

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/350404212>

# Hubungan Quality of Work Life Dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Honor di RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba

Article · February 2021

DOI: 10.33096/woph.v1i5.230

CITATION

1

READS

131

3 authors, including:



Septiyanti Septiyanti

Universitas Muslim Indonesia

25 PUBLICATIONS 9 CITATIONS

SEE PROFILE

Some of the authors of this publication are also working on these related projects:



HUBUNGAN ASI EKSKLUSIF DAN STIMULASI PSIKOSOSIAL DENGAN PERKEMBANGAN BAYI USIA 6-12 BULAN DI WILAYAH KERJA PUSKESMAS TABARINGAN KOTA MAKASSAR [View project](#)



ARTIKEL RISET

URL artikel: <http://jurnal.fkm.umi.ac.id/index.php/woph/article/view/woph1515>

HUBUNGAN *QUALITY OF WORK LIFE* DENGAN KEPUASAN KERJA PADA  
PEGAWAI HONOR DI RSUD H. ANDI SULTHAN DAENG RADJA KABUPATEN  
BULUKUMBA

<sup>K</sup>Astriani<sup>1</sup>, Wardiah Hamzah<sup>2</sup>, Septiyanti<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Peminatan Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muslim Indonesia

<sup>2</sup>Peminatan Kesehatan Lingkungan, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muslim Indonesia

<sup>3</sup>Peminatan Gizi, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muslim Indonesia

Email Penulis Korespondensi (<sup>K</sup>): [astriani2599@gmail.com](mailto:astriani2599@gmail.com)

[astriani2599@gmail.com](mailto:astriani2599@gmail.com)<sup>1</sup>, [wardiah.hamzah@gmail.com](mailto:wardiah.hamzah@gmail.com)<sup>2</sup>, [mizz.kudo@gmail.com](mailto:mizz.kudo@gmail.com)<sup>3</sup>

ABSTRAK

Penerapan *quality of work life* yang baik akan berpengaruh pada tingkat kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan *quality of work life* dengan kepuasan kerja pada pegawai honor bagian keperawatan di RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba. Jenis penelitian kuantitatif dan pendekatan secara *cross sectional study*. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 55 orang dengan teknik pengambilan sampel adalah *purposive sampling*. Metode analisis data menggunakan uji bivariat dengan uji korelasi chi-square. Hasil penelitian hubungan antara variabel komunikasi dengan kepuasan kerja adalah tidak berhubungan, dimana ( $\rho = 0,621 > \alpha = 0,05$ ). Sementara untuk variabel partisipasi dengan kepuasan kerja didapatkan hasil bahwa ada hubungan dimana ( $\rho = 0,037 < \alpha = 0,05$ ). Pada variabel penyelesaian konflik dengan kepuasan kerja mendapatkan hasil positif (berhubungan) dimana ( $\rho = 0,001 < \alpha = 0,05$ ). Kemudian untuk variabel fasilitas dengan kepuasan kerja, didapatkan hasil bahwa tidak berhubungan dengan ( $\rho = 0,267 > \alpha = 0,05$ ). Dari hasil penelitian tersebut di simpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara komunikasi dan fasilitas dengan kepuasan kerja, dan terdapat hubungan antara partisipasi kerja dan penyelesaian konflik dengan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut diharapkan untuk pihak rumah sakit lebih meningkatkan hubungan komunikasi baik dengan atasan maupun sesama rekan kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis.

Kata kunci: Quality of work life; kepuasan kerja; rumah sakit

**PUBLISHED BY :**

Pusat Kajian dan Pengelola Jurnal  
Fakultas Kesehatan Masyarakat UMI

**Address :**

Jl. Urip Sumoharjo Km. 5 (Kampus II UMI)  
Makassar, Sulawesi Selatan.

**Email :**

[jurnal.woph@umi.ac.id](mailto:jurnal.woph@umi.ac.id)

**Article history :**

Received : 23 September 2020

Received in revised form : 11 November 2020

Accepted : 1 Desember 2020

Available online : 28 Februari 2021

licensed by [Creative Commons Attribution-ShareAlike4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



## ABSTRACT

The implementation of a good quality of work life will affect the level of employee satisfaction with their work. The purpose of this study was to determine the relationship between quality of work life and work decisions on honorarium employees of the nursing department at H. Andi Sulthan Daeng Radja Hospital, Bulukumba Regency. This type of research is quantitative and the approach is cross sectional study. The number of respondents in this study were 55 people. The sampling technique was purposive sampling. Methods of data analysis using bivariate test with chi-square correlation test. The results of the research the relationship between communication variables and job satisfaction is not related, where ( $p = 0.621 > \alpha = 0.05$ ). Meanwhile, the participation variable with job satisfaction shows that there is a relationship where ( $p = 0.037 < \alpha = 0.05$ ). The conflict resolution variable with job satisfaction got positive results (related) where ( $p = 0.001 < \alpha = 0.05$ ). Then for the facility variable with job satisfaction, the result is that it is not related to ( $p = 0.267 > \alpha = 0.05$ ). From the results of this study, it is concluded that there is no relationship between communication and facilities with job satisfaction, and there is a relationship between work participation and conflict resolution with job satisfaction. Based on the results of this study, it is hoped that the hospital will further improve communication relations with superiors and fellow colleagues and create a comfortable and harmonious work environment.

*Keywords:* Quality of work life; job satisfaction; hospital.

## PENDAHULUAN

Pola kehidupan masyarakat pada revolusi industri semakin maju dan kompleks. Hasil survei menyatakan bahwa pekerja menghabiskan setengah masa hidup mereka dengan bekerja.<sup>1</sup> Maka sangatlah penting jika harus menemukan kebahagiaan dalam pekerjaan. Hasil riset membuktikan bahwa 68,4% pegawai tidak puas terhadap pekerjaannya. Dengan keberadaan hasil survei tersebut dapat diartikan bahwa peran sumber daya manusia (SDM) sebagai sumber utama yang terpenting bagi suatu instansi kesehatan.<sup>2</sup>

Dalam menciptakan sumber daya manusia yang mampu bersaing atas perubahan yang pesat maka sumber daya manusia perlu dibina dengan *quality of work life*. *Quality of work life* merupakan suatu konsep yang makin populer pada suatu organisasi yang ingin maju.<sup>3</sup> *Quality of Work Life* memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kehidupan pegawai dan keluarganya.

*Quality of Work Life* menjadi isu penting dalam organisasi kesehatan, seperti yang dilansir dari hasil penelitian di Kanada, dilaporkan bahwa krisis perawat yang dialami dapat ditanggulangi dengan menyusun strategi yang dilakukan oleh *Advisory Committee on Health Human Resource* (ACHHR), dimana peningkatan *Quality of Work Life* perawat diidentifikasi sebagai penyelesaian masalah krisis perawat di Kanada<sup>4</sup>

Yang sekarang menjadi polemik di Indonesia adalah kurang perhatiannya suatu instansi terhadap kualitas kehidupan kerja, sehingga suatu instansi akan menghadapi kondisi perpindahan pekerja (*turnover*) karena mereka lebih memilih untuk bekerja di tempat lain yang menerapkan berbagai faktor kualitas kehidupan kerja yang lebih menjanjikan.<sup>5</sup>

Riset pengaruh *quality of work life* terhadap kepuasan kerja menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan mengindikasikan bahwa optimalnya kualitas kehidupan kerja organisasi maka bisa memaksimalkan pula kepuasan kerja yang dirasakan individu.<sup>6</sup> Penelitian lain memperoleh temuan bahwa tingginya kualitas kehidupan kerja yang diberikan oleh organisasi secara otomatis akan mengoptimalkan kepuasan kerja karyawannya.<sup>7</sup>

Berdasarkan data awal yang telah dilakukan oleh peneliti pada bagian sumber daya manusia RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja pada dua tahun terakhir ini di peroleh beberapa informasi mengenai

permasalahan kepegawai bagian honorer. Berdasarkan data *turnover* pegawai diketahui bahwa pada tahun 2018 jumlah tenaga perawat yang mengundurkan diri sebanyak 5 orang dan pada tahun 2019 sebanyak 22 orang. Dari data tersebut, bahwa *turnover* pegawai honor mengalami peningkatan di dua tahun sebelumnya, sehingga tenaga SDM yang ada di rumah sakit juga terbatas.

Berdasarkan uraian latar belakang yang dijelaskan sebelumnya, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Hubungan *Quality of Work Life* Dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Honor di RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba”.

## METODE

Metode penelitian merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional study* yang bertujuan untuk mengetahui hubungan *Quality of Work Life* Dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Honor di RSUD H. A. Sulthan Daeng Radja, teknik pengumpulan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Data diolah menggunakan aplikasi SPSS disajikan dalam bentuk tabel dilengkapi dengan narasi atau penjelasan. Penelitian ini dilaksanakan di RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba pada bulan Juni 2020. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai honor bagian keperawatan sebanyak 64 orang, jumlah sampel sebesar 55 diambil menggunakan teknik *purposive sampling*. Analisis data menggunakan uji chi square dengan  $\alpha=0,05$ . Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner.

## HASIL

Pengumpulan data sebanyak 55 responden pada pegawai honor di bagian keperawatan RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja, menggunakan kuesioner pada tanggal 8 Juni 2020. Hasil penelitian tersebut diuraikan sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Frekuensi (n)	%
Unit kerja		
Perawatan Flamboyan	23	42
Perawatan Anak	11	20
Perawatan Melati	21	38
Total	55	100
Pendidikan Terakhir		
S1	31	56,4
D III	24	43,6
Total	55	100
Usia		
20-29 Tahun	42	76,4
30-39 Tahun	13	23,6
Total	55	100
Jenis Kelamin		
Laki-laki	6	10,9
Perempuan	49	89,1
Total	55	100
Masa Kerja		

<1 tahun	8	14,5
1-4 Tahun	34	61,8
5-9 Tahun	10	18,2
>10Tahun	3	5,5
Total	55	100

Berdasarkan Tabel. 1 karakteristik responden, dapat diketahui bahwa distribusi berdasarkan unit kerja paling banyak di perawatan flamboyan yaitu 23 orang (42%) dan yang terkecil di perawatan anak sebanyak 11 orang (20%). Adapun karakteristik responden berdasarkan pendidikan terbanyak yaitu S1 sebanyak 31 orang (56,4%) dan yang terkecil yaitu D III sebanyak 24 orang (43,6%). Sedangkan karakteristik responden berdasarkan usia terbanyak yaitu rentang usia 20-29 tahun sebanyak 42 orang (76,4) dan usia yang terkecil yaitu rentang usia 30-39 tahun sebanyak 13 orang (23,6%)

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin lebih di dominasi oleh perempuan sebanyak 49 orang (89,1%) dan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 6 orang (10,9%). Berdasarkan karakteristik diketahui bahwa masa kerja tertinggi yaitu rentang waktu 1-4 tahun sebanyak 34 orang (61,8%) sedangkan yang terendah yaitu masa kerja >10 tahun sebanyak 3 orang (5,5%)

Tabel 2. Analisis Univariat

Variabel	Frekuensi (n)	%
Komunikasi		
Baik	49	89,1
Kurang	6	10,9
Total	55	100
Partisipasi kerja		
Sering berpartisipasi	50	90,9
Kurang berpartisipasi	5	9,1
Total	55	100
Penyelesaian konflik		
Baik	50	90,9
Kurang	5	9,1
Total	55	100
Fasilitas		
Tersedia	51	92,7
Kurang tersedia	4	7,3
Total	55	100
Kepuasan Kerja		
Puas	51	92,7
Kurang	4	7,3
Total	55	100

Berdasarkan tabel 2 analisis univariat dari 55 responden menunjukkan bahwa responden dengan tingkat komunikasi baik sebanyak 49 orang (89,1%), responden yang menyatakan sering ikut dalam berpartisipasi sebanyak 50 orang (90,9%), responden yang menyatakan penyelesaian konflik baik sebanyak 50 orang (90,9%), responden yang menyatakan fasilitas tersedia sebanyak 51 orang (92,7%) dan yang memiliki kepuasan dalam bekerja yaitu 51 orang (92,7%).

Tabel 3. Analisis Bivariat

Variabel	Kepuasan kerja				Total		p-value
	Puas		Tidak Puas		N	%	
	n	%	n	%			
<b>Komunikasi</b>							
Baik	45	81,8	4	7,3	49	89,1	0,621
Kurang	6	10,9	0	0,0	6	10,9	
Jumlah	51	92,7	4	7,3	55	100	
<b>Partisipasi kerja</b>							
Sering	48	87,3	2	3,6	50	90,9	0,037
Kurang	3	5,5	2	3,6	5	9,1	
Jumlah	51	92,7	4	7,3	55	100	
<b>Penyelesaian konflik</b>							
Baik	49	89,1	1	1,8	50	90,9	0,001
Kurang	2	3,6	3	5,5	5	9,1	
Jumlah	51	92,7	4	7,3	55	100	
<b>Fasilitas</b>							
Tersedia	48	87,3	3	5,5	51	93,7	0,267
Tidak tersedia	3	5,5	1	1,8	4	7,3	
Jumlah	51	92,7	4	7,3	55	100	

Berdasarkan tabel 3 analisis bivariat dari 55 responden yang mempunyai komunikasi baik sebanyak 49 orang (89,1%), 45 orang (81,8%) di antaranya puas dan 4 orang (7,3%) tidak puas. Sedangkan yang memiliki komunikasi kurang baik sebanyak 6 orang (10,9%) dan 6 orang tersebut puas. Dengan menggunakan uji statistik chi-square diperoleh nilai  $\rho=0,621$  dengan  $\alpha=0,05$ . Dengan demikian  $\rho > \alpha$  yang berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Hal ini menunjukkan tidak ada hubungan komunikasi dengan kepuasan kerja

Berdasarkan tabel 3 analisis bivariat dari 55 responden yang sering berpartisipasi sebanyak 50 orang (90,9%), 48 orang (87,3%) diantaranya puas dan 2 orang (3,6%) tidak puas. Sedangkan responden yang kurang berpartisipasi dalam pekerjaan sebanyak 5 orang (9,1%), 3 orang (5,5%) di antaranya puas dan 2 orang (3,6%) tidak puas. Dengan menggunakan uji statistik chi-square diperoleh nilai  $\rho=0,037$  dengan  $\alpha=0,05$ . Dengan demikian  $\rho < \alpha$  yang berarti  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  di terima. Hal ini menunjukkan adanya hubungan partisipasi kerja dengan kepuasan kerja.

Berdasarkan tabel 3 hasil analisis bivariat dari 55 responden yang memiliki penyelesaian konflik baik sebanyak 50 orang (90,9%), 49 orang (89,1%) di antaranya menyatakan puas dan 1 orang (1,8%) menyatakan tidak puas. Sedangkan responden yang memiliki penyelesaian konflik kurang baik sebanyak 5 orang (9,1%), 2 orang (3,6%) diantaranya menyatakan puas dan 3 orang (5,5%) menyatakan tidak puas. Dengan menggunakan uji statistik chi-square diperoleh nilai  $\rho=0,001$  dengan  $\alpha=0,05$ . Dengan demikian  $\rho < \alpha$  yang berarti  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  di terima. Hal ini menunjukkan adanya hubungan penyelesaian konflik dengan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa dari 55 responden yang menyatakan fasilitas tersedia sebanyak 51 orang (93,7%), 48 orang (87,3%) di antaranya menyatakan puas dan 3 orang (5,5%) menyatakan tidak puas. Sedangkan responden yang menyatakan fasilitas tidak tersedia sebanyak 4 orang (7,3%), 3 orang (5,5%) diantaranya puas dan 1 orang (1,8%) menyatakan tidak puas. Dengan menggunakan

uji statistik chi-square diperoleh nilai  $p=0,267$  dengan  $\alpha=0,05$ . Dengan demikian  $p > \alpha$  yang berarti  $H_0$  di terima dan  $H_1$  di tolak. Hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan partisipasi kerja dengan kepuasan kerja.

## PEMBAHASAN

### Hubungan Komunikasi Dengan Kepuasan Kerja

Dalam lingkungan suatu organisasi, pegawai sebagai SDM memerlukan komunikasi yang terbuka, komunikasi lancar dan informasi yang di sampaikan dapat tepat waktu sehingga akan menimbulkan rasa puas. Adapun informasi itu dapat dilakukan dalam bentuk pertemuan secara langsung pada setiap pegawai, atau melalui pertemuan kelompok, dan dapat pula melalui sarana publikasi organisasi.<sup>3</sup>

Berdasarkan hasil observasi serta hasil jawaban kuesioner oleh pegawai perawat menyatakan bahwa komunikasi yang terjadi kurang terjalin dengan baik. Kurangnya timbal balik yang terkait pekerjaan sehingga menimbulkan *miss communication* antara pimpinan dan bawahan, selain itu informasi yang disampaikan kepada pegawai juga tidak tepat waktu, serta kurang diadakannya pertemuan rutin. Seharusnya dengan diadakannya pertemuan rutin itu di harapkan menjadi wadah bagi pimpinan untuk menyampaikan informasi maupun mengkomunikasikan setiap hal yang terjadi pada pekerjaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Diasmoro dengan sampel sebanyak 142 orang dengan menggunakan uji korelasi *product moment* yang hasilnya menyatakan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara komunikasi dengan kepuasan kerja diperoleh skor ( $r = 0,406$ ;  $\rho = 0,000 < \alpha (0,01)$ ), hal ini berarti maka semakin tinggi komunikasi maka semakin tinggi pula kepuasan kerja. Begitupula sebaliknya, ketika komunikasi yang dimiliki buruk maka akan cenderung mengalami ketidakpuasan.<sup>8</sup>

Kepuasan kerja perawat sangat bergantung pada komunikasi organisasi seperti atasan menganggap penting komunikasi yang disampaikan oleh perawat dan atasan dapat memberikan perhatian pada saat berkomunikasi dengan staff serta hubungan komunikasi dengan rekan kerja dapat terjalin dengan baik.

### Hubungan Partisipasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja

Menurut Ace, menjelaskan partisipasi merupakan keterlibatan orang secara emosional dan psikologi dalam situasi kelompok yang mendorong mereka berkontribusi terhadap tujuan kelompok dan berbagi tanggung jawab terhadap kelompok itu. Ada tiga gagasan penting dalam defenisi di atas yaitu keterlibatan, kontribusi, dan tanggung jawab.<sup>9</sup>

Berdasarkan observasi di lapangan menunjukkan bahwa partisipasi yang terjalin sudah cukup baik dengan di berikannya wewenang kepada pegawai dalam memberikan saran terkait masalah yang ada di rumah sakit. selain itu, pegawai juga di berikan kesempatan untuk ikut serta dalam pengambilan keputusan terkait kebijakan yang ada. Dengan adanya keterlibatan atau partisipasi yang baik maka hal itu menunjukkan bahwa pegawai tersebut puas terhadap pekerjaannya karena mereka merasa di hargai dan di akui dalam instansi tersebut.

Pada pernyataan di atas diperkuat oleh teori yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja di pandang sebagai alternative pendekatan pengendalian dalam mengelola karyawan. Karyawan melakukan

pekerjaan lebih baik ketika mereka di izinkan untuk berpartisipasi dalam mengelolah pekerjaan mereka dan membuat keputusan. Karyawan di anggap sebagai aset bagi organisasi bukan sebagai biaya.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang di lakukan oleh Ace tentang pengaruh kualitas kehidupan kerja dan partisipasi terhadap kepuasan kerja dengan sampel sebanyak 57 orang dengan menggunakan uji t, hasil menunjukkan bahwa partisipasi berhubungan dengan kepuasan kerja di RSUD Bangkinang dengan nilai  $\rho = 0,000 < \alpha = 0,05$ .<sup>9</sup>

Begitupun dengan penelitian yang di lakukan oleh Afrian dengan sampel sebanyak 30 orang hasil menunjukkan bahwa partisipasi kerja berhubungan langsung dengan kepuasan kerja dengan menggunakan uji spearman rho dengan nilai  $\rho$  value = 0,007 dengan kategori hubungan sedang.<sup>10</sup>

Keterlibatan yang baik digambarkan dengan keinginan untuk bekerja keras yang muncul dari kepuasan pegawai akibat lingkungan kerja yang mendukung. Dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung pegawai untuk bebas berpartisipasi dalam urusan pekerjaanya, hal ini akan memunculkan rasa tanggung jawab dan rasa memiliki terhadap instansi tersebut

### **Hubungan Penyelesaian Konflik Dengan Kepuasan Kerja**

Menurut Desanti konflik dipahami oleh banyak pihak adalah sesuatu yang seharusnya dihindari. Pemahaman ini didasarkan bahwa konflik merupakan sesuatu yang berdampak negatif bagi organisasi. Pandangan ini tidak salah, karena dibanyak organisasi kemunculan konflik menimbulkan berbagai hal negatif.<sup>11</sup> Konflik biasanya terjadi dalam kehidupan sehari-hari, beitu juga dalam bekerja, maka dari itu setiap instansi memerlukan penerapan penyelesaian konflik, baik itu dengan sesama pegawai, dengan antar divisi dan lainnya di selesaikan secara jujur dan adil. Kondisi ini sangat berpengaruh pada loyalitas dan dedikasi pegawai.<sup>12</sup>

Hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti terdapat hubungan penyelesaian konflik dan kepuasan kerja. Hal ini berarti penyelesaian konflik yang terjadi pada lapangan sudah cukup terselesaikan atau terjalin dengan baik.

Berdasarkan observasi dan hasil dari jawaban kuesioner dapat di ketahui bahwa mayoritas pegawai mengatakan rumah sakit menciptakan lingkungan kerja yang harmonis di tempat kerja, selain itu pegawai juga merasa bahwa jika ada konflik yang terjadi dapat di selesaikan dengan cara musyawarah, Peran pemimpin dalam memberikan solusi terhadap pemasalah juga sudah cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah konflik antar individu sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin tinggi pula konflik itu terjadi.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Daniyati mengenai hubungan antara manajemen konflik dengan kepuasan kerja dengan jumlah sampel relatif kecil sebanyak 73 orang, hasil menunjukkan bahwa ada hubungan antara manajemen konflik dengan kepuasan kerja dimana nilai  $\rho = 0,031 < \alpha (0,05)$ .<sup>13</sup>

### **Hubungan fasilitas dengan kepuasan kerja**

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas suatu organisasi berbentuk fisik dan di gunakan dalam jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat serta kemudahan



untuk masa yang akan datang.<sup>14</sup>

Hasil penelitian di lapangan menunjukkan bahwa tidak adanya hubungan fasilitas dengan kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa fasilitas yang ada di lapangan masih kurang baik. Salah satu faktor yang terjadi akibat ketidakpuasan seseorang salah satunya Institusi kurang menyediakan fasilitas yang dapat menunjang pekerjaan serta tanggung jawabnya.

Berdasarkan hasil observasi di lapangan bahwa kondisi kelengkapan fasilitas kerja sudah memadai untuk menunjang pelaksanaan pekerjaan tugas-tugas rutin pegawai. Namun, berdasarkan hasil jawaban kuesioner sebagian perawat lainnya berasumsi bahwa suasana di tempat kerja mereka merasa masih kurang nyaman, hal ini disebabkan ada beberapa ruangan yang kurang terawat, dan di dalam ruangan mereka juga cukup sempit. serta kantin yang telah tersedia juga tidak digunakan dengan baik di dalam rumah sakit.

Adanya fasilitas dapat menjadi salah satu faktor penunjang dalam melakukan segala kegiatan di rumah sakit, apabila fasilitas kerja memenuhi syarat maka perawat dapat bekerja dengan maksimal. Merujuk pada teori Green, perilaku dibentuk oleh 3 faktor salah satunya adalah faktor pemungkin (*enabling*) yang mencakup ketersediaan sarana dan prasarana atau fasilitas kesehatan yang dapat menjadi salah satu faktor penunjang akan keberlangsungan proses kegiatan di tempat kerja agar terlaksana dengan baik.<sup>15</sup>

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suryalena yang memiliki responden sebanyak 42 orang di mana hasil dari analisis korelasi spearman dan Uji-t dapat diketahui bahwa lingkungan kerja dalam hal ini fasilitas kerja memiliki hubungan dengan kepuasan kerja. Hal ini berarti jika semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik tingkat kepuasan kerja, demikian sebaliknya.<sup>16</sup> Hasil penelitian ini juga tidak sesuai dengan penelitian Ihdal, et al (2019), bahwa tidak ada hubungan antara fasilitas dengan motivasi kerja perawat. Fasilitas ruangan yang kurang memadai tidak menghalangi motivasi perawat dalam bekerja.<sup>17</sup>

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan *quality of work life* dengan kepuasan kerja pada pegawai honor di RSUD H. Ansi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba di dapatkan hasil bahwa terdapat hubungan partisipasi kerja dan penyelesaian konflik dengan kepuasan kerja, akan tetapi pada variabel komunikasi dan fasilitas ditemukan tidak ada hubungan keduanya dengan kepuasan kerja

Disarankan untuk pihak rumah sakit sebaiknya lebih meningkatkan hubungan komunikasi antar sesama rekan kerja maupun kepada atasan dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis, serta dapat mempertahankan yang sudah cukup terjalin dengan baik seperti partisipasi pegawai maupun dalam penyelesaian konflik yang terjadi di rumah sakit sehingga pegawai juga akan meningkatkan kinerjanya dalam bekerja.

**DAFTAR PUSTAKA**

1. Qerja. Survei Qerja: 68,4 Persen Karyawan Tak Puas dengan Pekerjaannya. Qerja.com. 2016.
2. Muhammad Mufti Hadzar Al Hawasyi HS dan, ABS MK. Pengaruh Employee Engagement Dan Quality of Work Life. 2007;1-10.
3. Wahyuningsih N. Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Kepuasan Kerja Dosen. Holistik J Islam Soc Sci. 2016;1(1):109-22.
4. Pratama MY. Analisis kualitas kehidupan kerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Putri Hijau Medan. J JUMANTIK. 2016;1(1):147-54.
5. Anis S. Hubungan Komponen Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) Dengan Motivasi Kerja Pegawai Non Medis di Rumah Sakit Umum Daerah Pasar Rebo. 2015.
6. Pramudya RR. Analisis Pengaruh Quality Of Work Life Dan Mutasi Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. PLN (Persero) UP3 Mojokerto. 2020;8:426-33.
7. Fatmasari E. The Effect of Quality of Work Life and Motivation On Employee Engagement With Job Satisfaction as an Intervening Variable. RJOAS. 2018;2(February):108-14.
8. Diasmoro O. Hubungan komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja karyawan dewasa awal bagian produksi PT Gangstar Tulungagung. J Ilm Psikol Terap. 2017;05(01):107-25.
9. Ace A. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Partisipasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rsd Bangkinang. JOM Fisip. 2017;4(2):1-8.
10. Afrian Nuari N. Quality of Work Life and Job Satisfaction of Nurses in Amelia Hospital Pare. J Ners dan Kebidanan (Journal Ners Midwifery). 2016;3(1):001-7.
11. Desanti N, Sutrisno E. Konflik dan Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja.
12. Awwalyah F. Penerapan quality of work life ( qwl ) pada bank pembiayaan rakyat syariah ( bprs ) penerapan quality of work life ( qwl ) pada bank pembiayaan rakyat syariah ( BPRS ). 2018.
13. Daniyanti M, Kamil H. Conflict Management and Job Satisfaction of the Nurses in the Public Hospital dr. Zainoel Abidin Banda Aceh. J Ilm Mhs Fak Keperawatan. 2016;1(1):1-7.
14. Apri Dahlius 1 & Mariaty Ibrahim. Pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt. bank riaukepri cabang teluk kuantan kabupaten kuantan singingi. JOM Fisip. 2016;3(2):1-13.
15. Achmadi U. Kesehatan Masyarakat Teori dan Aplikasi. jakarta: Rajawali Pers; 2014. 265 p.
16. Suryalena IM&. Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Kasus Bagian Pengolahan Pt. Surya Bratasena Plantation Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan). J Ilmu Komun. 2016;3(2):1-15.
17. Husnayain I, Andyanie E, Septiyanti S. Faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Perawat Bagian Rawat Inap di Rumah Sakit Khusus Daerah Kota Makassar. Wind Heal J Kesehat [Internet]. 2019 Oct 25;0(0 SE-Articles). Available from: <http://jurnal.fkmumi.ac.id/index.php/woh/article/view/214>