

Pengaruh *Quality Of Work Life* (Qwl) Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus RSUD Grati)

Oleh:
Dinda Nur Kholifah Safitri*
Jeni Susyanti**
Achmad Agus Priyono***

nksdinda@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This The purpose of this research is to examine Quality of Work Life towards Employee Performance with Job Satisfaction as an intervening variable. The type of this research is Explanatory Research and Quantitative Approach, while the data is used primary data obtained by using a questionnaire by taking a sample of 81 (eighty one) nurse respondents.

This reasearch uses analytical tools such is linear regression and path analysis. The results of this study are (1) Quality of Work Life has positive and significant effects towards nurse performance (2) Quality of Work Life has positive and significant effects towards Job Satisfaction (3) Job Satisfaction has positive and significant effects towards Nurse Performance (4) Job Satisfaction has positive and significant effect and able to mediate the relationship between Quality of Work Life (QWL) on Nurse Performance

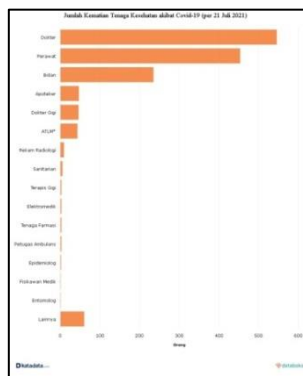
Keywords: *Quality of Work Life, Job Satisfaction, Nurse Performance*

Pendahuluan

Latar belakang Masalah

Pandemi COVID-19 pertama kali masuk Indonesia pada awal bulan maret disebabkan oleh penyakit koronavirus yang menyerang pada saluran pernafasan. Penyakit ini diidentifikasi di Kota Wuhan dan menyebabkan penyakit ini dikenal COVID-19. Hal tersebut menyebabkan kepanikan kepada semua elemen masyarakat termasuk tenaga kesehatan yang merupakan garda terdepan dalam menangani COVID-19.

Berdasarkan databoks.katadata.ac.id mengungkapkan pada tahun 2 Maret 2020 tenaga kesehatan sebanyak 1.459 jiwa meninggal akibat COVID-19.



Dari grafik diatas menunjukkan bahwa tenaga kesehatan memiliki resiko kematian yang tinggi disebabkan dari banyaknya pasien COVID-19 yang dirawat memiliki potensi besar penularan kepada tenaga kesehatan. Sebagai instansi kesehatan dituntut lebih untuk memberikan keamanan kepada tenaga kesehatan dalam menjalankan tugasnya. Menurut pasal 57 UU 36 Tahun 2014 pada poin keempat menyebutkan bahwa tenaga kesehatan berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia, moral, kesusilaan, serta nilai-nilai agama. Tenaga kesehatan disini merupakan aset berharga dalam instansi kesehatan. Tenaga kesehatan sama halnya seperti karyawan yang memiliki peran untuk menciptakan hasil baik melalui barang atau jasa yang berkualitas. Menurut Mangkunegara, (2017:67) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan peran instansi/perusahaan tersebut dapat mencapai kepuasan kerja. Menurut Afandi (2018:74) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap yang positif dari tenaga kerja seperti perasaan, tingkah laku terhadap pekerjaan melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Priyono, (2020) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Menurut Arifin (dalam Alfani, 2018) Setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda. Salah satu cara dalam mengukur tingkat kepuasan karyawan adalah dengan mengetahui perasaan karyawan terhadap aspek-aspek pekerjaannya dan penerapan kualitas *Quality of Work Life* (QWL), karena *Quality of Work Life* merupakan upaya untuk mencapai kinerja yang unggul, produktivitas yang tinggi untuk mencapai kepuasan diri dan lingkungan kerja yang optimal. Terdapat dua cara untuk mengetahui makna *Quality of Work Life*. Pertama, kualitas kehidupan kerja memiliki hubungan yang sesuai dengan usaha organisasi untuk mewujudkan tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Kedua, kualitas kehidupan kerja ialah pandangan yang dimiliki oleh karyawan mengenai keinginan untuk memperoleh rasa aman, kepuasan terhadap pekerjaan, serta mampu tumbuh dan berkembang. Maka dapat disimpulkan bahwa *Quality of Work Life* yaitu pandangan karyawan mengenai kondisi kesejahteraan baik berupa fisik maupun mental saat bekerja (Cascio, 2016).

Apabila perusahaan mampu memberikan kualitas kehidupan kerja yang baik, maka akan berdampak terhadap kinerja karyawan serta kepuasan kerja semakin baik. *Quality of Work Life* memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut diperkuat dalam penelitian terdahulu oleh Alfani, (2018) bahwa *Quality of Work Life* terkait dengan kepuasan kerja dan *Quality of Work Life* yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Salah satu jenis instansi kesehatan yang menjadi rumah sakit rujukan COVID-19 di Provinsi Jawa Timur ialah Rumah Sakit Umum Daerah Grati Kabupaten Pasuruan yang menjadi objek penelitian. RSUD Grati merupakan rumah sakit daerah umum yang terakreditasi C dan dipercaya menjadi salah satu rumah sakit penanganan pasien COVID-19 sejak S-K Gubernur tentang perubahan keempat atas 188/125/KPTS/013/2020 tentang penetapan Rumah Sakit Rujukan Penyakit Corona Virus Disease 2019 (COVID-19). Berdasarkan survei peneliti di RSUD Grati sudah ditemukan adanya penerapan *Quality of work life* dimana jika dilihat dari kompensasi yang diterima setiap perawat itu berbeda-beda sesuai dengan kinerjanya. Selain itu, RSUD Grati juga memberikan fasilitas dan segala kenyamanannya (APD, BOR dan

ventilasi) ditunjang dengan pelayanan yang memuaskan Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Priyono, (2020) dalam penelitiannya menyebutkan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan memediasi antara *Quality of Work Life* terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan ungkapan diatas dapat diketahui bahwa penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Quality of Work Life* (QWL) Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di RSUD Grati.”

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh *Quality of Work Life* (QWL) terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Grati Kabupaten Pasuruan.
2. Bagaimana pengaruh *Quality of Work Life* (QWL) terhadap Kepuasan Kerja di RSUD Grati Kabupaten Pasuruan.
3. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Grati Kabupaten Pasuruan.
4. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja mampu memediasi hubungan antara *Quality of Work Life* terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Grati Kabupaten Pasuruan.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *Quality of Work Life* (QWL) terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Grati Kabupaten Pasuruan
2. Untuk mengetahui pengaruh *Quality of Work Life* (QWL) terhadap Kepuasan Kerja
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
4. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja mampu memediasi hubungan antara *Quality of Work Life* terhadap Kinerja Karyawan.

Manfaat Penelitian

- a. Secara Praktis
Diharapkan dengan dilaksanakannya penelitian ini dapat memberikan masukan positif dan informasi ilmiah kepada instansi kesehatan RSUD Grati mengenai *Quality of Work Life* (QWL) berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening mampu dalam menciptakan keunggulan sumber daya manusia dalam menunjang perkembangan perusahaan.
- b. Secara Teoritis
Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi Penelitian selanjutnya, sehingga menciptakan penelitian-penelitian yang lebih spesifik dalam analisis *Quality of Work Life* (QWL) berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Penelitian Terdahulu

Priyono, (2020) dengan judul “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening” penelitian ini bermaksud agar mengetahui kualitas kehidupan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan sebagai variabel intervening. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan bagian T.U.K PG. kebon agung malang, kualitas kehidupan kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap

kepuasan kerja (Z) pada karyawan bagian T.U.K PG. kebon agung malang, kepuasan kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan bagian T.U.K PG. kebon agung malang, kualitas kehidupan kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening pada karyawan bagian T.U.K PG. kebon agung malang.

Huda et al., (2020) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan” penelitian ini bertujuan agar mengetahui apakah budaya organisasi, komitmen organisasional dan kepemimpinan memiliki pengaruh pada kinerja karyawan. Hasil penelitian bahwa budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai, kepemimpinan memiliki pengaruh parsial terhadap kinerja karyawan dan variabel budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Alfani, (2018) dengan judul “Analisis Pengaruh *Quality Of Work Life* (QWL) Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank BRI Syariah Cabang Pekanbaru” penelitian ini bertujuan agar dapat mengetahui *Quality Of Work Life* (QWL) berpengaruh pada kinerja dan kepuasan kerja PT. Bank BRI Syariah Cabang Pekanbaru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Quality of Work Life* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana karyawan yang memiliki *Quality of Work Life* tinggi akan semakin dapat meningkatkan kinerjanya, *Quality of Work Life* juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja dimana karyawan yang memiliki *Quality of Work Life* tinggi akan semakin dapat meningkatkan kinerjanya, dan *Quality of Work Life* berpengaruh terhadap kinerja dengan mediasi kepuasan kerja karyawan dimana karyawan yang memiliki *Quality of Work Life* tinggi dengan mediasi kepuasan kerja yang tinggi juga akan meningkatkan kinerjanya.

Charyezmah Indah Pertiwy, Usman, (2020) dengan judul “Hubungan *Quality of Work Life* (QWL) dengan Kinerja Perawat di UPTD Puskesmas Lakessi Kota Parepare” penelitian ini bermaksud agar mengetahui analisis hubungan kualitas kehidupan kerja dengan Kinerja Perawat di UPTD Puskesmas Lakessi Kota Parepare. Hasil penelitian ini didapatkan menunjukkan ada hubungan antara kompensasi ($\rho = 0,050$), pengembangan karir ($\rho = 0,029$) dan komunikasi ($\rho = 0,044$) dengan kinerja perawat di UPTD Puskesmas Lakessi Kota Parepare.

Sudiq (2020) dengan judul “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Segar Murni Utama” penelitian ini bermaksud agar mengetahui kualitas kehidupan kerja berpengaruh pada komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Quality Work of Life* berpengaruh positif terhadap *Commitment Organization*, *Quality Work of Life* berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Namun, Kepuasan Kerja tidak memengaruhi Organisasi Komitmen. Jadi, Kepuasan Kerja tidak menjadi intervensi berbagai Kualitas Pekerjaan Kehidupan pada Komitmen Organisasi.

Bekti, (2018) judul “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak X Surabaya” penelitian ini bermaksud menganalisis pengaruh *quality of work life* terhadap kepuasan kerja karyawan di RSIA X Surabaya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *quality of work life* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di RSIA X Surabaya dengan nilai signifikansi sebesar 0,024 atau $\alpha = 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa peningkatan *quality of*

work lifeseiring dengan kepuasan kerja karyawan.

Lusri and Siagian (2017) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya” penelitian ini bermaksud agar mengetahui motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Wibowo, (2017) dengan judul “Pengaruh *Quality Of Work Life* (QWL) Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Di Kabupaten Kulonprogo D.I Yogyakarta” penelitian ini bermaksud agar mengetahui *Quality Of Work Life* (QWL) Dan Motivasi berpengaruh pada kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Quality of Work Life, Need for Achievement, Need for Affiliation* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Kulon Progo. Sedangkan *Need for Power* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Kulon Progo. Sedangkan pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa *Quality of Work Life, Need for Achievement, Need for Affiliation, dan Need for Power* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai kecamatan di Kabupaten Kulon Progo.

Tinjauan Teori

Kinerja

Menurut Hasibuan (dalam lawasi 2017:49) Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melakukan segala tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya yang didasari atas pengalaman, kecakapan kerja, dan ketepatan masa penyelesaian suatu pekerjaan.

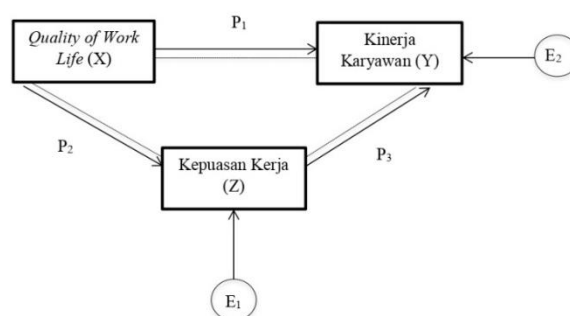
Qualiy of Work Life

Menurut Dessler (dalam Alfani, 2018) mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja yaitu suatu keadaan dimana para pegawai dapat memenuhi kebutuhan penting mereka dengan bekerja dalam organisasi tersebut.

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2017:170) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima.

Kerangka Konseptual



Hipotesis

- H1 : Terdapat pengaruh positif antara variabel *Quality of Work Life* (X) terhadap kinerja karyawan (Y).
H2 : Terdapat pengaruh positif antara variabel *Quality of Work Life* (X) terhadap kepuasan Kerja (Z).
H3 : Terdapat pengaruh positif antara variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
H4 : *Quality of Work Life* (X) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui kepuasan kerja karyawan (Z) sebagai variabel intervening.

Pelaksanaan dan metode

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian *Explanatory Research* dan pendekatan kuantitatif yang menekankan analisisnya pada data-data yang bersifat angka yang nantinya diolah dengan metode statistika untuk interpretasi datanya

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada di RSUD Grati Kabupaten Pasuruan tepatnya berada di Jl. Raya Grati No.199 Ranu Klindungan, Kec. Grati, Kabupaten Pasuruan, Jawa Timur 67184

Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Desember 2021 sampai dengan bulan Januari 2022.

Populasi

Menurut Sugiyono, (2017) definisi populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jumlah tenaga yang ada di RSUD Grati Kabupaten Pasuruan Tahun 2020 sebanyak 273 orang. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah 273 karyawan RSUD Grati.

Sampel Penelitian

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Menurut (Sugiyono, 2017:85) *purvosive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Alasan pemilihan sampel dengan menggunakan *purposive sampling* ialah karena tidak semua sampel memiliki kriteria sesuai dengan yang telah penulis tentukan. Oleh karena itu, sampel yang dipilih sengaja ditentukan berdasarkan kriteria tertentu yang telah ditentukan oleh penulis untuk mendapatkan sampel yang representatif. Dalam penelitian ini terdapat kriteria pemilihan sampel yaitu sebagai berikut:

1. Karyawan aktif Rumah Sakit Umum Daerah Grati Tahun 2020.
2. Karyawan disini dimaksud perawat yang merupakan tenaga medis yang menangani secara langsung pasien COVID-19.

Definisni Operasional***Quality of Work Life***

Walton (dalam Priyono, 2020) yaitu pertumbuhan dan pengembangan, partisipasi, lingkungan fisik, pengawasan, upah dan keuntungan, hubungan sosial, integrasi tempat kerja. Namun, dalam penelitian ini hanya akan dikategorikan menjadi empat variabel. Alasan peneliti menggunakan empat indikator ialah karena tidak semua indikator memiliki kriteria sesuai dengan objek yang telah penulis tentukan. Oleh karena itu, indikator yang dipilih sengaja ditentukan dengan harapan agar menghasilkan data yang akurat. Pemilihan indikator ini sejalan dengan penelitian Priyono, (2020), yaitu:

1. Partisipasi dalam pemecahan masalah
Dimana perusahaan memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk berpartisipasi aktif didalam pengambilan keputusan yang memiliki implikasi baik secara langsung atau tidak langsung terhadap pekerjaannya
2. Pertumbuhan dan pengembangan
Dimana perusahaan memberikan kemungkinan dan kesempatan kepada para karyawan untuk mengembangkan kemampuan serta mempergunakan kemampuan dan ketrampilannya
3. Sistem imbalan yang diberikan bersifat inovatif
Dimana perusahaan didalam memberikan imbalan kepada karyawan dapat mencukupi kehidupan karyawan dan berdasarkan standard hidup pada daerah dimana karyawan tersebut bekerja (upah minimum regional)
4. Perbaikan Lingkungan pekerjaan
Dimana lingkungan kerja bersifat kondusif, serta terdapat suatu tata tertib yang jelas.

Kinerja Karyawan

Menurut Mathis, R.L, & Jackson (dalam Huda dkk., 2020) indikator kinerja meliputi:

1. Kuantitas kerja, yaitu target yang telah dihasilkan (dinyatakan dalam unit).
2. Kualitas kerja, yaitu hasil dari suatu kegiatan yang telah dilakukan mendekati sempurna (dalam memenuhi tujuan yang diharapkan).
3. Ketepatan waktu, yaitu aktivitas yang diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dari hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dalam Suparyadi, (2015:438), Ada empat faktor yang menyebabkan tingginya tingkat kepuasan kerja karyawan yaitu:

1. Kerja yang menantang secara mental
Pada umumnya individu lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka, dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja.
2. Penghargaan yang sesuai
Karyawan pada umumnya menginginkan memperoleh ganjaran yang pantas, yaitu gaji, upah, bonus, dan promosi jabatan yang sesuai dengan upaya-upaya yang dilakukannya dalam mengerahkan pikiran, tenaga, waktu, dan kemungkinan menghadapi risiko pekerjaan.
3. Kondisi kerja yang mendukung
Karyawan berhubungan dengan lingkungan kerja mereka untuk kenyamanan pribadi

dan kemudahan melakukan pekerjaan yang baik. Selain itu, sebagian besar karyawan lebih menyukai bekerja relatif dekat dengan rumah, dengan fasilitas yang relatif modern dan bersih, sama dengan peralatan yang memadai.

4. Rekan kerja yang suportif

Sebagian besar karyawan, kerja juga membutuhkan interaksi sosial. Rekan-rekan kerja yang ramah dan suportif mampu meningkatkan kepuasan.

Hasil Dan Pembahasan

Analisis Statistik Deskriptif

Hasil Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengujian validitas diketahui bahwa pada variabel *Quality Of Work Life* X.1, X.2, X.3, X.4 memiliki nilai r hitung 0.422, 0.414, 0.429, 0.453 > dari r tabel 0.216 sehingga *Quality Of Work Life* dapat dikatakan valid. Kemudian variabel pada variabel Kinerja Karyawan Y.1, Y.2, Y.3 memiliki nilai r hitung sebesar 0.700, 0.824, 0.750 > r tabel 0,216 sehingga Kinerja karyawan dapat dikatakan valid dan pada variabel kepuasan Kinerja Z.1, Z.2, Z.3, Z.4, Z.5 memiliki nilai r hitung 0.434, 0.496, 0.521, 0.512, 0,849 > t tabel 0.216 sehingga kepuasan kinerja dapat dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Hasil menunjukkan nilai Cronbach's Alpha pada variabel Kinerja karyawan sebesar 0.727 > 0,6 maka hasil dari variabel Kinerja karyawan dapat dikatakan reliabel, variabel *Quality Of Work Life* sebesar 0.734 > 0,6 maka hasil dari variabel *Quality Of Work Life* dapat dikatakan reliabel dan n variabel Kepuasan Kinerja sebesar 0.769 > 0,6 maka hasil dari variabel Kepuasan Kinerja dapat dikatakan reliabel.

Hasil Normalitas

Berdasarkan hasil pengujian normalitas diketahui bahwa nilai signifikansi residual regresi yang terbentuk 0,757 lebih besar dari taraf nyata 5% sehingga dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Multikolinieritas

Hasil pengujian asumsi multikolinieritas dapat di ketahui nilai VIF pada variabel *Quality Of Work Life* (X) = 1,242 dengan nilai *tolerance* 0.805. nilai VIF pada variabel Kepuasan Kerja (Z) = 1.242 dengan nilai *tolerance* 0.805 sehingga dapat disimpulkan bahwa antar variabel bebas tidak terjadi korelasi atau hubungan linier (asumsi multikolinieritas terpenuhi).

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil uji Glejser diperoleh nilai sig pada variabel *Quality Of Work Life* (X) = 0,448, Kepuasan Kerja (Z) = 0,961. Semua variabel memiliki nilai sig > 0,05 yang menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

1. Hasil uji regresi *Quality Of Work Life* terhadap kepuasan kinerja maka dapat diketahui nilai signifikansi dari variabel X1 yaitu = 0.003 lebih kecil dari 0.005 dan nilai R Square adalah sebesar 0.096. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan

- pengaruh X terhadap Z sebesar 0,96% sementara sisanya 99,4% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Sementara itu, untuk nilai $e1$ dapat dicari dengan rumus $e1 = \sqrt{1 - 0,107} = 0,994$.
2. Hasil uji regresi *Quality Of Work Life* terhadap kinerja karyawan maka dapat diketahui nilai signifikansi dari variabel X1 yaitu = 0.000 lebih kecil dari 0.005 dan nilai R Square adalah sebesar 0.185. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh X1 terhadap Y sebesar 18,5% sementara sisanya 81,5% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Sementara itu, untuk nilai $e1$ dapat dicari dengan rumus $e1 = \sqrt{1 - 0,195} = 0,815$.
 3. Hasil uji regresi Kepuasan Kinerja terhadap Kinerja Karyawan maka dapat diketahui nilai signifikansi dari variabel Y yaitu = 0.002 lebih kecil dari 0.005 dan nilai R Square adalah sebesar 0.104. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh Z terhadap Y sebesar 10,4% sementara sisanya 89,6% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Sementara itu, untuk nilai $e1$ dapat dicari dengan rumus $e1 = \sqrt{1 - 0,115} = 0,896$.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji F

- a) Diketahui nilai t sebesar 3.076 dengan nilai signifikan $0.003 < 0.05$ artinya dimana *Quality Of Work Life* berpengaruh secara parsial atau signifikan terhadap Kepuasan Kinerja.
- b) Diketahui nilai t sebesar 4.368 dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$ artinya dimana *Quality of Work Life* (QWL) berpengaruh secara parsial atau signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- c) Diketahui nilai t sebesar 3.206 dengan nilai signifikan $0.002 < 0.05$ artinya dimana Kepuasan Kinerja berpengaruh secara parsial atau signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Hasil Sobel

Coefficients^a

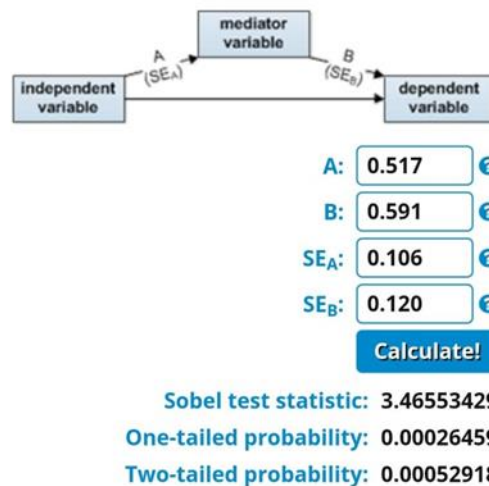
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15,608	2,570		6,074	,000
Quality Of Work Life	,268	,087	,327	3,076	,003

a. Dependent Variable: Kepuasan Kinerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19,835	2,239		8,859	,000
Kepuasan Kinerja	,299	,093	,339	3,206	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Berdasarkan hasil uji sobel membuktikan bahwa *Quality Of Work Life* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kinerja dapat diketahui nilai *One-tailed probability* sebesar $0.02 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kinerja mampu memediasi hubungan antara *Quality Of Work Life* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kinerja.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Penelitian ini menggunakan data primer yaitu data dengan menyebarkan kuisioner kepada 81 responden paramedis yaitu perawat dengan memanfaatkan *google form*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh *Quality of Work Life* (QWL) terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja dapat memediasi kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Grati. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. *Quality of Work Life* (QWL) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Daerah Umum (RSUD) Grati Kabupaten Pasuruan.
2. *Quality of Work Life* (QWL) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Rumah Sakit Daerah Umum (RSUD) Grati Kabupaten Pasuruan.
3. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Daerah Umum (RSUD) Grati Kabupaten Pasuruan.
4. Kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh dan mampu memediasi hubungan antara *Quality of Work Life* (QWL) terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Grati Kabupaten Pasuruan.

Keterbatasan

Adanya keterbatasan-keterbatasan dalam pengerjaan penelitian ini yaitu:

1. Waktu pelaksanaan penelitian yang terbatas dan dikarenakan pada saat penelitian masih terjadi pandemi Covid-19 maka untuk mencegah terpaparnya virus Covid-19, sehingga kuisioner berganti menjadi *google form* dan hal ini menjadikan waktu tunggu sangat lama.

2. Jumlah responden yang terlalu sedikit yaitu hanya 81 orang tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
3. Variabel penelitian hanya berfokus pada *Quality of Work Life* yang mana bisa terdapat variabel acuan seperti komitmen organisasi, motivasi kerja dan lain-lain.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dijalankan ada beberapa saran yang dapat diajukan, sebagai berikut:

1. Untuk peneliti selanjutnya, sempatkan untuk melakukan penelitian secara langsung agar peneliti dapat melihat dan menilai setiap perubahan perilaku responden dari waktu ke waktu.
2. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan untuk mengambil sampel yang lebih banyak dan meluas, hal ini bertujuan untuk keakuratan data yang lebih baik dalam penelitiannya.
3. Diharapkan adanya tambahan variabel lain yang mungkin juga mempengaruhi banyak hal dalam penelitian.

Daftar pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Alfani, H. (2018). Analisis Pengaruh Quality of Work Life (QWL) Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank BRI Syariah Cabang Pekanbaru. *Jurnal Tabarru' : Islamic Banking and Finance*, 1(1).
- Bekti, R. R. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak X Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 6(2), 156. <https://doi.org/10.20473/jaki.v6i2.2018.156-163>
- Cascio, W. (2016). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*. (10th ed.). New York: Mc Graw Hill Education.
- Charyezmah Indah Pertiwy, Usman, M. M. (2020). Hubungan Quality of Work Life (QWL) dengan Kinerja Perawat di UPTD Puskesmas Lakessi Kota Parepare. *Jurnal Ilmiah Manusia Dan Kesehatan*, 3(2), 186–198. <http://www.umpar.ac.id/jurnal/index.php/makes/article/view/298>
- Huda, N. Z. B. R., Susyanti, J., & Hufon, M. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 9(23). <http://www.riset.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/8399>
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt . Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1), 2–8.
- Priyono, A. A. (2020). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 3(1), 31–42. <https://doi.org/10.54069/attadrib.v3i1.111>
- Priyono, A. A., Ekonomi, F., & Islam, U. (2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel

-
- Intervening. *Management Analysis Journal*, 5(4), 31–42.
<https://doi.org/10.15294/maj.v5i4.12306>
- Robbins, S. W. (2017). *Perilaku Organisasi*. Erlangga.
- Sudiq, R. A. S. D., & Wijayanti, D. T. (2020). *Peng a ruh ku a lit a s kehidup a n kerj a terh a d a p komitmen org a nis a si mel a lui kepu a s a n kerj a pada pt. segar murni utama*. 8(3sukos), 921–930.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi.
- Wibowo, S. (2017). Pengaruh Quality Of Work Life Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Di Kabupaten Kulonprogo D.I Yogyakarta. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.

Sumber lain:

- Gubernur Jawa Timur. 2020. “Keputusan Gubernur Jawa Timur dalam Penetapan Rumah Sakit Rujukan COVID-19”
<https://ppid.lumajangkab.go.id/file/Kepgub-No-310-Tahun-2020-tentang-Perubahan-Kelima-Kepgub-No-125-Tahun-2020-tentang-Rumah-Sakit-Corona-1pdf1603339231.pdf>, diakses pada tanggal 14 Januari 2022 pukul 19.28
- Ihsanudin. 2020. “Fakta Lengkap Kasus Pertama Virus Corona di Indonesia”
<https://nasional.kompas.com/read/2020/03/03/06314981/fakta-lengkap-kasus-pertama-virus-corona-di-indonesia?page=all>, diakses pada tanggal 14 Januari 2022 pukul 19.35
- Annur, Cindy Mutia. 2021. “Sebanyak 1.459 Tenaga Kesehatan Meninggal akibat Covid-19” <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/07/21/sebanyak-1459-tenaga-kesehatan-meninggal-akibat-covid-19>, diakses pada tanggal 14 Januari 2022 pukul 19.24

Dinda Nur Kholifah Safitri* Adalah Mahasiswa FEB Unisma
Jeni Susyanti** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma
Achmad Agus Priyono*** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma