerjaan (Leddy & Hood, 2006), yaitu: 1) Menggunakan pendekatan berfokus masalah terhadap seluruh rentang respon manusia terhadap sehat dan sakit, 2) Mengintegrasikan pengetahuan yang berhubungan dengan sehat pada data subjektif dan objektif klien setelah sebelumnya memahami pengalaman dari individu atau kelompok, 3) mengaplikasikan keilmuan yang dimiliki untuk mendiagnosa dan mengatasi respon manusia, 4) Menyediakan *caring relationship* dengan klien untuk memfasilitasi kesehatannya dan penyembuhan.

Perawat adalah suatu profesi yang mempunyai fungsi autonomi yang didefinisikan sebagai fungsi profesional keperawatan. Fungsi profesional yaitu

membantu mengenali dan menemukan kebutuhan klien yang bersifat segera. Itu merupakan tanggung jawab perawat untuk mengetahui kebutuhan klien dan membantu memenuhinya. Dalam teorinya tentang disiplin proses keperawatan mengandung elemen dasar, yaitu: perilaku klien, reaksi perawat dan tindakan keperawatan yang dirancang untuk kebaikan klien (Suwignyo, 2007).

Disamping itu, penampilan secara fisik yang mencerminkan profesi perawat selain cara berkomunikasi efektif kepada klien berperan penting terhadap citra profesi itu sendiri, berpakaian yang bersih penampilan yang rapi, kebersihan diri akan menimbulkan kesan yang baik terhadap profesi. Perawat yang terlihat kotor dan tidak rapi akan membuat ragu dan tidak nyaman klien saat mereka bertemu perawat tersebut. Untuk itulah penting bagi seorang perawat untuk menjaga penampilan yang bersih dan rapi.

2.1.2. Karakteristik Profesi

Adanya suatu karakteristik akan membedakan antara profesi dan pekerjaan. Menurut Leddy & Hood (2006) klasifikasi dari profesi tergambar dalam karakteristik berikut:

- a. Mempunyai otoritas untuk mengontrol pekerjaan/ bidang garapnya

Anggota profesi mempunyai otonomi dan kewenangan untuk mengambil keputusan terhadap hal-hal yang menjadi lingkup garap keprofesian. Otonomi berkenaan dengan kemandirian untuk melakukan peran profesional sesuai dengan lingkup kewenangannya. Kewenangan merupakan dasar legal untuk bertindak.

b. Secara eksklusif mempunyai batang tubuh keilmuan

Profesi harus didasari pengetahuan, konsep dan teori sebagai landasan untuk mengembangkan ketrampilan, kemampuan dan norma-norma. Keperawatan sebagai profesi harus didasari konsep keilmuan yang jelas, yang menuntun untuk berpikir logis analitis, bertindak secara rasional-etis serta kematangan untuk bersikap tanggap terhadap kebutuhan dan perkembangan kebutuhan masyarakat akan pelayanan keperawatan.

c. Melalui pendidikan formal

Profesi mensyaratkan pendidikan yang memadai untuk meletakkan dasar-dasar profesional bagi para praktisinya. Pendidikan memadai mengandung makna bahwa dengan melalui proses pendidikan diharapkan dapat membentuk para profesionalnya mempunyai kemampuan dalam memberikan solusi pada masalah - masalah kritis baik secara klinis, manajemen maupun pada tatanan kebijakan. Kapasitas ini ditumbuhkan dan dibangun melalui kompetensi kognitif, afektif dan psikomotor secara komprehensif. Kemampuan - kemampuan profesional ini harus ditumbuhkan pada lingkungan pendidikan tinggi. Saat ini pendidikan keperawatan khususnya di Indonesia sudah semakin berkembang secara kualitas dan kuantitas dimana pendidikan keperawatan sudah sampai pada level doktoral, di Indonesia, sehingga kapasitas profesional memang selayaknya melekat pada para praktisi keperawatan.

d. Mempunyai kompetensi khusus

Kompetensi pada dasarnya dibangun untuk menjamin bahwa pelayanan profesional yang diterima masyarakat aman dan berkualitas. Kompetensi dalam profesi keperawatan adalah kemampuan seseorang yang dapat terobservasi mencakup atas pengetahuan, ketrampilan dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas dengan standar kinerja (*performance*) yang ditetapkan (PP PPNI, 2010)

e. Melayani untuk masyarakat

Ciri dari suatu profesi adalah adanya bentuk pelayanan yang dapat diterima dan dibutuhkan masyarakat. Pelayanan dalam keperawatan adalah bentuk pelayanan fisiologis, psikologis, sosial, spiritual dan kultural yang diberikan kepada klien karena ketidakmampuan, ketidakmauan dan ketidaktahuan dalam memenuhi kebutuhan dasar yang terganggu baik aktual maupun potensial.

f. Mempunyai regulasi sendiri

Menurut PP PPNI (2010) Keperawatan adalah *self-regulating profession* yang mengandung makna bahwa profesi keperawatan mempunyai otoritas untuk mengatur praktik keperawatan demi kepentingan publik dan sebagai bentuk akuntabilitas profesi. Dengan demikian perawat harus bekerja sesuai standar profesi dan kode etik.

g. Mempunyai standar profesi

Standar diartikan sebagai ukuran atau patokan yang disepakati. Untuk dapat menjalankan peran dan fungsinya sesuai dengan domain profesi, diperlukan seperangkat atribut profesi termasuk diantaranya standar profesi yang merupakan acuan bagi perawat untuk bertindak dan

berperilaku professional. Didalam profesi keperawatan, ada tiga jenis standar yaitu standar struktur, standar proses dan standar hasil. Standar struktur merupakan acuan kriteria kualifikasi perawat, persyaratan kerja dan berbagai perangkat kerja yang harus memenuhi kualitas tertentu; standar proses merupakan seperangkat acuan untuk setiap langkah prosedur yang diperlukan perawat dalam menjalankan profesinya, sedangkan standar hasil adalah acuan *outcome* yang semestinya sesuai dengan kriteria tolok ukur pencapaian apabila standar struktur dan standar proses dipenuhi.

h. Mempunyai *ethical practice* (praktek etik)

Profesi mempunyai kode etik untuk menuntun anggota profesi dalam menjalankan aktifitas profesionalnya serta melindungi masyarakat konsumennya dari intervensi yang tidak etis dan mengabaikan nilai-nilai moral; dan melindungi perawat dari tuntutan masyarakat. Terdapat beberapa prinsip etik dalam pelayanan kesehatan dan keperawatan, yaitu: 1) *autonomy* atau penentu pilihan, 2) *Non-maleficence (do no harm)*, 3) *beneficence (do good)*, 4) *justice* (perlakuan adil). Keempat prinsip tersebut harus senantiasa menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan terutama yang menyangkut dilema etis.

i. *Creation of a collegial subculture* (membentuk kolegium profesi)

Kolegium profesi merupakan sekelompok anggota profesi yang mendalami bidang ilmu keperawatan tertentu atau mempunyai spesifikasi dan spesialisasi dalam bidang keilmuan yang digeluti. Kolegium berguna untuk menjaga integritas dan mengembangkan ilmu, serta memberikan pengakuan profesi (sertifikasi) pada anggota.

j. *Intrinsic reward* (penghargaan intrinsik)

Adanya kompensasi atau penghargaan berupa kebebasan dalam melakukan aktifitas profesi, kesempatan melanjutkan pendidikan, adanya jaminan secara finansial. Profesi mempunyai suatu sistem penghargaan yang dibangun dari dalam untuk menjaga integritas dan kecintaan terhadap profesi.

k. *Public Acceptance* (penerimaan oleh publik)

Suatu profesi juga harus dapat diterima dan diakui keberadaannya di masyarakat sehingga dengan demikian menunjukkan bahwa profesi tersebut dibutuhkan dan diharapkan.

Karakter karakter diatas memperjelas bahwa perawat juga merupakan profesi dan sudah seharusnya menampilkan karakter-karakter tersebut didalam memberikan pelayanan keperawatan kepada klien. Karakter profesi diatas harus benar-benar ada didalam diri perawat agar nantinya pelayanan yang diberikan lebih profesional dan asuhan keperawatan lebih berkualitas sehingga memberikan kepuasan kepada klien.

2.1.3 Tanggung jawab Profesi Perawat

Seorang perawat memiliki tanggung jawab terhadap asuhan keperawatan yang diberikannya. Perawat yang bertindak secara bertanggung jawab dapat meningkatkan rasa percaya klien dan profesi lainnya. Seorang perawat yang bertanggung jawab kompeten dalam pengetahuan dan kemampuan serta menunjukkan keinginan untuk bertindak menurut panduan etik profesi (Potter & Perry, 2005).

Dalam UU Keperawatan No. 38 tahun 2014 pasal 1 juga dijelaskan bahwa pelayanan keperawatan adalah bentuk praktik profesional dari pelayanan kesehatan yang ditujukan kepada individu, keluarga, kelompok atau masyarakat dalam bentuk asuhan keperawatan. Oleh sebab itu diharapkan pelayanan keperawatan seperti yang tercantum dalam pasal 2 juga haruslah berperikemanusiaan, sesuai kode etik dan profesional, bermanfaat, adil serta tidak membahayakan keselamatan klien.

Menurut PPNI (2007) tanggung jawab perawat dalam memberikan asuhan keperawatan sebagai berikut:

a. Tanggung jawab terhadap pasien.

Perawat dalam pengabdianya bertanggung jawab kepada pasien dan kebutuhannya tanpa membedakan bangsa, suku, agama, dan status sosia dari pasien.

b. Tanggung jawab terhadap mutu pelayanan.

Perawat bertanggung jawab pada mutu pelayanan keperawatan yang diberikan, jujur memegang rahasia jabatan dan mengutamakan kepentingan pasien diatas kepentingan pribadi.

c. Tanggung jawab terhadap profesi perawat.

Perawat senantiasa harus menjunjung tinggi nama baik profesi dengan selalu meningkatkan kemampuan profesional dan menunjukkan perilaku dan pribadi yang luhur.

d. Tanggung jawab terhadap pemerintah, bangsa dan negara.

Perawat senantiasa mematuhi dan melaksanakan peraturan yang berlaku dan menyumbangkan pikiran kepada institusi dalam meningkatkan kesehatan masyarakat.

2.1.4 Nilai-Nilai Profesional Profesi Keperawatan

Sebagai suatu profesi dalam menjalankan aktivitas keperawatan harus selalu dilandasi nilai profesional atau yang menjadi pilar utama dalam melaksanakan kegiatan keperawatan. Praktik yang didasarkan pada nilai-nilai profesional semakin dibutuhkan hal ini dengan melihat semakin cepatnya perkembangan-perkembangan teknologi terkini yang kemudian diikuti dengan pergeseran tingkat sosial ekonomi masyarakat dan peningkatan kesadaran klien akan haknya (Wahyudi, 2010).

Menurut Keliat, dkk. (2006) ada empat pilar profesional yang harus diterapkan dalam menjalankan aktifitas profesional, yaitu:

a. *Management Approach* (Pendekatan Manajemen)

Pendekatan manajemen merupakan syarat utama untuk menjalankan aktifitas profesional keperawatan. Pendekatan manajemen yang diterapkan yaitu melaksanakan fungsi manajemen yang terdiri dari perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*directing*) dan pengendalian (*controlling*).

b. *Compensatory Reward* (Penghargaan berupa Kompensasi)

Pilar kedua ini difokuskan pada manajemen sumber daya manusia (SDM) keperawatan. Penekanan pada bagaimana pengelolaan tenaga keperawatan agar dapat produktif sehingga misi dan tujuan organisasi (rumah sakit, red) dapat tercapai. Pengelolaan SDM keperawatan rumah sakit adalah untuk menciptakan iklim kerja yang menyenangkan dan memberikan kepuasan bagi staf dan pasien. Hal ini juga merupakan bentuk penghargaan bagi profesi keperawatan karena pada akhirnya juga akan berimbas langsung kepada perawat yaitu

dengan mendapatkan kompensasi berupa penghargaan sesuai dengan apa yang telah dikerjakan.

c. *Professional Relationship* (Hubungan Profesional)

Hubungan profesional dalam memberikan pelayanan keperawatan merupakan standar dari hubungan antara pemberi pelayanan dan penerima keperawatan. Pada pelaksanaannya hubungan profesional bisa terjadi perawat dengan perawat, antara perawat dengan tim kesehatan (secara internal) serta hubungan antara pemberi dan penerima pelayanan kesehatan (secara eksternal).

d. *Patient Care Delivery* (Pemberian Asuhan Keperawatan)

Praktek keperawatan profesional mempunyai ciri yaitu dilandasi dengan keterampilan intelektual, teknikal, interpersonal dan etik yang dilaksanakan dengan menerapkan suatu metode asuhan keperawatan yang dapat dipertanggungjawabkan.

Pelayanan keperawatan professional pada dasarnya memberi penekanan pada kualitas dan akuntabilitas dari pelayanan keperawatan yang diberikan kepada masyarakat. Profesionalitas dalam keperawatan dicapai melalui penerapan standar pendidikan keperawatan bagi tenaga keperawatan, penerapan standar praktek keperawatan dan kesadaran untuk menerapkan kode etik keperawatan dalam asuhan/pelayanan keperawatan (Kusminarti, 2013)

2.2 Konsep Komitmen Profesi

2.2.1 Definisi Komitmen Profesi

Menurut Wahyuningrum (2009) komitmen merupakan langkah atau tindakan yang diambil untuk menopang suatu pilihan tindakan tertentu

sehingga pilihan tindakan itu dapat dijalankan dengan mantap dan sepenuh hati.

Kusumawati (2008) mendefinisikan komitmen profesional sebagai:

- a. Suatu keyakinan dan penerimaan tujuan dan nilai-nilai di dalam organisasi profesi.
- b. Kemauan untuk memainkan peran tertentu atas nama organisasi profesi.
- c. Gairah untuk mempertahankan keanggotaan pada organisasi profesi.

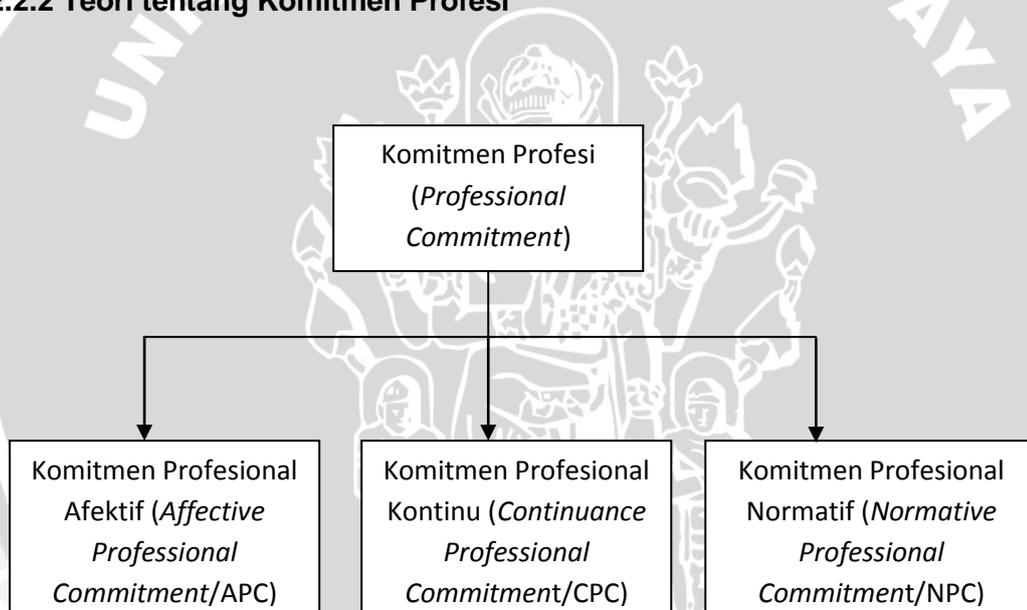
Komitmen profesional merupakan persepsi yang berintikan loyalitas, tekad, dan harapan seseorang dengan dituntun oleh sistem nilai atau norma yang akan mengarahkan orang tersebut untuk bekerja sesuai prosedur-prosedur tertentu dalam upaya menjalankan tugasnya dengan tingkat keberhasilan yang tinggi. Hal ini menjadikan komitmen profesional sebagai ide yang mendorong seseorang dalam bekerja. Komitmen profesional juga akan mengarahkan pada motivasi kerja secara profesional (Handayani, 2012).

Komitmen karyawan terhadap pekerjaannya menjadi hal yang penting bagi sebuah organisasi dalam menciptakan keberlangsungan hidupnya. Hal tersebut menunjukkan hasrat karyawan untuk tetap tinggal dan mengabdikan pada profesi tersebut sepanjang karirnya. Menurut Riady (2009) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tinggi dapat dicirikan dengan rasa bangga terhadap profesinya, merasa memiliki prospek bersama dengan profesinya, menganggap profesinya adalah pekerjaan terbaik serta kemauan untuk berkorban demi kebaikan profesinya.

Menurut Wahyuningrum (2009) komitmen profesional merupakan peristiwa dimana individu sangat tertarik pada nilai – nilai, aturan dan tujuan profesinya.

Seorang profesional dalam menjalankan tugasnya akan berdasarkan pada perilaku, sikap dan orientasi profesinya tersebut, hal ini akan memunculkan loyalitas pada profesi tersebut. Sementara menurut Bishop C *et al.* (2008) yaitu, hubungan psikologi antara individu dan profesinya yang didasari atas reaksi afektif terhadap profesinya. Sehingga seseorang dengan komitmen profesi yang baik akan memiliki sikap positif terhadap profesinya dan mampu untuk bekerja sesuai prosedur yang telah ditetapkan.

2.2.2 Teori tentang Komitmen Profesi



Gambar 2.1 Komponen Komitmen Profesi(Smith & Hall, 2008)

Smith & Hall (2008) menyatakan bahwa komitmen dikarakteristikkan oleh kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai dari profesi, kemauan untuk menggunakan usaha sesungguhnya untuk kepentingan profesi, keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan profesi. Komitmen profesional yang kuat dalam diri seorang karyawan akan mendorong untuk selalu berusaha keras mencapai tujuan profesi, serta akan memiliki pandangan positif

dan berusaha melakukan yang terbaik untuk profesi. Hal ini berarti, seorang karyawan haruslah memiliki komitmen profesi yang tinggi untuk menghasilkan kinerja yang berkualitas.

Smith & Hall (2008) mengemukakan tiga dimensi dari komitmen profesi yaitu:

a. *Affective Commitment* (Komitmen Afektif)

Komitmen yang terjadi ketika karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi tersebut karena ada keinginan untuk mencapai tujuan profesi. Individu yang berkomitmen berdasarkan *affective* akan terus bekerja pada profesinya karena keinginannya sendiri, keinginan ini berdasarkan tingkat identifikasi individu terhadap perusahaan dan kesediaannya untuk membantu profesinya mencapai tujuan (Khikmah, 2005). Karyawan mengakui adanya kesamaan antar dirinya dan profesinya, sehingga menunjukkan perhatian dan secara konsekuen membentuk komitmen afektif (Susanto & Gunawan, 2013).

b. *Continuance Commitment* (Komitmen kontinu)

Merupakan kemauan individu untuk tetap bertahan dalam profesinya karena merasa tidak ada alternatif pekerjaan lain. Komitmen kontinu muncul dari suatu perspektif dimana individu dipandang tetap berada dalam organisasi karena mengakumulasikan upah, bonus, komisi dan pembagian laba (Riyanto, 2008).

c. *Normative Commitment* (Komitmen Normatif)

Komitmen ini menggambarkan keinginan individu akan bertahan terhadap profesi mereka karena adanya kesadaran bahwa berkomitmen merupakan suatu kewajiban mereka. Komitmen normatif

ini merupakan pengaruh dari investasi organisasi atau profesi terhadap karyawannya, misalnya pelatihan yang sudah diberikan, subsidi kuliah dan sosialisasi pengalaman yang menekankan nilai loyalitas (Khikmah, 2005).

Profesionalisme perawat sebagai suatu profesi yang dapat memberikan kontribusi yang lebih nyata dan berkualitas dalam pelayanan keperawatan di rumah sakit harus ditumbuhkan. Hal tersebut bertujuan untuk menjamin kualitas asuhan keperawatan yang diberikan kepada masyarakat. Pada hakekatnya profesionalitas dalam keperawatan didasarkan pada pemahaman adanya suatu landasan ilmiah yang spesifik dan menjadi dasar pada praktek keperawatan, disertai dengan adanya kemampuan tenaga keperawatan untuk melaksanakan praktek keperawatan tersebut dan diterapkan untuk kesejahteraan manusia (Kusminarti, 2013).

2.2.3 Cara Mengukur Komitmen Profesional

Studi terdahulu tentang komitmen profesional memberikan kontribusi terhadap beberapa aspek, seperti pengukuran komitmen profesi dan hubungan antara komitmen profesi dengan komitmen organisasi. Akan tetapi umumnya, beberapa penelitian mengukur komitmen profesi dengan cara yang undimensional dan atau menggunakan cara yang sama dengan pengukuran komitmen organisasi. Sehingga, pengukuran komitmen profesi dapat menggunakan kuisioner komitmen organisasi yang telah dimodifikasi (Goswami, 2007)

Teori diatas muncul dari penelitian Allen & Meyer (1993) menguji tiga indikator komitmen organisasi yaitu: komitmen afektif (keinginan untuk tetap

menjalani profesi), komitmen kontinu (kebutuhan untuk berprofesi karena “harga” yang ditanggung jika meninggalkan profesi) dan komitmen normatif (tanggung jawab untuk tetap menjalani profesi) terhadap komitmen karir / profesi mahasiswa perawat dan perawat RN (*Registered Nurse*) di Kanada menggunakan kuisisioner komitmen organisasi. Penelitian yang sama menggunakan kuisisioner Allen & Meyer (1993) dilakukan Smith & Hall (2008) terhadap Akuntan Publik dengan mengganti kata profesi perawat.

2.3 Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Working Life / QWL*)

2.3.1 Konsep Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Nawawi (2008) pengertian kualitas kehidupan kerja adalah program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan dengan menciptakan pekerjaan yang lebih baik. Faktor-faktor yang perlu dipenuhi dalam menciptakan kualitas kehidupan kerja yang baik adalah partisipasi pekerja, kebanggaan, pengembangan karier, penyelesaian konflik, komunikasi, kesehatan kerja, keselamatan kerja, lingkungan kerja serta kompensasi yang layak.

Samtica (2011) mengemukakan pengertian kualitas kehidupan kerja sebagai berikut:

“ Program kualitas lingkungan kerja (*Quality of Working Life*) umumnya berkaitan dengan berbagai macam perubahan metode kerja tradisional, program pemerdayaan pekerjaan dan berbagai macam pola kerja. Komponen utama *Quality of Work Life* adalah bahwa program tersebut mencari cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan dengan menciptakan pekerjaan yang lebih baik.”

Kualitas kehidupan kerja merupakan sebuah teknik pengembangan organisasi yang dirancang untuk meningkatkan fungsi organisasi dengan memanusiakan tempat kerja, sehingga lebih demokratis dan melibatkan

sumber daya manusia dalam pengambilan keputusan. Melihat pentingnya sumber daya manusia, maka diharapkan organisasi mampu memelihara kualitas kehidupan kerja dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan kontribusinya secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Ada dua pandangan mengenai arti kualitas kehidupan kerja (Cascio, 2010) yaitu pertama sejalan dengan usaha organisasi mewujudkan tujuan organisasinya, seperti kebijakan promosi, supervisi yang demokratis, keterlibatan pegawai, dan kondisi kerja yang aman. Pengertian kedua dari kualitas kehidupan kerja menurut Wayne adalah melalui persepsi pegawai. Kualitas kehidupan kerja adalah persepsi pegawai tentang sejauh mana mereka merasa aman, puas terhadap pekerjaan mereka dan mampu tumbuh dan berkembang sebagai manusia. Sementara yang lainnya menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah persepsi pegawai bahwa mereka ingin merasa aman, secara relatif merasa puas dan mendapat kesempatan mampu tumbuh dan berkembang selayaknya manusia. Konsep kualitas kehidupan kerja mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya.

Obsorn *et.al.*, (2005) dalam Yusuf (2012) mendefinisikan kualitas kehidupan kerja sebagai *quality of work life is overall quality of human experiences in the workplace*, yang artinya kualitas kehidupan kerja merupakan keseluruhan kualitas dari pengalaman manusia dalam tempat kerja. Dengan demikian peran penting dari *quality of work life* adalah mengubah iklim organisasi agar secara teknis dan manusiawi membawa kepada *quality of work life* yang lebih baik. *Quality of work life* merumuskan bahwa setiap proses kebijakan yang diputuskan oleh organisasi merupakan

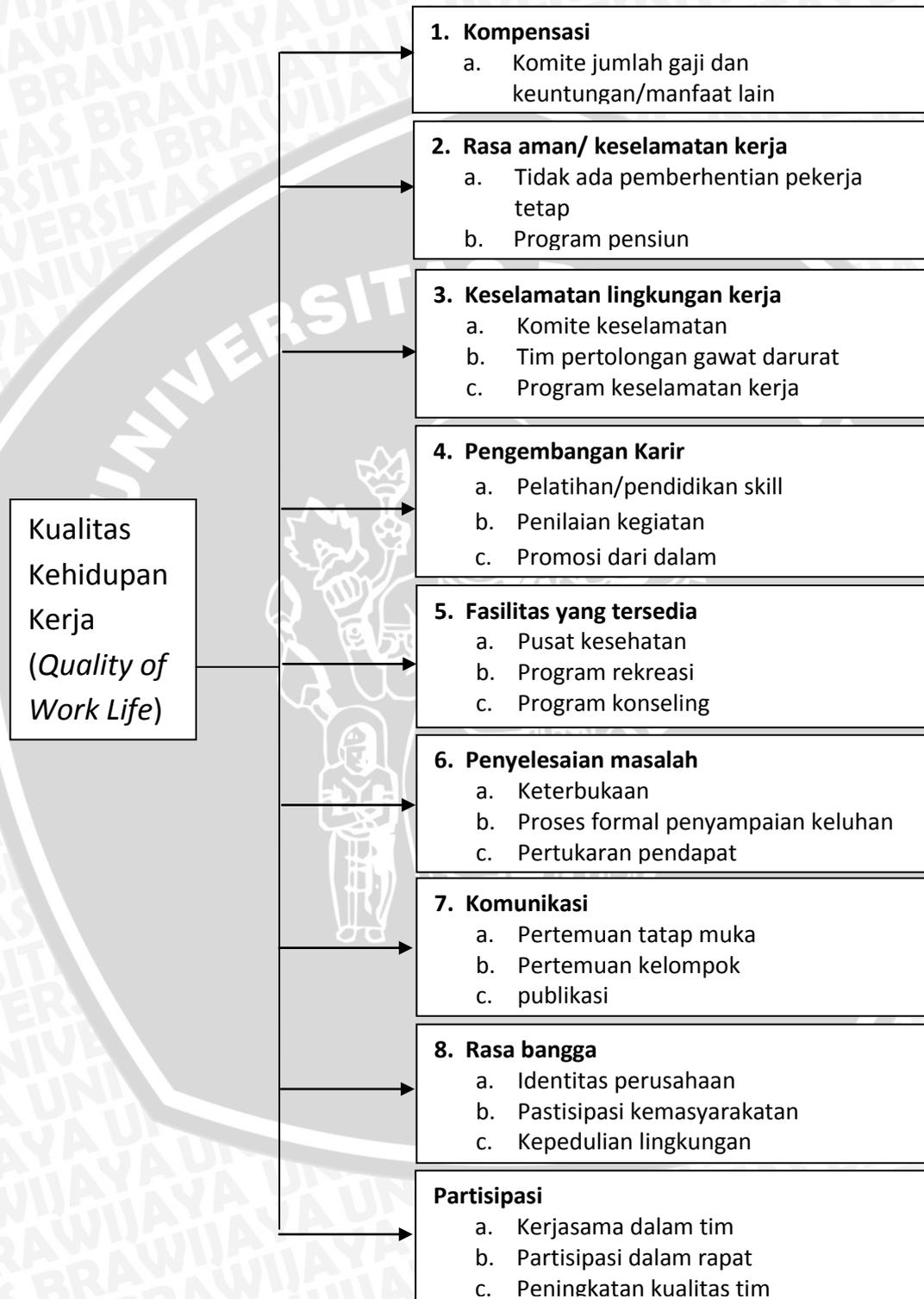
sebuah respon atas apa yang menjadi keinginan dan harapan pegawai mereka.

Berdasarkan definisi dari beberapa ahli di atas maka disimpulkan pengertian dari kualitas kehidupan kerja adalah bentuk kebijakan yang dilakukan oleh organisasi terhadap pegawai berkaitan dengan proses memanusiakan dalam bentuk kepedulian yang baik, kondisi kerja yang baik, kompensasi yang layak, dan adanya tantangan serta pemberian penghargaan dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Menurut Brooks & Anderson (2005) kualitas kehidupan kerja perawat adalah sejauh mana perawat merasa puas mengenai kebutuhan pribadi mereka (pertumbuhan, kesempatan, keamanan) serta persyaratan organisasi (peningkatan produktivitas, penurunan turnover) melalui pengalaman mereka dalam organisasi tempat kerja mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

Untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas kehidupan kerja yang dialami oleh perawat professional mengharuskan perawat lebih terampil dan produktif dalam pekerjaan mereka. Kualitas kehidupan kerja perawat dirumah sakit yang sangat rendah akan mengakibatkan tingginya ketidakhadiran perawat dan *turnover*. Namun dengan meningkatnya kualitas kehidupan kerja, kinerja staf meningkat, stress berkurang, absensi menurun dan turnover juga akan menurun. Kualitas kehidupan kerja perawat yang positif dapat mendukung perawatan pasien yang berkualitas tinggi dan memberikan kontribusi pada kelanjutan sistem perawatan kesehatan (Mosadeghard, 2013).

2.3.2 Komponen Kualitas Kehidupan Kerja



Gambar 2.2 Komponen Kualitas Kehidupan Kerja (Cascio, 2010)

Menurut Cascio (2010) peranan organisasi untuk memperbaiki kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) merupakan usaha untuk memenuhi kebutuhan pegawai baik fisik maupun psikologis yang terdiri dari beberapa komponen adalah:

a. Kompensasi yang Seimbang (*Equitable Compensation*)

Kompensasi sangat berhubungan dengan pegawai sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan ukuran hasil pekerjaan pegawai tersebut. Besar kecilnya kompensasi mempengaruhi prestasi kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawai. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kerja dan pengabdian mereka. Menurut Notoatmojo (2009), gaji bagi pegawai merupakan motivator yang penting karena dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup dan keluarga, jika masih ada lebihnya dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi, mencapai aktualisasi diri dan meningkatkan kedudukan di masyarakat.

Menurut Purnawanto (2010), kompensasi dapat bersifat finansial (transaksional) maupun non-finansial (relasional). Kompensasi yang bersifat finansial ada dua kriteria yaitu berdasarkan kinerja atau selain kinerja. Kompensasi berdasarkan selain kinerja adalah proteksi (seperti jaminan sosial tenaga kerja, fasilitas kesehatan), *time away from work* (seperti cuti atau izin meninggalkan pekerjaan tetapi tetap dibayar) dan layanan (seperti kantin dan antar jemput). Sedangkan kompensasi non-finansial adalah pengakuan dan status, *employment security*, tantangan pekerjaan dan kesempatan belajar.

Menurut Hasibuan (2005), pemberian gaji yang adil dan wajar merupakan motivator yang baik. Asas adil merupakan besarnya kompensasi yang dibayarkan organisasi kepada pegawai sesuai dengan jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, prestasi kerja, tanggung jawab, jabatan pekerjaan dan memenuhi persyaratan internal konsistensi, sedangkan layak atau wajar merupakan kompensasi yang diterima pegawai dan dapat memenuhi kebutuhan pada tingkat normatif dan ideal.

Tolak ukur layak dinilai relatif, penerapan besarnya kompensasi didasarkan atas batasan upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku (Rivai, 2005; Alzeira, 2010). Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh pegawai bersama keluarganya. Sedangkan menurut Cascio (2010) bahwa tujuan adanya sistem kompensasi adalah menarik, menahan dan memotivasi pegawai demi mencapai keadilan antara pegawai dan organisasi. Dengan demikian, kompensasi merupakan salah satu motivasi bagi pegawai untuk merasa puas terhadap apa yang diberikan oleh organisasi atas pekerjaannya.

b. Rasa Aman terhadap Pekerjaan (*Job Security*)

Menurut Hasibuan (2005) mengatakan bahwa pensiun merupakan pemberhentian pegawai atas keinginan organisasi, undang-undang ataupun keinginan pegawai itu sendiri. Pada umumnya pegawai yang pensiun mendapatkan uang pesangon yang besarnya telah diatur dalam undang-undang bagi pegawai negeri sedangkan bagi pegawai

swasta diatur oleh perusahaan yang bersangkutan. Dalam undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 150 Tahun 2000 menyatakan bahwa adanya pemberian pesangon bagi pegawai yang berhenti bekerja karena pemutusan hubungan kerja (PHK). Pada umumnya, pesangon diberikan kepada pegawai yang mengalami PHK dengan alasan normal seperti pengunduran diri atau pensiun. Perusahaan diwajibkan untuk membayar sejumlah uang pesangon kepada pegawai yang telah diberhentikan atau pensiun sebagai uang penggantian yang memang seharusnya diterima oleh pegawai. Undang-undang yang mengatur pesangon ada dalam Pasal 156 UU No. 13 tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan. Perhitungan uang pesangon berdasarkan pencapaian masa kerja dan gaji/upah. Dengan demikian, setiap perusahaan harus menjelaskan kepada pegawai tentang hak uang pesangon bila pensiun atau mengundurkan diri.

Menurut Cascio (2010) rasa aman pegawai terhadap pekerjaan bisa diwujudkan oleh organisasi dalam bentuk pensiun dan status pegawai dengan adanya kepastian status kepegawaian diharapkan pegawai tersebut akan bekerja secara sungguh-sungguh. Selain itu, pemberian benefit atau jaminan sosial merupakan hal yang penting dalam mencapai target organisasi ditengah persaingan yang ketat saat ini. Perubahan atau pengurangan jaminan sosial yang diterima pegawai akan memberikan dampak buruk bagi pegawai dan dapat menimbulkan keinginan untuk mengundurkan diri dari pegawai tersebut.

c. Keselamatan Lingkungan Kerja (*Safe Environment*)

Tiap organisasi/perusahaan wajib menciptakan kondisi lingkungan kerja yang aman dan sehat serta memenuhi syarat dan standar kerja supaya tidak terjadi kecelakaan pada saat bekerja. Sesuai dengan undang-undang No.36 tahun 2009 tentang Kesehatan pasal 165 ayat 1, pengelola tempat kerja wajib melakukan segala bentuk upaya kesehatan melalui upaya pencegahan, peningkatan pengobatan dan pemulihan bagi tenaga kerja. Oleh sebab itu, dibutuhkan bagian atau unit kerja yang menangani masalah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) untuk mencegah Penyakit Akibat Kerja (PAK) dan Kecelakaan Akibat Kerja (KAK).

Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja. Jika lingkungan tidak baik dan aman maka akan menimbulkan beban tambahan bagi para pegawai. Banyak komponen yang ada di lingkungan kerja, salah satunya lingkungan sosial-psikologis yang harus dipelihara sehingga kondusif atau memberikan pengaruh positif bagi kesehatan dan keselamatan pegawai. Menurut Depkes (2009) program K3 di rumah sakit yang harus diterapkan diantaranya:

1. Pengembangan kebijakan K3, pembudayaan perilaku K3 dan pengembangan SDM K3 di rumah sakit.
2. Pengembangan pedoman dan standar operasional prosedur (SOP) K3 di rumah sakit.
3. Pemantuan dan evaluasi kesehatan lingkungan tempat kerja
4. Pelayanan kesehatan kerja dan keselamatan kerja
5. Pengembangan manajemen tanggap darurat

6. Pengembangan program pemeliharaan dan pengelolaan limbah pada, cair dan gas di rumah sakit.
7. Pengelolaan jasa, bahan beracun berbahaya dan barang berbahaya di rumah sakit.
8. Pengumpulan, pengelolaan, dokumentasi data dan pelaporan kegiatan K3
9. Review program tahunan

Selain itu, dalam Depkes (2009) proses manajemen (*planning, organizing, controlling, evaluating*) K3 rumah sakit dengan merujuk pada SK Menkes No. 432/Menkes/SK/IV/2007 tentang pedoman Manajemen K3 di rumah sakit dan OHSAS 18001 tentang Standar Sistem Manajemen K3. Dengan adanya K3 di rumah sakit diharapkan dapat menurunkan angka kecelakaan kerja dan gangguan lainnya sehingga produktivitas pegawai dapat maksimal untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan motivasi bagi pegawai untuk senantiasa menjaga keselamatan dan keamanan saat menjalankan pekerjaan.

d. Pengembangan Karir (*Career Development*)

Secara umum, karir merupakan segala bentuk pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang selama masa kerjanya sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidup yang ideal. Pengembangan karir atau kompetensi adalah pengembangan tingkat pengetahuan, ketrampilan dan sikap atau perilaku yang dimiliki setiap individu dalam melaksanakan tugas organisasi (Ayuningtyas, 2008). Setiap organisasi pasti menginginkan anggotanya terus berkembang

sehingga membawa dampak positif bagi organisasi. Oleh sebab itu, setiap pegawai berkeinginan untuk terus meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seiring dengan perkembangan karirnya. Menurut Cascio (2010) pengembangan karir dapat dilakukan dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan, evaluasi kinerja dan promosi jabatan. Dengan demikian, jenjang karir di suatu organisasi membuat pegawai lebih meningkatkan kualitas pekerjaannya.

Dalam segi perkembangan organisasi, perencanaan karir sangat dibutuhkan, agar dapat sejalan dengan perkembangan kemampuan bagi pegawai yang akan menduduki jabatan di suatu organisasi. Manfaat pengembangan karir menurut Notoatmodjo (2009) diantaranya meningkatkan kesadaran pentingnya klasifikasi pekerjaan, masukan untuk perencanaan program pengembangan organisasi, membantu pegawai menyusun strategi pengembangan, selektif untuk mengikuti program pengembangan, mempermudah pemanfaatan potensi pegawai, meningkatkan motivasi kerja pegawai, mempermudah proses promosi pegawai, meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi *turnover* dan meningkatkan loyalitas pegawai. Menurut Hasibuan (2005), ada beberapa hal yang harus diperhatikan dalam pengembangan karir, yaitu:

1) Kinerja

Pegawai yang kinerjanya hanya rata-rata atau dibawah rata-rata biasanya tidak menjadi prioritas bagi para pemimpin organisasi. Oleh karena itu, pengembangan karir dikaitkan dengan

kinerja seseorang. Jika pegawai mempunyai kinerja baik maka ia memiliki kesempatan untuk pengembangan karir.

2) Loyalitas

Pegawai yang memiliki integritas yang tinggi mampu menjadikan pertimbangan pimpinan untuk pengembangan karir pegawai tersebut. Sebaliknya, pegawai yang memiliki loyalitas rendah tidak memiliki integritas terhadap organisasinya dan karirnya akan terlambat.

3) Dikenal

Pegawai yang banyak dikenal terutama dikalangan pimpinan akan lebih mudah dalam pengembangan karirnya.

4) Bawahan

Dalam pengembangan karir seseorang, peran staf atau bawahan juga ikut menentukan. Oleh karena itu, pimpinan harus pandai untuk memanfaatkan bawahannya yang memiliki ketrampilan tertentu.

5) Kesempatan pengembangan

Pegawai harus pandai memanfaatkan waktu untuk mengembangkan diri, misalnya mengikuti pendidikan dan pelatihan, mengikuti kursus ketrampilan, mengikuti seminar yang terkait dengan pekerjaannya. Pengembangan karir merupakan tanggung jawab organisasi, tetapi tiap pegawai perlu merencanakan pengembangan karirnya masing-masing.

e. Fasilitas yang Tersedia (*Wellness*)

Menurut Hasibuan (2005) untuk mempertahankan pegawai, organisasi memberikan kesejahteraan dalam bentuk kompensasi tidak langsung berupa pemberian fasilitas dan pelayanan. Dengan cara tersebut, diharapkan dapat memuaskan kebutuhan pegawai dalam bekerja sehingga menciptakan ketenangan, semangat bekerja, disiplin, sikap loyalitas dan dedikasi pegawai terhadap suatu organisasi.

Menurut Cascio (2010) fasilitas yang biasanya disediakan oleh institusi terdiri dari sarana dan prasarana yang mendukung baik fisik atau nonfisik, contohnya tempat pelayanan kesehatan yang memadai, aman, nyaman dan memenuhi standar pelayanan minimal, program rekreasi pegawai, jaminan kesehatan, alat transportasi dan komunikasi. Dengan demikian, pegawai akan lebih maksimal jika fasilitas yang disediakan organisasi bersifat aman dan sesuai dengan standar.

f. Penyelesaian Masalah (*Conflict Resolution*)

Menurut Samtica (2011) konflik adalah situasi dimana tindakan salah satu pihak berakibat menghalangi, menghambat atau mengganggu tindakan pihak lain. Pada umumnya, masyarakat memandang konflik sebagai keadaan yang buruk dan harus dihindari. Akan tetapi, konflik dapat dikelola secara konstruktif, sehingga dapat memberikan manfaat positif bagi diri sendiri maupun hubungan dengan orang lain. Menurut Dahshan (2014) beberapa manfaat positif dari konflik yaitu konflik dapat memberikan kesadaran

bahwa ada persoalan yang perlu dipecahkan dalam suatu hubungan, mendorong untuk melakukan perubahan dalam diri seseorang, menumbuhkan dorongan dalam diri seseorang untuk memecahkan persoalan yang selama ini tidak disadari, menjadikan kehidupan lebih menarik, lebih mendalami dan memahami pokok persoalan, membimbing kearah terciptanya keputusan bersama yang lebih matang dan bermutu, menghilangkan ketegangan yang sering dialami dalam suatu hubungan, menjadikan seseorang sadar tentang dirinya sesungguhnya dan mempererat hubungan.

Setiap orang memiliki strategi masing-masing dalam mengelola konflik. Strategi ini merupakan hasil belajar, biasanya dimulai sejak anak-anak dan akan bekerja secara otomatis. Menurut Johnson dalam Supratiknya (2009), ada 5 gaya dalam mengelola konflik antarpribadi yaitu:

1) Gaya kura-kura

Menghindar dari pokok persoalan maupun dari orang-orang yang dapat menimbulkan konflik. Merasa memecahkan konflik hanya sia-sia dan lebih mudah menarik diri, secara fisik ataupun psikologis dari konflik daripada menghadapinya.

2) Gaya ikan hiu

Lebih mengutamakan kepentingan pribadi daripada hubungan dengan pihak lain. Konflik harus dipecahkan dengan cara satu pihak menang dan pihak lain kalah.

3) Gaya kancil

Mengutamakan hubungan dengan pihak lain dan kurang mementingkan tujuan pribadi. Berkeyakinan bahwa konflik harus dihindari dan didamaikan, bukan dipecahkan, agar hubungan tidak menjadi rusak dan tercipta kedamaian.

4) Gaya rubah

Senang mencari kompromi. Tercapainya tujuan pribadi ataupun hubungan baik dengan pihak lain sama-sama penting. Mereka mau mengorbankan sedikit tujuan pribadi dan hubungan dengan pihak lain demi tercapainya kepentingan dan kebaikan bersama.

5) Gaya burung hantu

Mengutamakan tujuan pribadi sekaligus hubungan dengan pihak lain. Merasa konflik merupakan masalah yang harus dicari solusinya dan solusi tersebut harus sejalan dengan tujuan pribadi ataupun tujuan lawan. Selalu berusaha mencari penyelesaian yang memuaskan kedua belah pihak dan mampu menghilangkan ketegangan serta perasaan negatif yang muncul dalam diri.

Dengan memahami strategi dalam menghadapi dan memecahkan konflik diharapkan dapat membiasakan diri menggunakan strategi konflik yang paling efektif ditinjau dari sudut pandang tercapainya tujuan-tujuan pribadi maupun terpeliharanya hubungan baik dengan orang lain.

g. Komunikasi (*Communication*)

Menurut Ayuningtyas (2008) komunikasi adalah proses pengoperasian rangsangan (stimulus) dalam bentuk lambang atau simbol bahasa atau gerak (non-verbal) untuk mempengaruhi perilaku orang lain. Komunikasi antarpribadi sangat penting bagi suatu hubungan. Beberapa peranan komunikasi antarpribadi yaitu membantu perkembangan intelektual dan sosial seseorang, terbentuknya identitas atau jati diri selama berkomunikasi dengan orang lain, memahami realitas disekeliling melalui pandangan orang lain dan menentukan kesehatan mental yang dilihat dari cara berkomunikasi. Berikut ini ada beberapa keterampilan dasar komunikasi menurut Notoatmodjo (2009) supaya mampu mengembangkan dan memelihara komunikasi yang akrab, hangat dan produktif dengan orang lain, yaitu:

1) Harus saling memahami.

Agar dapat memahami, hal pertama dilakukan adalah saling percaya. Kemudian, saling membuka diri yaitu saling mengungkapkan tanggapan terhadap situasi yang sedang dihadapi, termasuk kata-kata yang diucapkan atau perbuatan yang dilakukan oleh lawan komunikasi. Untuk dapat membuka diri seperti itu, sebelumnya harus introspeksi diri yaitu menyadari perasaan-perasaan maupun tanggapan-tanggapan batin pribadi. Selain itu, tentu harus mampu mendengarkan orang lain. Membuka diri kepada orang lain dan mendengarkan dengan penuh perhatian ketika orang lain sedang membuka diri

merupakan cara tepat untuk memulai dan memelihara komunikasi.

- 2) Harus mengkomunikasikan pikiran dan perasaan secara tepat dan jelas.

Kemampuan ini juga harus disertakan kemampuan menunjukkan sikap hangat dan perasaan senang serta kemampuan mendengarkan yang efektif.

- 3) Saling menerima dan saling memberikan dukungan atau saling menolong.

Seseorang harus mampu menanggapi keluhan orang lain dengan cara menunjukkan sikap memahami dan bersedia menolong diiringi dengan bimbingan dan contoh seperlunya agar orang tersebut mampu menemukan pemecahan masalah yang konstruktif.

- 4) Mampu memecahkan konflik dan bentuk masalah antarpribadi lain yang mungkin muncul dalam komunikasi dengan orang lain.

Dengan cara yang semakin mendekatkan diri dengan lawan komunikasi dapat menjadikan komunikasi yang semakin berkembang.

Komunikasi dikatakan efektif jika penerima menginterpretasikan pesan yang diterimanya sebagaimana yang dimaksud oleh pengirim. Selain itu komunikasi dua arah yang terbuka akan memudahkan untuk saling memahami dan sangat menolong mengembangkan relasi yang memuaskan bagi kedua belah pihak demi terciptanya kerja sama yang baik.

h. Rasa Bangga terhadap Institusi (*Pride*)

Definisi kata bangga menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah perasaan besar hati yang dapat ditunjukkan dengan menghargai sesuatu. Rasa bangga terhadap institusi bisa diciptakan oleh organisasi kepada pegawainya dengan cara memberikan kesempatan untuk meningkatkan citra positif bagi organisasi dalam rangka mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Menurut Haryati (2012) bahwa *organizational image* merupakan modal yang sangat penting bagi tumbuh kembang organisasi. Dengan demikian, reputasi baik terhadap suatu organisasi merupakan tanggung jawab jawab bagi setiap pegawai untuk terus menjaga citra positif dengan cara memberikan pelayanan kepada masyarakat secara maksimal.

Menurut Cascio (2010), rasa bangga terhadap institusi dapat diimplementasikan dengan cara memperkuat identitas dan citra organisasi, meningkatkan partisipasi masyarakat serta meningkatkan kepedulian terhadap lingkungan hidup. Penghargaan dan pencitraan yang positif dari masyarakat (*corporate image*) terhadap suatu institusi dapat meningkatkan rasa bangga bagi para karyawan yang bekerja di institusi tersebut.

i. Keterlibatan Karyawan (*Employee Participation*)

Menurut Anggraeni (2010) mengatakan partisipasi pegawai sebagai konsep dari manajemen terapan dalam mengembangkan dan melaksanakan keputusan yang langsung mempengaruhi pekerjaan mereka. Keterlibatan pegawai merupakan bagian dari program motivasi yang berasal dari fasilitas dan asumsi yang dijelaskan oleh

para ahli dan mendukung hubungan manusiawi (*human relation*) dalam lingkungan kerja.

Menurut Siagian (2013) keterlibatan pegawai merupakan cara pandang dalam melihat sejauh mana seorang pegawai diikutsertakan dalam menentukan keputusannya sendiri atas pekerjaannya. Hal ini dilakukan untuk memberikan kebebasan kepada pegawai untuk berperan aktif dalam menentukan keputusan pekerjaannya sehingga organisasi tidak bersifat otoriter terhadap pegawai. Oleh sebab itu, semakin tinggi tingkat keterlibatan atau partisipasi pegawai maka semakin tinggi rasa tanggung jawab untuk menunaikan tugasnya.

Menurut Cascio (2010) upaya peningkatan partisipasi karyawan dapat dilakukan dengan cara membentuk *employee involvement*, *employee participation meeting* dan *quality improvement teams*. Untuk meningkatkan keterlibatan pegawai dibutuhkan tipe kepemimpinan partisipatif yaitu kepemimpinan yang dilakukan dengan cara memotivasi staf agar merasa memiliki organisasi. Staf berhak untuk memberikan saran dan pertimbangan saat proses pengambilan keputusan meskipun pada akhirnya pimpinan yang akan mengambil keputusan. Cara ini disebut sistem manajemen terbuka (*open management*). Dengan demikian, pimpinan dapat mendorong kemampuan staf dalam mengambil keputusan dan membina staf untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar (Hasibuan, 2005)

Proses pendelegasian menjadi penting dalam hal keterlibatan pegawai. Beberapa pedoman untuk pelaksanaan delegasi menurut Taylor (2002) dalam Samtica (2011) adalah kenali staf, carilah waktu

untuk berkomunikasi dengan jelas, jelaskan sebelum memberi memberikan tugas, jangan melimpahkan saja, perhatikan apa yang didelegasikan, delegasikan tugas yang penting, delegasikan tugas yang menyenangkan, jangan mendelegasikan hanya kepada pegawai yang mampu, percayailah staf, delegasikan sasarannya, dorong karyawan untuk membuat perencanaan, mintalah penyelesaian, berikan pujian, tampunglah kesalahan dan kembangkan pegawai.

2.3.3 Pentingnya Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Gitosudarmo dalam Usman (2009) menguraikan mengenai sasaran utama program kualitas kehidupan kerja, yaitu:

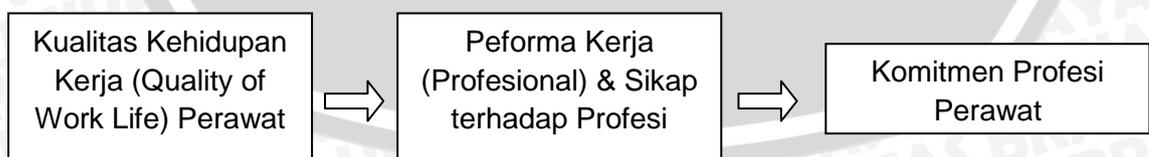
- a. Menciptakan organisasi yang lebih demokratis dimana setiap orang memiliki suara terhadap sesuatu yang mempengaruhi kehidupannya.
- b. Mencoba memberikan imbalan finansial dari organisasi sehingga setiap orang mendapatkan manfaat dari kerjasama yang lebih besar, produktivitas lebih tinggi dan meningkatkan probabilitas.
- c. Mencoba mencari cara untuk menciptakan keamanan kerja yang lebih besar dengan meningkatkan daya hidup organisasi dan lebih meningkatkan hak pekerja.
- d. Mencoba meningkatkan pengembangan individu dengan menciptakan kondisi yang mendukung terhadap pertumbuhan pribadi.

Selain itu, menurut Usman (2009) program kualitas kehidupan kerja dapat meningkatkan komunikasi internal dan kelompok, meningkatkan koordinasi, motivasi dan kapabilitas pekerja. Dengan demikian, program tersebut dapat mencapai visi, misi dan tujuan dari organisasi yang lebih berkembang. Fokus dari

kualitas kehidupan kerja secara khusus dampaknya bagi individu yaitu bagaimana kerja dapat menyebabkan orang-orang menjadi lebih baik daripada bagaimana orang-orang dapat mengerjakan pekerjaan lebih baik.

2.4 Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Komitmen Profesi pada Perawat

Keinginan yang tinggi untuk tetap berkarier sebagai perawat menunjukkan level yang tinggi juga pada komitmen profesinya, asalkan kualitas kehidupan kerja perawat sudah terpenuhi. Hal tersebut telah dibuktikan bahwa dukungan supervisi dan motivasi terhadap karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh positif terhadap komitmen profesi. Seorang perawat yang menyadari profesinya sangat menarik dan juga adanya dukungan positif dari supervisi, tentu akan lebih menghargai profesinya. Skill dan kemampuan yang terpenuhi sesuai karakteristik pekerjaan dan merupakan salah satu elemen kualitas kehidupan kerja, juga akan berdampak pada performa kerja yang baik, sehingga akan memunculkan sikap yang baik terhadap profesinya dan meningkatkan komitmen profesi. Begitu juga ada pengaruh yang signifikan dari kompensasi dan manfaat yang merupakan elemen dari kualitas kehidupan kerja, terhadap komitmen profesi (Huang, 2007).



(Huang, 2007)

Gambar 2.3 Kerangka Teori Penelitian

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu Mengenai Kualitas Kehidupan Kerja & Komitmen Profesi

No	Judul Jurnal	Tujuan	Teori yang digunakan	Variabel	Instrumen	Hasil
1	Analisis Komitmen Organisasi melalui Faktor Quality of Work Life (Studi Kasus Fakultas Ekonomi dan Manajemen IPB) (Melia, 2011)	Menganalisis hubungan faktor quality of work life (QWL) terhadap komitmen organisasi tenaga pendidik dan kependidikan Fakultas Ekonomi dan Manajemen di IPB	<p>Tiga komponen komitmen organisasi menurut Allen dan Meyer dikutip Zin (2004), yaitu komitmen affective, komitmen continuance, dan komitmen normative.</p> <p>Tujuh faktor QWL menurut Walton yang dikutip Zin (2004) yaitu pertumbuhan dan perkembangan kerja, partisipasi pegawai, kondisi dan lingkungan kerja fisik, pengawasan/su</p>	<p>Variabel bebas: QWL</p> <p>Variabel terikat: Komitmen Organisasi</p>	<p>Metode analisis deskriptif, analisis regresi berganda</p> <p>Metode uji korelasi Rank Spearman</p> <p>Menggunakan kuisisioner 21 pertanyaan untuk QWL dan 24 pertanyaan komitmen organisasi</p>	<p>Tenaga kependidikan (ke tiga aspek komitmen organisasi melalui faktor-faktor QWL):</p> <p>Koefisien determinasi (R²) komitmen affectifve sebesar 72,9%.</p> <p>Koefisien determinasi (R²) komitmen continuance sebesar 63,5%</p> <p>Koefisien determinasi (R²) komitmen normative sebesar 53.1%.</p> <p>Tenaga pendidik (ke tiga aspek komitmen organisasi melalui factor-faktor QWL):</p> <p>Koefisien determinasi komitmen affective sebesar 42,5%,</p> <p>Koefisien determinasi komitmen continuance</p>

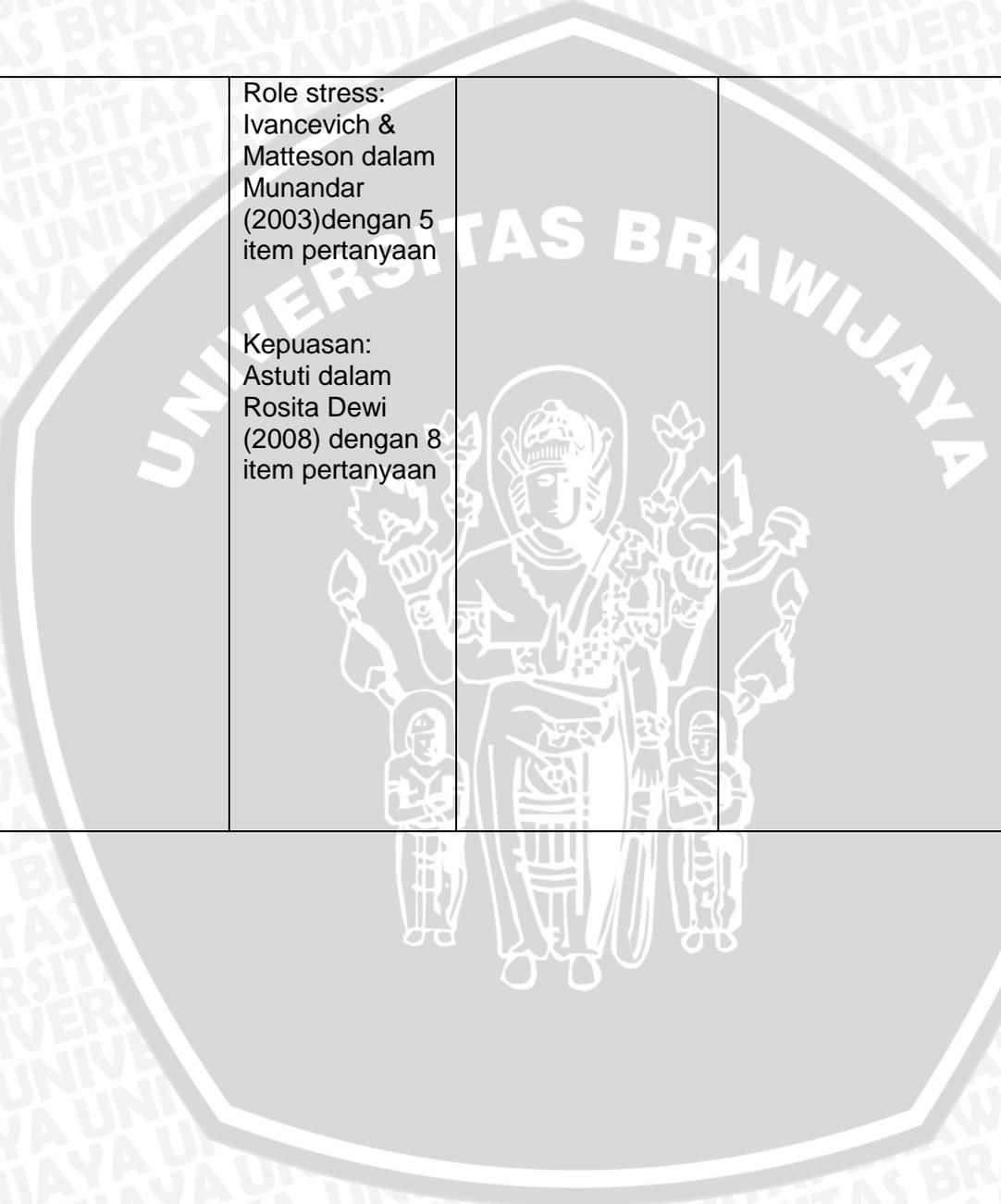
			pervisi, imbalan dan manfaat yang adil dan memadai, relevansi sosial kehidupan kerja, dan integrasi sosial dalam lingkungan.			sebesar 45,8% Koefisien determinasi komitmen normative sebesar 34,8%.
2	<i>Invertigating Occupational Commitment and Turnover Intention Relationship with Burnout Syndrome</i> (Ciftcioglu, 2011)	Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi dampak komponen <i>burnout</i> akuntan terhadap komitmen profesi dan <i>turnover</i>	<p><i>Burnout</i>: Maslach & Jackson (1986) dalam Eker & Anbar (2008)</p> <p>Komitmen profesi: Allen & Meyer (1993)</p> <p><i>Turnover intention</i>: Moore (2000)</p>	<p>H1: ada hubungan negatif antara komitmen profesional dengan <i>turnover intention</i></p> <p>H2: ada hubungan negatif antara komitmen profesi dengan <i>burnout</i></p> <p>H3: <i>burnout</i> mempunyai peran sebagai mediator antara komitmen profesi dengan <i>turnover intention</i></p>	<p><i>Burnout</i>, memiliki 3 aspek (kelelahan emosi, depersonalisasi dan pencapaian individu) dengan 22 item pertanyaan</p> <p>Komitmen profesi: aspek afektif dengan 6 item pertanyaan</p> <p><i>Turnover intention</i>: 4 item pertanyaan</p>	<p>Komitmen profesi afektif mempunyai hubungan negatif terhadap <i>turnover intention</i> ($p = -0,28$)</p> <p>Komitmen profesi afektif memiliki hubungan negatif hanya pada 2 aspek <i>burnout</i> (kelelahan emosi dan pencapaian individu)</p> <p>Kelelahan emosional (<i>burnout</i>) memiliki efek mediator parsial terhadap komitmen profesi dan <i>turnover intention</i></p>

3	<p>Improving Quality of Work Life among Nursing Home Staff: Is It Really Needed? (Rai, 2013)</p>	<p>Untuk menginvestigasi efek dari otonomi kerja dan komunikasi terbuka dan akurat pada kualitas kehidupan kerja staff perawat.</p>	<p>Otonomi kerja (Breugh, 1985)</p> <p>Komunikasi terbuka dan akurat (Hall & Tollbert, 2005)</p> <p>Kualitas kehidupan kerja (VanLaar, <i>et al.</i>: 2007)</p>	<p>Otonomi kerja</p> <p>Komunikasi terbuka & akurat</p> <p>Kualitas kehidupan kerja</p> <p>H1: otonomi kerja berhubungan positif terhadap QWL</p> <p>H2: Komunikasi terbuka & akurat berhubungan positif terhadap QWL</p>	<p>Otonomi kerja 9 item pertanyaan</p> <p>Komunikasi 10 item pertanyaan</p> <p>Kualitas kehidupan kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kepuasan Kerja 6 pertanyaan - Skala Kondisi kerja 2 pertanyaan - Kontrol kerja 3 pertanyaan - Pekerjaan-kehidupan rumah 2 pertanyaan - Kesejahteraan 6 pertanyaan 	<p>Hasil penelitian bahwa setiap aspek dari otonomi kerja dan komunikasi terbuka dan akurat memiliki pengaruh terhadap 5 dimensi dari QWL</p>
4	<p>Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja dan Kepuasan Kerja pada CV. Duta Senenan Jepara (Arifin, 2012)</p>	<p>Untuk menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja, dan menganalisis</p>	<p>Kualitas kehidupan kerja oleh Cascio Wayne (2003)</p> <p>Kinerja oleh Elmuti dan Kathawala (1997)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Kualitas kehidupan kerja - Kinerja - Kepuasan kerja 	<p>Kuesioner Kualitas kehidupan kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sistem imbalan yang inovatif - Lingkungan kerja - Restrukturisasi kerja <p>Kinerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> - kualitas kerjanya - kuantitas kerjanya - ketepatan waktunya 	<p>Variabel Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja adalah sebesar 0,242</p> <p>Nilai pengaruh tidak langsung antara variabel Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kinerja melalui Kepuasan adalah sebesar 0,112</p>

		<p>pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Kepuasan kerja oleh Russel (1993)</p>		<ul style="list-style-type: none"> - efektivitasnya - kemandirian - komitmen kerjanya. <p>Kepuasan kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> - pekerjaan itu sendiri - bayaran - kesempatan untuk promosi - atasan - rekan kerja 	<p>Nilai R-square konstruk Kualitas Kehidupan Kerja menjadi faktor penentu variabel Kinerja sebesar 0,627</p> <p>Nilai R- square konstruk Kualitas Kehidupan Kerja menjadi faktor penentu variabel Kepuasan sebesar 0,024</p> <p>Kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. DUTA Senenan Jepara. Nilai t- statistik (2,480) lebih besar dari t-tabel 2,01.</p> <p>Kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. DUTA Senenan Jepara karena nilai t-statistik (8.227) lebih besar dari t- tabel 2,01..</p>
--	--	---	--	---	--	--

						Kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan karyawan CV. DUTA Senenan Jepara. Nilai t- statistik yang ditemukan adalah 1,033 yang lebih kecil dari t-tabel 2,01
5	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Stress Kerja Dosen di Universitas Singaperbangsa Karawang (Hersona dkk., 2013)	Untuk mengetahui, menganalisa, dan menjelaskan dan menganalisa kualitas kehidupan kerja dan stress kerja serta menganalisa pengaruh kualitas kehidupan kerja stress kerja dosen	Menurut Cascio (2003) dalam Raymond (2005) Kualitas kehidupan kerja (QWL) (X) Luthans (2008): Stress kerja (Y)	Ada 9 kriteria meningkatkan QWL: <ul style="list-style-type: none"> - Remunerasi - Keamanan lingkungan - Kesehatan lingkungan - Pengembangan kemampuan - Pertumbuhan - Integrasi sosial - Konstitusionalism - Jumlah ruang kehidupan - Sosial relevansi Luthans (2008): <ul style="list-style-type: none"> - Stressor ekstraorganisasi 	Kuisisioner: 27 pertanyaan untuk 9 indikator variabel kualitas kehidupan kerja 14 pertanyaan untuk 4 indikator variabel stress kerja	Kualitas kehidupan kerja berdasarkan hasil kuisisioner menunjukkan rata rata skor 412,888 berada pada skala cukup baik Stress kerja memperoleh rata rata 406,866 berada pada skala cukup baik Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap stress kerja adalah sedang (r=0,456).

				<ul style="list-style-type: none"> - Stressor organisasi - Stressor kelompok - Stressor individual 		Besar pengaruh yaitu 21,6% dan nilai sig 0,000 kurang dari tingkat kesalahan 5 % berarti signifikan.
6	<p>Pengaruh Komitmen, Motivasi, dan Role Stress terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik (Handayani, 2012)</p>	<p>Menganalisa dampak dari komitmen, motivasi dan role stress terhadap kepuasan kerja akuntan publik</p>	<p>Komitmen profesional: Hall dalam Sri Trianingsih (2003) dengan 18 item pertanyaan</p> <p>Komitmen organisasi: Allen and Mayer (1993) dengan 7 item pertanyaan</p> <p>Motivasi: Hunton (1996) dalam Sri Trianingsih (2003) 10 item pertanyaan</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Komitmen profesi - Motivasi - Komitmen organisasi - Role stress - Kepuasan kerja 	<p>Sampling menggunakan metode <i>purposive sampling</i> dengan menggunakan kriteria responden yang mempunyai masa kerja di KAP Jawa Timur minimal 1 tahun.</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. Komitmen profesional berpengaruh terhadap motivasi, dengan demikian hipotesis H1 diterima. b. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap motivasi, dengan demikian hipotesis H2 diterima. c. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap konflik peran, dengan demikian hipotesis H3a diterima. d. Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap ketidakjelasan peran, dengan demikian hipotesis H3b ditolak. e. Komitmen profesional tidak berpengaruh

			<p>Role stress: Ivancevich & Matteson dalam Munandar (2003) dengan 5 item pertanyaan</p> <p>Kepuasan: Astuti dalam Rosita Dewi (2008) dengan 8 item pertanyaan</p>		<p>terhadap kepuasan kerja, dengan demikian hipotesis H4 ditolak.</p> <p>f. Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dengan demikian hipotesis H5 ditolak.</p> <p>g. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis H6 ditolak.</p> <p>h. Konflik peran tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis H7a ditolak.</p>
--	--	--	--	---	--