



ETIKA LEMBAGA DAN KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT UMUM DENGAN QUALITY OF WORK LIFE SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Handayani[✉]

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima September 2013

Disetujui Oktober 2013

Dipublikasikan

November 2013

Keywords:

Ethical Institute, Nurses' Performance, Quality of Work Life (QWL).

Abstrak

Tujuan penelitian untuk mengkaji apakah ada pengaruh etika lembaga dan QWL terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sragen. Populasi penelitian ini adalah seluruh perawat RSUD Kabupaten Sragen yaitu sebanyak 251 perawat. Sampel penelitian ditentukan dengan *random sampling*, sedangkan ukuran sampel dihitung dengan rumus slovin sebesar 154 perawat. Variabel penelitian meliputi etika lembaga, QWL dan kinerja perawat. Data penelitian diperoleh melalui angket, dianalisis menggunakan program IBM SPSS 19. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh langsung antara etika lembaga terhadap QWL. Variabel etika lembaga dan QWL memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja perawat serta pengaruh mediasi variabel QWL terhadap etika lembaga dan kinerja perawat. Disarankan agar perawat RSUD Kabupaten Sragen meningkatkan kemampuan mandirinya (*ability*) untuk menunjang kinerja masa sekarang dan masa yang akan datang. Sedang untuk pihak RSUD disarankan untuk memperjelas peran perawat dan memberikan dukungan serta informasi terkait isu keperawatan guna menunjang optimalisasi kinerja perawat. Saran untuk penelitian lanjutan adalah menambahkan wawancara dalam pengambilan data untuk menghindari bias persepsi responden.

Abstract

This study aimed to assess whether or not there are the influence of Ethical institute and QWL toward the nurse performance at the General Hospital of Sragen Regency. The population of this study was all nurses of the general hospital of Sragen amount to 251 nurses. The research sample was determined by random sampling, while the sample size was calculated with the formula of Slovin at the rate of 154 nurses. The variables included the ethical institutes, QWL and the performance of nurses. Data was obtained through the questionnaires which were analyzed by using IBM SPSS 19 program. The results showed that there was direct influence between the ethical institute and QWL. The variable of ethical institute and QWL also had direct influence toward the nurses' performance and QWL variables mediate between the Institution ethics and the performance of nurses. This research recommended that nurses in the general hospital of Sragen should improve the ability of independence to support the performance at the present and the future. Beside, the study advised for the general hospitals to clarify the role of nurses, give support and the information which was related to the nursing issues for optimizing the nurses' performance. The suggestions which can be given for further research is adding interviews in data collection in order to avoid the bias perception of respondent.

© 2013 Universitas Negeri Semarang

[✉] Alamat korespondensi:

Gedung C6 Lantai 1 FE Unnes

Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang, 50229

E-mail: hand4y_afred@yahoo.co.id

ISSN 2252-6552

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam sebuah organisasi. Kedudukan sumber daya manusia bukan hanya sebagai alat produksi tetapi juga sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Setiap perusahaan berusaha untuk memberdayakan potensi karyawan guna mencapai kinerja yang tinggi, karena kinerja yang dicapai pada akhirnya akan memberikan kontribusi terhadap kinerja perusahaan atau dapat diartikan kinerja perusahaan berbanding lurus dengan kinerja karyawan (Rivai & Mohd, 2005). Kinerja karyawan diartikan sebagai kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan (Rivai & Mohd, 2005). Menurut Robins dan Judge (2007) kinerja karyawan merupakan fungsi (f) dari interaksi kemampuan atau ability (A), motivasi atau motivation (M) dan kesempatan atau opportunity (O), $kinerja = f (A \times M \times O)$. Hal itu berarti, seseorang akan berkinerja baik apabila memiliki kecerdasan dan keterampilan (kemampuan) dan didorong dengan motivasi serta adanya kesempatan dari lingkungan. Kesempatan atau peluang dari lingkungan akan meniadakan rintangan-rintangan yang menghalangi karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga, kinerja karyawan akan optimal.

Pengembangan SDM merupakan upaya organisasi dalam memperbaiki kinerja perusahaan. Tuntutan akan kinerja karyawan yang tinggi memang sudah menjadi bagian dari semua perusahaan, namun fakta yang ada sekarang memperlihatkan bahwa belum semua karyawan memiliki kinerja yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan. Hal ini juga berlaku pada tenaga profesional organisasi kesehatan.

Almalki et al. (2012) seorang perawat akan sering mengalami penurunan kinerja akibat over load pekerjaan, aktivitas yang berulang serta program peningkatan kualitas oleh

organisasi dan pengembangan karyawan yang kurang diperhatikan. Mortazavi et al. (2012) menyatakan bahwasannya organisasi yang bergerak pada bidang kesehatan penting menerapkan QWL pada karyawannya.

QWL akan berpengaruh langsung pada kepuasan kerja dan akan meningkatkan kualitas layanan pada pasien rumah sakit dan meningkatkan kinerja. Sedangkan etika lembaga yang telah ada akan memberikan batasan dan aturan kepada karyawan yang dalam hal ini adalah perawat untuk melakukan kewajibannya sebagai seorang perawat. Etika lembaga yang telah dibuat oleh tim manager dan dilakukan pengawasan dalam pelaksanaannya akan mampu meningkatkan kinerja karyawan (Koonmee et al., 2009). Faktanya perawat yang bekerja di RSUD yang telah melaksanakan program etika lembaga serta memiliki program QWL belum mampu mencapai kinerja optimal.

Berdasarkan kesenjangan yang terjadi maka penelitian ini menarik dikaji lebih dalam untuk mendapat jawaban apakah ada pengaruh antara etika lembaga dan QWL terhadap kinerja perawat.

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu (Husnawati, 2006). Robbins dan Judge (2007) menyatakan bahwa kinerja adalah fungsi dari interaksi antara kemampuan atau ability (A), motivation (M) dan opportunity (O).

Etika lembaga adalah sejauh mana perusahaan memasukkan etika baik secara implisit maupun eksplisit dalam mengambil keputusan (Singhapakdi&Vitell, 2007 dalam Koonmee K, 2009). Menurut Brenner (dalam Koonmee K, 2009), ada dua kategori program etika dalam organisasi baik secara eksplisit dibuat atau implisit diwariskan. Komponen dalam eksplisit etika terdiri atas kode etik, kebijakan manual, seminasi seminar, pengendalian sistem internal, dan etika karyawan. Sedangkan implisit etika terdiri atas komponen budaya organisasi, sistem insentif, nilai, dan perilaku manajemen.

QWL atau kualitas kehidupan kerja merupakan pendekatan manajemen yang terus menerus diarahkan pada peningkatan kualitas kerja. Kualitas yang dimaksud adalah kemampuan menghasilkan barang atau jasa yang dipasarkan dan cara memberikan pelayanan yang terus menerus disesuaikan dengan kebutuhan konsumen, sehingga barang atau jasa yang dihasilkan mampu bersaing dan berhasil merebut pasar (Usman, 2009).

Etika Lembaga dan Quality Of Work Life (QWL)

Etika dan kualitas kehidupan kerja atau QWL merupakan dua faktor yang saling berkaitan dalam pelaksanaan organisasi. Etika dalam penelitian ini mengacu pada aturan atau standar yang mengatur perilaku individu atau anggota profesi (Morris, 1980 dalam Konmee et al., 2009), sedangkan QWL adalah persepsi sejauh mana organisasi memenui kebutuhan karyawan untuk kesejahteraan karyawan di lingkungan kerja (Sirgy et al. dalam Koonmee et al., 2009).

Meningkatnya masalah etika dalam beberapa tahun terakhir, banyak organisasi telah membentuk program-program etika untuk meningkatkan etika perilaku dan atau untuk mencegah masalah etika di antara karyawan. Menurut Brenner (dalam Koonmee et al., 2009) ada dua kategori program etika dalam organisasi baik secara eksplisit di buat atau implisit di wariskan. Dimensi yang termasuk dalam komponen eksplisit yaitu kode etik, kebijakan, seminar etika, sistem pengendalian internal, dan etika karyawan. Komponen implisit meliputi, budaya perusahaan, sistem insentif, penghargaan, kebijakan promosi, dan perilaku manajemen. Penelitian dan artikel ilmiah menyarankan etika sebagai sumber QWL karyawan atau sebagai kondisi pekerjaan yang berhubungan dengan QWL.

Singhapakdi dan Vitell (2007) etika lembaga didefinisikan sejauh mana organisasi secara eksplisit dan implisit memasukkan etika kedalam proses pengambilan keputusan. Konsisten dengan Brenner, mereka juga mengelompokkan etika kedalam dua bentuk implisit dan eksplisit. Hal ini menunjukkan

hubungan positif antara sikap kerja dan kinerja karyawan

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dipaparkan diatas maka peneliti berharap bahwa etika lembaga baik secara implisit maupun eksplisit akan memiliki dampak positif QWL pada perawat di RSUD Kabupaten Sragen.

QWL dan Kinerja

Konsep QWL diperkenalkan ketempat kerja pada akhir 1950-an. Sampai pertengahan 1970-an, fokusnya adalah pada desain kerja dan meningkatkan pekerjaan. Meskipun demikian, baru pada tahun 1980-an QWL muncul dengan fitur lain yakni peningkatan kepuasan kerja, produktivitas, sistem penghargaan, lingkungan kerja fisik, keterlibatan karyawan, hak dan kebutuhan harga diri (Koonmee et al., 2009). QWL merupakan promosi penyediaan lingkungan kerja yang kondusif untuk memenuhi kebutuhan kerja karyawan. Menurut Cascio (dalam Koonmee et al., 2009) karyawan yang bekerja diorganisasi dengan QWL yang baik akan memiliki rasa memiliki organisasi dan pekerjaan yang mereka lakukan memenuhi kebutuhan mereka. QWL menurut Konmee et al. (2009) merupakan kesempatan bagi karyawan untuk membuat keputusan dan mendesain tempat kerjanya sendiri.

Pada penelitian ini didasarkan pada karya Sirgy et al. (2001) yang telah diadopsi oleh Koonmee et al. (2009) dengan mengaitkan QWL pada hasil kerja karyawan. Penelitian Koonmee et al. (2009) menyatakan bahwa etika dalam organisasi penting untuk QWL dan akan menimbulkan kinerja yang optimal.

Etika Lembaga dan Kinerja

Penelitian telah membuktikan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor dominan dalam kinerja karyawan. Hal itu yang akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Secara umum kinerja organisasi ditunjukkan oleh faktor-faktor: profitabilitas, pangsa pasar, sumber daya akuisisi, kepuasan pelanggan, kepuasan karyawan, kesehatan dan keselamatan, inovasi, produktivitas tenaga kerja, kepatuhan terhadap peraturan dan fleksibilitas (Bratton et al., 2005 dalam Koonmee et al.,

2009). Namun, seiring perkembangan faktor sosial yang membentuk pola pikir masyarakat, sisi lembut seperti QWL, kesehatan dan keselamatan, etika lembaga, tanggung jawab sosial perusahaan dan keseimbangan kehidupan kerja semakin diakui manajer puncak memiliki dampak signifikan. Oleh karenanya hubungan antara etika dan hasil organisasi menjadi isu penting dalam memajukan pengetahuan dalam manajemen SDM, pengembangan organisasi, dan etika bisnis. Secara konseptual kerangka berpikir penelitian ini dapat dituliskan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan uraian keterkaitan antar variabel dan penelitian terdahulu, peneliti mengajukan beberapa hipotesis yang akan diuji

dalam penelitian ini. Adapun Hipotesis yang peneliti ajukan antara lain:

Hipotesis 1 : Etika lembaga memiliki pengaruh positif terhadap QWL.

Hipotesis 2 : QWL berpengaruh positif terhadap kinerja perawat

Hipotesis 3 : Etika lembaga berpengaruh positif terhadap kinerja perawat.

Hipotesis 4 : Etika lembaga melalui QWL berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di RSUD Kabupaten Sragen. Populasi penelitian adalah 251 perawat di RSUD Kabupaten Sragen. Sampel penelitian diambil dengan teknik random sampling. Ukuran sampel dihitung menggunakan rumus Slovin, dengan toleransi kesalahan 5% sehingga sampel didapat 154 perawat.

Variabel penelitian adalah konsep abstrak yang dapat diukur (Ghozali, 2011). Adapun variabel dan indikator pengukuran variabel dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Variabel dan Indikator Pengukuran Variabel

Variabel	Indikator	Pengukuran
Kinerja	1. Kemampuan 2. Kejelasan Peran 3. Bantuan Manajemen 4. <i>Incentive</i> / Keinginan Karyawan untuk Memberikan Kontribusi Lebih untuk Perusahaan 5. Evaluasi 6. Validitas 7. Lingkungan	Likert 5-1, poin skala digunakan mulai 5 (sangat setuju) sampai dengan 1 (sangat tidak setuju)

Etika Lembaga	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komponen etika Eksplisit (kode etik, kebijakan, seminar etika, pengendalian sistem internal dan etika karyawan) 2. Komponen etika Implisit (komponen budaya organisasi, sistem insentif, penghargaan atas perilaku, kebijakan promosi, dan perilaku manajemen) 	<p>Likert 5-1, poin skala digunakan mulai 5 (sangat setuju) sampai dengan 1 (sangat tidak setuju)</p>
<i>Quality of Work Life</i> (QWL)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesehatan dan keselamatan kerja 2. Ekonomi dan kebutuhan keluarga 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan penghargaan 5. Kebutuhan aktualisasi diri 6. Kebutuhan pengetahuan 7. Kebutuhan estetika 	<p>Likert 5-1, poin skala digunakan mulai 5 (sangat setuju) sampai dengan 1 (sangat tidak setuju)</p>

Data penelitian diperoleh dari instrument berupa kuisioner. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berupa self-administered questionnaire. Semua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini merupakan adaptasi dari multi-item scale yang telah

digunakan oleh beberapa penelitian sebelumnya.

Tabel 2 memberikan gambaran instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini. Tabel 2 menunjukkan instrumen pengukuran masing-masing variabel penelitian.

Tabel 2. Instrumen Pengukuran

No	Konstruk	Sumber	Jumlah Item
1	Kinerja Karyawan	Kheradmand et al. (2010: 320)	13
2	Etika Lembaga	Singhapakdi & Vitel (2007: 292)	16
3	<i>Quality of Work Life</i>	Sirgy et al(2001: 280)	16
Total Item			45

Data penelitian dianalisis dan diuji dengan menggunakan uji statistik deskriptif dan uji statistik inferensial. Alat analisis yang peneliti gunakan adalah SPSS 19 dan program excel. Statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan faktor demografi responden dan variabel penelitian. Analisis inferensial digunakan untuk uji hipotesis. Uji hipotesis dilakukan dengan uji t dan analisis jalur (path analysis).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis deskriptif menunjukkan mayoritas responden penelitian perempuan 85%, usia responen mayoritas 23 s/d 29 tahun (36%), pendidikan terakhir DIII (76%) dan masa kerja mayoritas responden 4 s/d 6 tahun (31%).

Hasil deskriptif variabel persentase meliputi deskriptif persentase variabel kinerja perawat (57%) masuk kategori sedang, variabel etika lembaga (69%) masuk dalam kategori

tinggi dan variabel QWL masuk dalam kategori tinggi (71%).

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan data penelitian BLUE (Best Linier Unbiased Estimated). Berdasarkan hasil uji yang dilakukan menggunakan SPSS 19.0 for Windows uji normalitas (kolmogrov-smirnov test), uji multikolinieritar (nilai VIF dan Tolerance) dan uji heterokedastisitas (uji Glejser) data terbebas dari asumsi klasik

sehingga data layak dilanjutkan pada pengujian regresi.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t dan analisis jalur. Pengujian regresi dilakukan dengan dua model regresi. Regresi 1 (satu) dilakukan untuk mendeteksi pengaruh etika lembaga terhadap QWL. Regresi 2 (dua) dilakukan untuk mendeteksi pengaruh etika lembaga dan QWL terhadap kinerja perawat. Adapun hasil regresi adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Regresi Model 1 (satu)

Model	Coefficients ^a						Correlations		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.			
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	
1 (Constant)	37,389	4,755			7,863	.000			
TotalEtikaLembaga	.351	.086		.315	4,089	.000	.315	.315	.315

a. Dependent Variable: TotalQWL

Sumber: data yang diolah (2013)

Tabel 4. Regresi Model 2 (dua)

Model	Coefficients ^a						Correlations		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.			
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	
1 (Constant)	14,259	3,964			3,597	.000			
TotalEtikaLembaga	.266	.064		.324	4,189	.000	.387	.323	.308
TotalQWL	.147	.057		.200	2,584	.011	.302	.206	.190

a. Dependent Variable: TotalKinerja

Sumber: data yang diolah (2013)

Berdasarkan Tabel 3 (tiga) dan Tabel 4 (empat) dapat dilihat pengaruh masing-masing variabel independen. Pengujian statistik pertama yang dilakukan adalah uji t. Dalam hal ini, nilai t tabel adalah sebesar 1,9757. Uji statistik kedua adalah analisis jalur (Path Analysis). Berdasarkan hasil output SPSS yang nampak pada Tabel 3 (tiga) memberikan informasi standardized coefficients beta etika lembaga 0,315. Nilai standardized coefficients beta etika

lembaga 0,315 merupakan nilai path atau jalur a. Tabel 4 (empat) memberikan informasi nilai standardized coefficients beta etika lembaga 0,324 yang merupakan nilai path c dan standardized coefficients beta QWL 0,200 adalah nilai path b. Nilai $e = \sqrt{1-R^2}$ sehingga didapatkan:

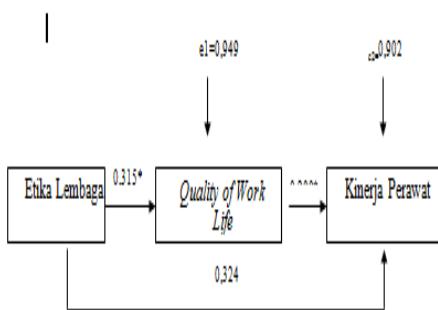
$$\begin{aligned} \text{Nilai } e1 &= \sqrt{1-R^2} \\ &= \sqrt{(1-0,099)} \\ &= \sqrt{0,901} = 0,949 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Nilai } e2 &= \sqrt{(1-R^2)} \\ &= \sqrt{(1-0,186)} \\ &= \sqrt{(0,814)} = 0,902 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan, maka dapat dituliskan persamaan struktural dan digambarkan alur struktural penelitian pada Gambar 2 (dua).

$$\text{QWL} = 0,315 \text{ Etika lembaga} + 0,949 \quad (1)$$

$$\begin{aligned} \text{Kinerja} &= 0,324 \text{ Etika lembaga} + 0,200 \text{ QWL} \\ &+ 0,902 \quad (2) \end{aligned}$$



Gambar 2. Diagram Alur Struktural

Pengaruh Etika Lembaga terhadap Quality of Work Life

Quality of Work Life dipengaruhi secara langsung oleh etika lembaga 31,5 %. Pengaruh tersebut merupakan pengaruh langsung dan signifikan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etika lembaga penting dan mampu menjadi pedoman penciptaan QWL. Melalui penciptaan dan pemeliharaan etika lembaga, organisasi akan lebih mudah untuk membuat program peningkatan kualitas kehidupan kerja yang sesuai bagi perawat. Etika lembaga juga akan mencegah terjadinya perilaku tidak etis dalam organisasi.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif persentasi pelaksanaan etika lembaga baik secara eksplisit maupun implisit di RSUD Kabupaten Sragen masuk dalam kategori tinggi dengan persentase sebesar 69%. Hal ini berbanding lurus dengan pelaksanaan peningkatan QWL di RSUD Kabupaten Sragen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan peningkatan QWL di RSUD Kabupaten Sragen memiliki

persentase skor 71%, berarti pelaksanaan peningkatan QWL masuk dalam kategori tinggi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Koonmee et al. (2009). Penelitian Koonmee et al (2009) memberikan penjelasan bahwa organisasi yang memiliki etika lembaga dan melakukan pengawasan pelaksanaan etika lembaga memiliki program peningkatan kualitas kerja atau QWL yang baik. Penegakan etika lembaga menjadikan pengendalian terhadap karyawan lebih efektif. Hal ini berarti pelaksanaan etika lembaga penting untuk mengendalikan karyawan dan dijadikan pedoman dalam membuat program peningkatan QWL sesuai tanggung jawab karyawan.

Pengaruh QWL terhadap Kinerja Perawat

Kinerja perawat dipengaruhi secara langsung oleh variabel QWL sebesar 20%. Pengaruh ini merupakan pengaruh langsung dan signifikan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kheradmand et al (2010) yang menghasilkan temuan bahwa program QWL memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Program QWL yang diterapkan di dalam sebuah organisasi akan mampu menurunkan tingkat absensi, kecelakaan kerja, klaim karyawan dan juga tingkat turn over (Kheradmand et al, 2010).

Hasil penelitian ini juga didukung Jofreh et al (2012). Penelitian Jofreh et al (2012) menghasilkan temuan bahwa organisasi membutuhkan strategi yang tepat untuk memonitoring kegiatan karyawan serta menyediakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu strategi yang dapat dilakukan oleh organisasi adalah membuat program QWL. Program QWL akan meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan merasa bahwa kebutuhannya terpenuhi, ada otoritas dalam menyelesaikan pekerjaan, serta merasa dipedulikan oleh atasan (Jofreh et al, 2012: 2514).

Analisis deskriptif menyatakan bahwa kinerja perawat berada dalam kategori sedang dengan persentase skor 57% sedangkan pelaksanaan QWL di RSUD masuk kategori tinggi dengan persentase skor 71%. Hal ini dapat

dijelaskan oleh hasil penelitian Mortazavi et al (2012). Hasil penelitian Mortazavi et al (2012) menyatakan ada hubungan positif dan signifikan antara QWL dengan kinerja perawat, namun hal tersebut juga harus didukung dengan Psychological Capital. Seorang perawat yang memiliki Psychological Capital tinggi ia akan meningkatkan kemampuan demi karir di masa mendatang.

Berdasarkan hal tersebut, penulis memberikan alternatif jawaban jika perawat di RSUD Kabupaten Sragen belum memiliki Psychological Capital yang baik. Hal ini nampak pada hasil analisis deskriptif bahwa indikator kinerja kemampuan (ability) memiliki kategori sedang dengan tingkat persentase skor terendah yaitu 46%. Meskipun demikian penulis tetap menyarankan QWL diberlakukan di dalam sebuah Rumah Sakit. Melalui program QWL, pemenuhan kebutuhan pengetahuan dan pemenuhan penghargaan, Rumah Sakit akan mampu meningkatkan Psychological Capital perawat untuk memberikan kinerja optimal.

Pengaruh Etika Lembaga terhadap Kinerja Perawat

Hasil penelitian menunjukkan kinerja perawat dipengaruhi langsung oleh variabel etika lembaga 32,4%. Pengaruh ini merupakan pengaruh langsung dan signifikan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Simpakhadi dan Vitell (2007). Organisasi yang memiliki dan menerapkan etika lembaga dalam setiap pengambilan keputusan akan meningkatkan persepsi karyawan terhadap pentingnya etika. Hal ini akan menjadikan karyawan untuk lebih sering belajar mengenai perilaku etis yang seharusnya dilakukan (Simpakhadi & Vitell, 2007).

Dukungan dari organisasi dalam menegakkan etika lembaga dapat dilakukan dengan melakukan seminari etika yang didalamnya membahas isu terbaru yang berhubungan dengan perilaku etis profesional. Hal ini dimaksudkan untuk memberikan informasi kepada karyawan tentang bagaimana seharusnya menjalankan kewajibannya sesuai etika lembaga yang berlaku. Bentuk etika lembaga lainnya adalah menanamkan dan

memberlakukan etika budaya organisasi yang mewajibkan karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan tujuan meningkatkan kualitas kehidupan dan kesejahteraan sosial. Dengan demikian, persepsi karyawan terhadap etika lembaga akan naik dan kinerja karyawan optimal.

Aspek etika lembaga ini penting diterapkan didalam organisasi Rumah Sakit Umum untuk meningkatkan kinerja perawat. Hal ini dikarekan RSU merukan organisasi jasa for profit tetapi juga memiliki tugas untuk kepentingan sosial. Melalui penciptaan dan pelaksanaan etika lembaga yang baik, RSU akan mampu memberikan layanan prima melalui kinerja perawatnya, sehingga RSU mencapai kinerja optimal.

Pengaruh Etika Lembaga terhadap Kinerja Perawat melalui QWL

Kinerja perawat dipengaruhi langsung oleh variabel etika lembaga sebesar 32,4% dan dipengaruhi secara tidak langsung oleh etika lembaga melalui QWL sebesar 6,3%. Total pengaruh etika lembaga terhadap kinerja perawat adalah 38,7%. Berdasarkan hasil penelitian H4 "Etika lembaga melalui QWL akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat" terdukung. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Koonmee et al (2009: 6) yang menyatakan variabel QWL memediasi hubungan etika lembaga dan kinerja karyawan.

Etika lembaga merupakan penuntun suatu organisasi untuk mengarahkan karyawannya berperilaku etis serta sebagai pedoman organisasi dalam mengambil keputusan. Etika lembaga menjadi variabel penting pada peningkatan kinerja karyawan. Namun, etika lembaga tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal tanpa adanya pemenuhan kebutuhan karyawan. Pemenuhan kebutuhan karyawan dapat dipenuhi organisasi salah satunya melalui program QWL. Program QWL didesain dan dikembangkan berdasarkan tanggung jawab karyawan yang termonitoring dari pelaksanaan etika lembaga yang diberlakukan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif persentase variabel, dimensi QWL yang terendah menurut perawat yang bekerja di RSUD Kabupaten Sragen ialah pemenuhan kebutuhan ekonomi dan kebutuhan keluarga (65%). Hal ini berarti pengembang organisasi RSUD Kabupaten Sragen perlu melakukan peningkatan terhadap pemenuhan kebutuhan ekonomi dan kebutuhan keluarga. Program yang dapat dilakukan oleh RSUD Kabupaten Sragen untuk memenuhi kebutuhan ini ialah menambahkan insentif diluar gaji yang disesuaikan dengan prestasi kerja, penambahan tunjangan untuk keluarga serta melakukan program asuransi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di RSUD Kabupaten Sragen dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa etika lembaga akan meningkatkan Quality of Work Life (QWL). Hal ini berarti semakin baik implementasi etika lembaga baik eksplisit maupun implisit di RSUD akan meningkatkan program QWL. Penciptaan, pelaksanaan dan evaluasi etika lembaga akan mengefektifkan pengendalian karyawan sehingga dapat dijadikan pedoman untuk membuat program peningkatan QWL yang sesuai tanggung jawab perawat. QWL dapat meningkatkan kinerja perawat. Hal ini berarti jika sebuah RSUD menerapkan program peningkatan QWL maka karyawan akan memberikan kinerja optimal karena merasa bahawa organisasi telah memenuhi kebutuhannya, memberikan otoritas serta merasa diperlakukan adil dan manusiawi. Semakin baik implementasi program peningkatan QWL semakin baik kinerja yang diberikan karyawan. Variabel etika lembaga secara langsung dapat mempengaruhi kinerja perawat. Hal ini berarti dengan adanya pelaksanaan etika lembaga baik secara eksplisit maupun implisit akan menaikkan kinerja perawat. Semakin baik implementasi etika lembaga di RSUD akan menaikkan persepsi perawat terhadap pelaksanaan etika, sehingga perawat akan lebih belajar mengenai bagaimana seharusnya melakukan tanggung jawabnya

sebagia seorang profesional secara etis dan optimal. Dengan demikian, sinergi antara lembaga dan karyawan dalam melaksanakan etika lembaga akan membawa dampak peningkatan kinerja baik dalam tataran individu maupun kinerja organisasi. Variabel QWL memediasi hubungan etika lembaga dengan kinerja perawat. Hal ini berarti kinerja seorang perawat akan mencapai titik optimal jika organisasi menerapkan etika lembaga dalam setiap pengambilan keputusan serta menciptakan dan mendesain program QWL yang didasarkan pada hasil monitoring pelaksanaan etika lembaga.

DAFTAR PUSTAKA

- Almalki, M.J.,FitzGerald,G & Clark. 2012. The Relationship Between Quality of Work Life and Turnover Intention of Primary Healt Care Nurses in Saudi Arabia. BMC Healt Service Research. Vol 12 (314).pp: 1-11.
- Ghozali, I. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19. Semarang: BP Undip.
- Husnawati, A. 2006. Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Dan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Variabel (Studi Pada Perum Pegadaian Kanwil Vi Semarang). Tesis.Semarang: Fakultas Ekonomi Undip.
- Jofreh, M., Dashgarzadeh, K & Khoshbeen, F. 2012. The Relationship between Quality of Work Life with Staff Performance of Iranian Gas Engineering and Development Company. Research Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology. Vol. 4 (15).pp: 2507-2514.
- Kheradmand, E., Valilou, M & Lotfi, A. (2010). The Relation Between Quality of Work Life and Job Performance. Middle-East Journal of Scientific Research , 317-323.
- Koonmee, K., Singhapakdi, A., Virakul, B & Lee, D. J. 2009. Ethics institutionalization, quality of work life, and employee job-related outcomes: A survey of human resource manajers in Thailand. Journal of Business Research , pp: 1-7.
- Mortazavi, S., Yazdi, S. V. S & Amini, A. 2012. The Role of Psychological Capital on Quality of Work Life and Organization Performance.

- Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business. Vol. 4. No.2.
- Rivai, V & Basri, A. F. M. 2005. Performance Appraisal (Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P & Judge, T. A. 2007. Perilaku Organisasi (Organizational Behavior) buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Singhapakdi, A & Vitel, S. J. 2007. Institutionalization of Etich and Its Consequences: A Survey of Marketing Professional.J Acad Mark Sci. pp:284-294.
- Usman, J. 2009. Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Semangat Kerja di Pertamina Eksplorasi dan Produksi Rantau. Tesis tidak dipublikasikan. Jakarta: Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka Jakarta.