

Analisis Faktor *Quality Of Work Life* (Qwl) yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Rekam Medis di Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta

Rohani Purnamasari Dima

Politeknik Negeri Kupang

Jalan Adisucipto, P.O. Box 139 Kupang, Nusa Tenggara Timur-85148

Email: sharrydima27@gmail.com

ABSTRACT

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan faktor-faktor *Quality of Work Life* dengan kepuasan kerja karyawan bagian Rekam Medis di Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta. Ada hubungan antara faktor-faktor *Quality of Work Life* dengan kepuasan kerja karyawan bagian Rekam Medis di Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta, dengan hasil $0,001 < 0,05$ pada faktor keterlibatan karyawan dan $0,000 < 0,05$ pada faktor kompensasi yang seimbang, rasa aman terhadap pekerjaan, keselamatan lingkungan kerja, rasa bangga terhadap institusi, pengembangan karier, fasilitas yang tersedia, penyelesaian masalah, dan komunikasi, dan hubungan yang kuat terdapat pada faktor kompensasi yang seimbang. Hasil dari analisis dan pembahasan menunjukkan bahwa ada hubungan yang sedang antara delapan faktor (keterlibatan karyawan, rasa aman terhadap pekerjaan, keselamatan lingkungan kerja, rasa bangga terhadap institusi, pengembangan karier, fasilitas yang tersedia, penyelesaian masalah, dan komunikasi) sedangkan hubungan yang kuat terdapat pada faktor kompensasi yang seimbang, faktor-faktor *Quality of Work Life* juga memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja.

Kata kunci: Faktor-faktor *Quality of Work Life*, Kepuasan Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Saat ini semakin banyak Rumah Sakit yang berkompetisi untuk menjadi yang terbaik dalam memberikan pelayanan. Rumah sakit harus mampu merespon kebutuhan masyarakat dan menciptakan daya saing yang optimal agar mampu bertahan dalam persaingan. Rumah Sakit harus memiliki kemampuan untuk mempertahankan bahkan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya, dengan harapan tercapai tujuan Rumah Sakit.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan organisasi. Di sisi lain, SDM juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan, dan harapan-harapan tertentu. Hal ini sangat membutuhkan perhatian tersendiri, karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi prestasi, dedikasi, dan loyalitas, serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasinya. Oleh sebab itu, setiap karyawan harus memiliki kontribusi yang tinggi, yang dapat dibuktikan dengan meningkatnya kinerja karyawan itu sendiri. Berbagai upaya harus dilakukan agar karyawan memiliki kualitas kerja yang baik sehingga dapat memaksimalkan hasil kerja mereka.

Didalam instansi kesehatan seperti Rumah Sakit Panti Rapihsalah satu cara yang ditempuh untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai adalah dengan peningkatan kualitas kehidupan kerja *Quality Of Work Life*(QWL) karena dengan cara ini pegawai akan betah dan nyaman dalam bekerja.

Dengan tanggung jawab besar para karyawan Rumah Sakit Panti Rapih dalam memenuhi permintaan pasien, dibutuhkan kinerja karyawan yang benar-benar maksimal, dalam kebutuhan kesehatannya. Tingkat kepuasan kerja tergantung persepsi pada masing-masing individu.Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya.

TINJAUAN PUSTAKA

Quality of Work Life (QWL)

Flippo (2010) mengemukakan bahwa *Quality of Work Life* (QWL) sebagai setiap kegiatan perbaikan yang terjadi pada setiap tingkatan dalam suatu organisasi untuk meningkatkan efektifitas organisasi yang lebih besar melalui peningkatan martabat dan pertumbuhan manusia.*Quality of Work Life* merupakan sebuah proses yang merespons pada kebutuhan pegawai dengan mengembangkan suatu mekanisme yang memberikan kesempatan secara penuh kepada pegawai dalam pengambilan keputusan dan merencanakan kehidupan kerja mereka (Hariandja, 2009)

Cascio (2013) mendefinisikan *Quality of Work Life* menjadi dua pandangan. Pandangan pertama, kualitas kehidupan kerja sejalan dengan usaha organisasi dalam mewujudkan tujuan organisasi seperti kebijakan promosi, supervisi yang demokratis, keterlibatan karyawan, dan kondisi kerja yang aman. Kedua, kualitas kehidupan kerja merupakan persepsi karyawan tentang sejauh mana mereka merasa aman, puas terhadap pekerjaan mereka, serta mampu tumbuh dan berkembang sebagai manusia. Dari kedua cara pandang tersebut maka dapat disimpulkan bahwa karyawan yang menyukai organisasi dan struktur pekerjaannya akan menganggap bahwa pekerjaannya telah memenuhi kebutuhannya. Akan tetapi, persepsi karyawan mengenai kualitas kehidupan kerja yang baik sangat variatif sehingga Cascio mendefinisikan bahwa *Quality of Work Life* sebagai persepsi karyawan mengenai keadaan fisik dan *physic* dalam bekerja.

Menurut Cascio, peran organisasi untuk memperbaiki kehidupam kerja adalah usaha untuk memenuhi kebutuhan karyawan baik fisik maupun psikologis yang terdiri dari beberapa faktor *Quality of Work Life* (QWL):

- a. Keterlibatan Karyawan (Employe Paricipation)
- b. Kompensasi Yang Seimbang
- c. Rasa Aman Terhadap Pekerjaan
- d. Keselamatan Lingkungan Kerja
- e. Rasa Bangga Terhadap Institusi
- f. Pengembangan Karir
- g. Fasilitas Yang Tersedia
- h. Penyelesaian Konflik/Masalah
- i. Komunikasi

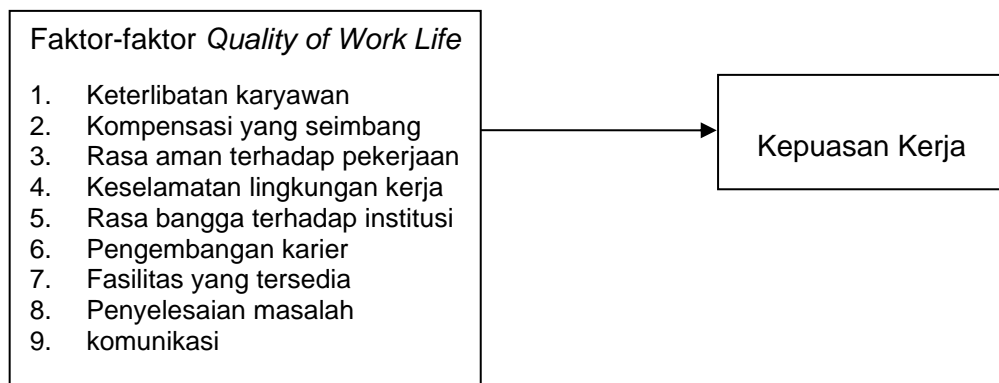
Menurut Flippo (2010), *Quality of Work Life* (QWL) bukan hanya sebagai pendekatan mengenai pemerayaan dan pemekaran pekerjaan saja, melainkan *Quality of Work Life* (QWL)

sebagai suatu falsafah atau suatu pendekatan yang mencakup banyak kegiatan yang berbeda di tempat kerja yang bertujuan untuk memajukan pertumbuhan dan martabat manusia, bekerja sama saling membantu, menekankan perubahan-perubahan kerja secara partisipatif seperti program kelompok-kelompok otonom, program kualitas dan program komite manajemen pekerja.

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2015), kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu. Seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Menurut Flippo (2010), mengenai keinginan-keinginan karyawan antara lain; upah, keterjaminan pekerjaan, teman-teman kerja yang menyenangkan, penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan, pekerjaan yang berarti, kesempatan untuk maju, kondisi kerja yang nyaman, aman dan menarik, kepemimpinan yang mampu dan adil, perintah dan arahan yang masuk akal dan suatu organisasi yang relevan secara sosial. Namun manusia sepertinya tidak pernah puas dengan apa yang didapat, seperti gaji yang tinggi dan sebagainya.



Gambar 1. Kerangka Konsep

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016).

Populasi Dan Sampel

- Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bertugas di bagian rekam medis Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta yang berjumlah 65 orang.
- Sampel dari penelitian ini adalah seluruh anggota populasi yang merupakan karyawan Rekam Medis Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta yang berjumlah 65 orang, sampel dalam penelitian ini terdiri dari 23 orang perekam medis, dan 42 orang staf administrasi yang bertugas di bagian Rekam Medis.

Teknik Pengumpulan Data

Data primer adalah data yang diperoleh melalui kegiatan wawancara atau mengisi kuesioner (Sugiyono, 2016), hal ini berarti sumber data langsung memberi data kepada peneliti. Data Sekunder yaitu peneliti tidak langsung menerima dari sumber data (Sugiyono, 2016). Data sekunder adalah data yang diperoleh dari berbagai sumber, baik dari tulisan/dokumentasi (laporan-laporan, karya ilmiah, buku-buku) atau informasi dari pihak-pihak terkait dengan permasalahan yang diteliti.

Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016).

- Variabel bebas (*Independent Variabel*) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab adanya perubahan atau timbulnya variabel *dependent*. Variabel bebas (X) di penelitian ini adalah faktor-faktor *Quality of Work Life* (Sugiyono, 2016).
- Variabel terikat (*Dependent Variabel*) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat dari variabel bebas. Variabel terikat (Y) di penelitian ini adalah Kepuasan Kerja Karyawan (Sugiyono, 2016).

Teknik Pengolahan Data

Adapun teknik pengolahan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Editing yaitu meneliti, memeriksa data, menghindari hitungan atau pengukuran yang salah, memeriksa jawaban, dan mengecek
- Coding, pada tahap ini semua variabel diberi kode terutama data klasifikasi untuk mempermudah pengolahan data.
- Tabulasi, memasukan data jawaban responden dalam tabel sesuai dengan skor jawaban.
- Pengolahan data dengan menggunakan SPSS.

Uji Validitas Dan Reliabilitas

Sebelum dilakukan uji selanjutnya maka akan dilakukan uji validitas dan reliabilitas, adapun penjelasan mengenai uji validitas dan reliabilitas adalah sebagai berikut.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Sugiyono, 2016). Pengukuran dilakukan dengan menguji uji korelasi antar skor (nilai) tiap-tiap item (pertanyaan atau pernyataan) dengan skor total kuesioner tersebut. Uji Validitas dan Reliabilitas dilakukan di RSPAU dr. S. Hardjolukito Jl. Janti Blok O, Yogyakarta dengan jumlah sampel 20 orang.

Hasil Uji Validitas sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Keterlibatan Karyawan Bagian Rekam Medis di RS PAU dr. S. Hardjolukito

Variabel	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,494	0,444	Valid
Pernyataan 2	0,730	0,444	Valid
Pernyataan 3	0,834	0,444	Valid
Pernyataan 4	0,596	0,444	Valid
Pernyataan 5	0,585	0,444	Valid

Uji Validitas Kuesioner Keterlibatan Karyawan diperoleh hasil bahwa semua pernyataan valid. Pernyataan dikatakan valid bila r hitung > r tabel.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kompensasi yang Seimbang Pada Karyawan Bagian Rekam Medis di RS PAU dr. S. Hardjolukito

Variabel	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,818	0,444	Valid
Pernyataan 2	0,732	0,444	Valid
Pernyataan 3	0,769	0,444	Valid
Pernyataan 4	0,700	0,444	Valid
Pernyataan 5	0,885	0,444	Valid
Pernyataan 6	0,657	0,444	Valid

Uji Validitas Kuesioner Kompensasi yang Seimbang diperoleh hasil bahwa semua pernyataan valid. Pernyataan dikatakan valid bila r hitung > r table.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Rasa Aman Terhadap Pekerjaan Pada Karyawan bagian Rekam Medis di RS PAU dr. S. Hardjolukito

Variabel	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,575	0,444	Valid
Pernyataan 2	0,568	0,444	Valid
Pernyataan 3	0,130	0,444	Tidak Valid
Pernyataan 4	0,476	0,444	Valid
Pernyataan 5	0,721	0,444	Valid

Uji Validitas Kuesioner Rasa Aman Terhadap Pekerjaan diperoleh hasil pernyataan yang tidak valid. Pernyataan dikatakan valid bila r hitung > r tabel, sedangkan pernyataan dikatakan tidak valid bila r hitung < r tabel. Pernyataan yang tidak valid adalah pernyataan nomor 3 dengan r hitung sebesar 0,130 < r tabel 0,444.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Keselamatan Lingkungan Kerja Pada Karyawan Bagian Rekam Medis di RS PAU dr. S. Hardjolukito

Variabel	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,571	0,444	Valid
Pernyataan 2	0,834	0,444	Valid
Pernyataan 3	0,850	0,444	Valid
Pernyataan 4	0,576	0,444	Valid
Pernyataan 5	0,709	0,444	Valid
Pernyataan 6	0,485	0,444	Valid

Uji Validitas Kuesioner Keselamatan Lingkungan Kerja diperoleh hasil bahwa semua pernyataan valid. Pernyataan dikatakan valid bila r hitung > r table.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Rasa Bangga Terhadap Institusi Pada Karyawan Bagian Rekam Medis di RS PAU dr. S. Hardjolukito

Variabel	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,859	0,444	Valid
Pernyataan 2	0,808	0,444	Valid
Pernyataan 3	0,549	0,444	Valid
Pernyataan 4	0,323	0,444	Tidak Valid
Pernyataan 5	0,420	0,444	Tidak Valid
Pernyataan 6	0,726	0,444	Valid

Uji Validitas Kuesioner Rasa Bangga Terhadap Institusi diperoleh hasil pernyataan yang tidak valid. Pernyataan dikatakan valid bila $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, sedangkan pernyataan dikatakan tidak valid bila $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$. Pernyataan yang tidak valid adalah pernyataan nomor 4 dengan $r \text{ hitung}$ sebesar $0,323 < r \text{ tabel } 0,444$ dan pernyataan nomor 5 dengan $r \text{ hitung}$ sebesar $0,420 < r \text{ tabel } 0,444$.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Pengembangan Karier Pada Karyawan Bagian Rekam Medis di RS PAU dr. S. Hardjolukito

Variabel	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,427	0,444	Tidak Valid
Pernyataan 2	0,693	0,444	Valid
Pernyataan 3	0,794	0,444	Valid

Uji Validitas Kuesioner Pengembangan Karier diperoleh hasil pernyataan yang tidak valid. Pernyataan dikatakan valid bila $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, sedangkan pernyataan dikatakan tidak valid bila $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$. Pernyataan yang tidak valid adalah pernyataan nomor 1 dengan $r \text{ hitung}$ sebesar $0,427 < r \text{ tabel } 0,444$.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Fasilitas yang Tersedia Pada Karyawan Bagian Rekam Medis di RS PAU dr. S. Hardjolukito

Variabel	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,642	0,444	Valid
Pernyataan 2	0,788	0,444	Valid
Pernyataan 3	0,727	0,444	Valid
Pernyataan 4	0,568	0,444	Valid

Uji Validitas Kuesioner Fasilitas yang Tersedia diperoleh hasil bahwa semua pernyataan valid. Pernyataan dikatakan valid bila $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$.

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Penyelesaian Masalah Pada Karyawan Bagian Rekam Medis di RS PAU dr. S. Hardjolukito

Variabel	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,630	0,444	Valid
Pernyataan 2	0,641	0,444	Valid
Pernyataan 3	0,591	0,444	Valid
Pernyataan 4	0,736	0,444	Valid
Pernyataan 5	0,746	0,444	Valid

Uji Validitas Kuesioner Penyelesaian Masalah Pada Karyawan diperoleh hasil bahwa semua pernyataan valid. Pernyataan dikatakan valid bila $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$.

Tabel 9. Hasil Uji Validitas Komunikasi Pada Karyawan Bagian Rekam Medis di RS PAU dr. S. Hardjolukito

Variabel	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,466	0,444	Valid
Pernyataan 2	0,624	0,444	Valid
Pernyataan 3	0,498	0,444	Valid
Pernyataan 4	0,577	0,444	Valid

Uji Validitas Kuesioner Komunikasi Pada Karyawan diperoleh hasil bahwa semua pernyataan valid. Pernyataan dikatakan valid bila r hitung > r table.

Tabel 10. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bagian Rekam Medis di RS PAU dr. S. Hardjolukito

Variabel	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
Pernyataan 1	-0,082	0,444	Tidak Valid
Pernyataan 2	-0,037	0,444	Tidak Valid
Pernyataan 3	0,593	0,444	Valid
Pernyataan 4	0,728	0,444	Valid
Pernyataan 5	0,535	0,444	Valid
Pernyataan 6	0,683	0,444	Valid
Pernyataan 7	0,601	0,444	Valid
Pernyataan 8	0,692	0,444	Valid
Pernyataan 9	0,752	0,444	Valid
Pernyataan 10	0,588	0,444	Valid
Pernyataan 11	0,625	0,444	Valid

Uji Validitas Kuesioner Kepuasan Kerja Karyawan diperoleh hasil pernyataan yang tidak valid. Pernyataan dikatakan valid bila r hitung > r tabel, sedangkan pernyataan dikatakan tidak valid bila r hitung < r tabel. Pernyataan yang tidak valid adalah pernyataan nomor 1 dengan r hitung sebesar $-0,028 < r \text{ tabel } 0,444$ dan pernyataan nomor 2 dengan r hitung sebesar $-0,037 < r \text{ tabel } 0,444$.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana sebuah alat ukur dapat dipercaya atau di andalkan (Sugiyono, 2016). Untuk mengetahui reliabilitas caranya adalah membandingkan nilai *Cronbach's Alpha* dengan nilai konstanta (0,6). Bila *Cronbach's Alpha* > konstanta (0,6), maka pertanyaan tersebut reliabel dan bila nilai *Cronbach's Alpha* < konstanta (0,6), maka pertanyaan tersebut tidak reliabel. Reliabilitas instrumen diukur dengan rumus *alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS.

Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas pada Karyawan Bagian Rekam Medis di Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta

Keterangan	<i>Cronbach alpha</i>	<i>Coefficients of confidence/CC</i>	Reliabilitas
Keterlibatan Karyawan	0,832	0,6	Reliabel
Kompensasi Yang Seimbang	0,914	0,6	Reliabel
Rasa Aman Terhadap Pekerjaan	0,711	0,6	Reliabel

Keselamatan Lingkungan Kerja	0,865	0,6	Reliabel
Rasa Bangga Terhadap Institusi	0,806	0,6	Reliabel
Pengembangan Karier	0,763	0,6	Reliabel
Fasilitas Yang Tersedia	0,843	0,6	Reliabel
Penyelesaian Masalah	0,854	0,6	Reliabel
Komunikasi	0,745	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,814	0,6	Reliabel

Berdasarkan tabel 11 diperoleh hasil bahwa kesembilan faktor *Quality of Work Life* dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach alpha* > 0,6, yang berarti bahwa pernyataan tersebut konsisten dan stabil dan dapat digunakan untuk penelitian.

Metode Analisis Data

Analisis untuk menganalisis hipotesis, langkah-langkah yang ditempuh adalah sebagai berikut :

- Analisis Univariat, bertujuan untuk menjelaskan atau mendeskripsikan karakteristik setiap variabel penelitian, pada umumnya dalam analisis ini hanya menghasilkan distribusi frekuensi dari persentase dari tiap variabel. Analisis ini juga mendistribusikan frekuensi responden berdasarkan umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan sebagainya (Notoatmodjo, 2015).
- Analisis Bivariat, apabila telah dilakukan analisis univariat tersebut, hasilnya akan diketahui karakteristik atau distribusi setiap variabel, dan dapat dilanjutkan dengan analisis Bivariat. Analisis Bivariat dilakukan terhadap dua variabel yang diduga berhubungan atau berkorelasi (Notoatmodjo, 2015). Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan uji statistik, dimana analisis statistik bertujuan untuk mendapatkan kesimpulan dari penelitian yang dilakukan. Uji *Kendall's Tau* digunakan untuk mencari hubungan dan menguji hipotesa antara dua variabel atau lebih, bila datanya berbentuk ordinal atau ranking. Kelebihan teknik ini bisa digunakan untuk menganalisa sampel yang jumlah anggotanya lebih dari 30 dan dapat dikembangkan untuk mencari koefisien korelasi parsial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari populasi dengan metode pengambilan sampel jenuh yaitu berjumlah 65 orang. Terdiri dari karyawan bagian Rekam Medis di Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta. Berikut ini merupakan data responden dalam penelitian ini yang disajikan dalam bentuk tabel berdasarkan jenis kelamin, umur, status perkawinan, pendidikan terakhir, lama bekerja, status kepegawaian di Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta.

Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 12. Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin di Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosen (%)
1.	Laki-laki	19	29,2%
2.	Perempuan	46	70,8%
Total		65	100%

Hasil menunjukkan sebagian besar responden mempunyai jenis kelamin perempuan dengan jumlah 46 responden (70,8%)

Tabel 13. Karakteristik responden berdasarkan Umur di Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta

No	Umur	Jumlah	Prosen (%)
1.	21-30	26	40,0%
2.	31-40	18	27,7%
3.	41-50	18	27,7%
4.	51-60	3	4,6%
Total		65	100%

Hasil menunjukkan responden terbanyak terdapat pada umur 21-30 tahun yaitu 26 orang (40,0%).

Tabel 14. Karakteristik responden berdasarkan Status Perkawinan di Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta

No	Status Perkawinan	Jumlah	Prosen (%)
1.	Menikah	43	66,2%
2.	Belum Menikah	22	33,8%
3.	Janda/Duda	0	0
Total		65	100%

Hasil menunjukkan sebagian besar responden sudah menikah dengan jumlah 43 responden (66,2%).

Tabel 15. Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan Terakhir di Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Prosen (%)
1.	SLTA	17	26,2%
2.	Diploma	46	70,8%
3.	Sarjana	2	3,1%
4.	Pascasarjana	0	0
Total		65	100%

Karakteristik responden didominasi oleh responden berpendidikan Diploma yaitu 70,8%.

Tabel 16. Karakteristik responden berdasarkan Lama Bekerja di Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta

No	Lama Bekerja	Jumlah	Prosen (%)
1.	<5 Tahun	26	40%
2.	>5 Tahun	39	60%
Total		65	100%

Hasilresponden terbanyak 60% adalah responden dengan lama bekerja >5 tahun sebanyak 39 orang.

Tabel 17. Karakteristik responden berdasarkan Status Kepegawaian di Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta Tahun 2016

No	Status Kepegawaian	Jumlah	Prosen (%)
1.	Tetap	45	69,2%
2.	Kontrak	20	30,8%
Total		65	100%

Dari jumlah 65 responden diperoleh hasil bahwa sebagian besar karyawan adalah karyawan yang memiliki status kepegawaian tetap yaitu sebanyak 45 orang dengan prosentase 69,2%.

Hasil Analisis Kendall's Tau

Dalam penelitian ini menggunakan analisis *Kendall Tau* korelasi, kendal tau digunakan untuk mencari hubungan dan menguji hipotesis antara dua variabel atau lebih bila datanya berbentuk ordinal atau ranking (Riwidikdo, 2012).Setelah dilakukan perhitungan dengan menggunakan bantuan komputer pada program SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 18. Hasil Uji *Kendall's tau* Faktor Keterlibatan Karyawan Dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan bagian Rekam Medis di Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta

Correlations			KETERLIBATAN KARYAWAN	KEPUASAN KERJA KARYAWAN
Kendall's tau_b	KETERLIBATAN KARYAWAN	Correlation Coefficient	1.000	.428**
		Sig. (2-tailed)		.001
		N	65	65
	KEPUASAN KERJA KARYAWAN	Correlation Coefficient	.428**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.001	
		N	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari hasil pengujian tersebut dapat dijelaskan bahwa pada analisis korelasi *Kendall's tau-b* didapat koefisien untuk hubungan keterlibatan karyawan dengan kepuasan kerja sebesar 0,428. Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang diperoleh tersebut lemah atau kuat, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel 19 sebagai berikut :

Tabel 19. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono, 2016

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil penelitian Faktor Keterlibatan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja berada pada 0,40-0,599 maka dapat disimpulkan bahwa tingkat hubungan antara keterlibatan karyawan dengan kepuasan kerja memiliki hubungan sedang.

Penentuan Hipotesis:

H₀: Tidak ada hubungan antara Keterlibatan Karyawan dengan Kepuasan Kerja Karyawan

H_a: Ada hubungan antara Keterlibatan Karyawan dengan Kepuasan Kerja Karyawan

Kriteria pengujian:

Jika signifikan > 0,05 Maka H₀ diterima

Jika signifikan < 0,05 Maka H₀ ditolak

Dari hasil pengujian tersebut didapat nilai signifikan sebesar 0,001. Karena signifikan < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara Keterlibatan Karyawan dengan Kepuasan Kerja Karyawan.

Tabel 20. Hasil Uji Kendall's tau Faktor Kompensasi Yang Seimbang Dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan bagian Rekam Medis di Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta

Correlations			KOMPENSASI YANG SEIMBANG	KEPUASAN KERJA KARYAWAN
Kendall's tau_b	KOMPENSASI YANG SEIMBANG	Correlation Coefficient	1.000	.651**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	65	65
	KEPUASAN KERJA KARYAWAN	Correlation Coefficient	.651**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari hasil pengujian yang terdapat pada tabel diatas, maka dapat dijelaskan bahwa pada analisis korelasi *Kendall's tau-b* didapat koefisien untuk kompensasi yang seimbang dengan kepuasan kerja sebesar 0,651. Dapat dilihat bahwa hasil penelitian Faktor kompensasi yang seimbang terhadap kepuasan kerja berada pada 0,60-0,799 maka dapat disimpulkan bahwa tingkat hubungan antara kompensasi yang seimbang dengan kepuasan kerja memiliki hubungan kuat.

Dari hasil pengujian tersebut didapat nilai signifikan sebesar 0,000. Karena signifikan < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara Kompensasi yang Seimbang dengan Kepuasan Kerja Karyawan.

Tabel 21. Hasil Uji Kendall's tau Faktor Rasa Aman Terhadap Pekerjaan dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan bagian Rekam Medis di Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta

Correlations			RASA AMAN TERHADAP PEKERJAAN	KEPUASAN KERJA KARYAWAN
Kendall's tau_b	RASA AMAN TERHADAP PEKERJAAN	Correlation Coefficient	1.000	.496**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	65	65
	KEPUASAN KERJA KARYAWAN	Correlation Coefficient	.496**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari hasil pengujian yang terdapat pada tabel diatas, maka dapat dijelaskan bahwa pada analisis korelasi *Kendall's tau-b* didapat koefisien untuk rasa aman terhadap pekerjaan dengan kepuasan kerja sebesar 0,496. Dapat dilihat bahwa hasil penelitian Faktor rasa aman terhadap pekerjaan dengan kepuasan kerja berada pada 0,40-0,599 maka dapat disimpulkan bahwa tingkat hubungan antara rasa aman terhadap pekerjaan dengan kepuasan kerja memiliki hubungan sedang.

Dari hasil pengujian tersebut didapat nilai signifikan sebesar 0,000. Karena signifikan < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara Rasa Aman Terhadap Pekerjaan dengan Kepuasan Kerja Karyawan.

Tabel 22. Hasil Uji Kendall's tau Faktor Keselamatan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan bagian Rekam Medis di Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta

Correlations			KESELAMATAN LINGKUNGAN KERJA	KEPUASAN KERJA KARYAWAN
Kendall's tau_b	KESELAMATAN LINGKUNGAN KERJA	Correlation Coefficient	1.000	.470**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	65	65
	KEPUASAN KERJA KARYAWAN	Correlation Coefficient	.470**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari hasil pengujian yang terdapat pada tabel diatas, maka dapat dijelaskan bahwa pada analisis korelasi Kendall's tau-b didapat koefisien untuk keselamatan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja sebesar 0,470. Dapat dilihat bahwa hasil penelitian Faktor keselamatan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja berada pada 0,40-0,599 hal ini menunjukkan bahwa tingkat hubungan antara keselamatan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja memiliki hubungan sedang.

Penentuan Hipotesis:

Dari hasil pengujian tersebut didapat nilai signifikan sebesar 0,000. Karena signifikan < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara Keselamatan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan.

Tabel 23. Hasil Uji Kendall's tau Faktor Rasa Bangga Terhadap Institusi dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan bagian Rekam Medis di Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta

Correlations			RASA BANGGA TERHADAP INSTITUSI	KEPUASAN KERJA KARYAWAN
Kendall's tau_b	RASA BANGGA TERHADAP INSTITUSI	Correlation Coefficient	1.000	.449**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	65	65
	KEPUASAN KERJA KARYAWAN	Correlation Coefficient	.449**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari hasil pengujian yang terdapat pada tabel diatas, maka dapat dijelaskan bahwa pada analisis korelasi Kendall's tau-b didapat koefisien untuk rasa bangga terhadap institusi dengan kepuasan kerja sebesar 0,449. Dapat dilihat bahwa hasil penelitian Faktor rasa bangga terhadap institusi dengan kepuasan kerja berada pada 0,40-0,599 hal ini menunjukkan bahwa tingkat hubungan antara rasa bangga terhadap institusi dengan kepuasan kerja memiliki hubungan sedang.

Penentuan Hipotesis:

Dari hasil pengujian tersebut didapat nilai signifikan sebesar 0,000. Karena signifikan < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara Rasa Bangga Terhadap Institusi dengan Kepuasan Kerja Karyawan.

Tabel 24. Hasil Uji Kendall's tau Faktor Pengembangan Karier dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan bagian Rekam Medis di Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta

Correlations			PENGEMBANGAN KARIER	KEPUASAN KERJA KARYAWAN
Kendall's tau_b	PENGEMBANGAN KARIER	Correlation Coefficient	1.000	.465**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	65	65
	KEPUASAN KERJA KARYAWAN	Correlation Coefficient	.465**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari hasil pengujian yang terdapat pada tabel diatas, maka dapat dijelaskan bahwa pada analisis korelasi Kendall's tau-b didapat koefisien untuk pengembangan karier dengan kepuasan kerja sebesar 0,465. Dapat dilihat bahwa hasil penelitian Faktor pengembangan karier dengan kepuasan kerja berada pada 0,40-0,599 hal ini menunjukkan bahwa tingkat hubungan antara pengembangan karier dengan kepuasan kerja memiliki hubungan sedang.

Dari hasil pengujian tersebut didapat nilai signifikan sebesar 0,000. Karena signifikan < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara Pengembangan Karier dengan Kepuasan Kerja Karyawan.

Tabel 25. Hasil Uji Kendall's tau Faktor Fasilitas yang Tersedia dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan bagian Rekam Medis di Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta

Correlations			FASILITAS YANG TERSEDIA	KEPUASAN KERJA KARYAWAN
Kendall's tau_b	FASILITAS YANG TERSEDIA	Correlation Coefficient	1.000	.504**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	65	65
	KEPUASAN KERJA KARYAWAN	Correlation Coefficient	.504**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari hasil pengujian yang terdapat pada tabel diatas, maka dapat dijelaskan bahwa pada analisis korelasi Kendall's tau-b didapat koefisien untuk fasilitas yang tersedia dengan kepuasan kerja sebesar 0,504. Dapat dilihat bahwa hasil penelitian Faktor fasilitas yang tersedia dengan kepuasan kerja berada pada 0,40-0,599 maka dapat disimpulkan bahwa tingkat hubungan antara fasilitas yang tersedia dengan kepuasan kerja memiliki hubungan sedang.

Dari hasil pengujian tersebut didapat nilai signifikan sebesar 0,000. Karena signifikan < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara Fasilitas yang Tersedia dengan Kepuasan Kerja Karyawan.

Tabel 26. Hasil Uji Kendall's tau Faktor Penyelesaian

Masalah dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan bagian Rekam Medis di Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta

Correlations			PENYELESAIAN MASALAH	KEPUASAN KERJA KARYAWAN
Kendall's tau_b	PENYELESAIAN MASALAH	Correlation Coefficient	1.000	.570**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	65	65
	KEPUASAN KERJA KARYAWAN	Correlation Coefficient	.570**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari hasil pengujian yang terdapat pada tabel diatas, maka dapat dijelaskan bahwa pada analisis korelasi *Kendall's tau-b* didapat koefisien untuk penyelesaian masalah dengan kepuasan kerja sebesar 0,570. Dapat dilihat bahwa hasil penelitian Faktor penyelesaian masalah dengan kepuasan kerja berada pada 0,40-0,599 maka dapat disimpulkan bahwa tingkat hubungan antara penyelesaian masalah dengan kepuasan kerja memiliki hubungan sedang.

Dari hasil pengujian tersebut didapat nilai signifikan sebesar 0,000. Karena signifikan < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara Penyelesaian Masalah dengan Kepuasan Kerja Karyawan.

Tabel 27. Hasil Uji Kendall's tau Faktor Komunikasi dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan bagian Rekam Medis di Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta

Correlations			KOMUNIKASI	KEPUASAN KERJA KARYAWAN
Kendall's tau_b	KOMUNIKASI	Correlation Coefficient	1.000	.509**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	65	65
	KEPUASAN KERJA KARYAWAN	Correlation Coefficient	.509**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari hasil pengujian yang terdapat pada tabel diatas, maka dapat dijelaskan bahwa pada analisis korelasi *Kendall's tau-b* didapat koefisien untuk komunikasi dengan kepuasan kerja sebesar 0,509. Dapat dilihat bahwa hasil penelitian Faktor komunikasi dengan kepuasan kerja berada pada 0,40-0,599 maka dapat disimpulkan bahwa tingkat hubungan antara komunikasi dengan kepuasan kerja memiliki hubungan sedang.

Dari hasil pengujian tersebut didapat nilai signifikan sebesar 0,000. Karena signifikan < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara Komunikasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan.

Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara Faktor-faktor *Quality of Work Life* dengan Kepuasan Kerja Karyawan bagian Rekam Medis di Rumah Sakit Panti Rapih

Yogyakarta Tahun 2016. Sasaran pelaksanaan penelitian pada Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta berjumlah 65 orang.

Tabel 28. Hubungan Faktor-faktor *Quality of Work Life* dengan Kepuasan Kerja

No	Faktor-faktor <i>Quality of Work Life</i>	Nilai Korelasi	Nilai Signifikan	Tingkat Hubungan dengan Kepuasan Kerja
1.	Keterlibatan Karyawan	0,428	0,001	Sedang
2.	Kompensasi yang Seimbang	0,651	0,000	kuat
3.	Rasa Aman Terhadap Pekerjaan	0,496	0,000	Sedang
4.	Keselamatan Lingkungan Kerja	0,470	0,000	Sedang
5.	Rasa Bangga Terhadap Institusi	0,449	0,000	Sedang
6.	Pengembangan Karier	0,465	0,000	Sedang
7.	Fasilitas yang Tersedia	0,504	0,000	Sedang
8.	Penyelesaian Masalah	0,570	0,000	Sedang
9.	Komunikasi	0,509	0,000	Sedang

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan menggunakan uji *Kendall's tau* terhadap hubungan sembilan faktor *Quality of Work Life* dengan kepuasan kerja, maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a , yang berarti bahwa kesembilan faktor tersebut (keterlibatan karyawan, kompensasi yang seimbangan, rasa aman terhadap pekerjaan, keselamatan lingkungan kerja, rasa bangga terhadap institusi, pengembangan karier, fasilitas yang tersedia, penyelesaian masalah, dan komunikasi) memiliki hubungan dengan kepuasan kerja.

Dari kesembilan faktor *Quality of Work Life* dapat diketahui bahwa hubungan yang paling dominan diantara kesembilan faktor adalah faktor kompensasi yang seimbang, karena memiliki nilai korelasi tertinggi yaitu 0,651 dan memiliki nilai signifikan yang rendah yaitu 0,000.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai hubungan Faktor-faktor *Quality of Work Life* dengan kepuasan kerja karyawan bagian Rekam Medik di Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil pengujian dengan uji *Kendall's tau* diperoleh hasil bahwa kedelapan faktor *Quality of Work Life* (kompensasi yang seimbangan, rasa aman terhadap pekerjaan, keselamatan lingkungan kerja, rasa bangga terhadap institusi, pengembangan karier, fasilitas yang tersedia,

- penyelesaian masalah, dan komunikasi) masing-masing memiliki nilai signifikan sebesar 0,000, dimana $0,000 < 0,05$ sedangkan faktor keterlibatan karyawan memiliki nilai signifikan sebesar 0,001 dimana $0,001 < 0,05$. Maka pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara Faktor-faktor *Quality of Work Life* dengan kepuasan kerja.
- b. Tingkat hubungan faktor-faktor *Quality of Work Life* dengan kepuasan kerja adalah delapan faktor yakni (keterlibatan karyawan, rasa aman terhadap pekerjaan, keselamatan lingkungan kerja, rasa bangga terhadap institusi, pengembangan karier, fasilitas yang tersedia, penyelesaian masalah, dan komunikasi) berada pada tingkat hubungan sedang, sedangkan faktor kompensasi yang seimbang memiliki hubungan yang kuat dengan kepuasan kerja.

Dari sembilan faktor *Quality of Work Life* dapat diketahui bahwa faktor yang paling dominan hubungannya dengan kepuasan kerja adalah faktor kompensasi yang seimbang, karena memiliki nilai signifikan yang kecil yaitu sebesar 0,000 dan memiliki nilai korelasi yang terbesar yaitu 0,651.

DAFTAR PUSTAKA

- Cascio, Wayne F. 2013. *Managing Human Resources*. New York: The McGraw-Hill Companies.
- Flippo, Edwin B. 2010. *Manajemen Personalia jilid 1&2 Edisi Ke-6*. Jakarta: Erlangga.
- Hariandja, Marihot. T.E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktifitas Pegawai*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia
- Notoatmodjo, 2015. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Robbins, Stephen. 2015. *Organizational Behavior*. 9th Edition. New Jersey: Prentice Hall International Inc.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Veithzal, Rivai. 2014. *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisi ke 6. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.