Jurnal Embistek
Ekonomi, Manajemen Bisnis, Syariah, dan Teknologi
https://embistek.org/jurnal/index.php/embistek
volume 3 (1), 2024 hal: 324-334

KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TENAGA KESEHATAN PADA ORGANISASI PELAYANAN KESEHATAN

Maitri Anindita
Universitas Airlangga
Email : maitri.a@fk.unair.ac.id

Abstract. *The quality of work life is a comprehensive and multidimensional concept that plays a pivotal role in influencing the well-being, satisfaction, and productivity of employees in the workplace. In the healthcare sector, quality of work life is particularly crucial due to the high pressures and responsibilities borne by healthcare workers, including doctors, nurses, and medical staff. This study aims to examine the various factors that influence quality of work life among healthcare workers in Indonesia, with a specific focus on aspects such as the physical work environment, social and cultural conditions, work-life balance, compensation, professional development, and mental health support. The findings of the study reveal that several key factors significantly impact the quality of work life of healthcare workers. A supportive physical work environment was found to be essential in enhancing job satisfaction and reducing stress levels among healthcare workers. Social and cultural conditions, also play a critical role in improving quality of work life. Work-life balance emerged as a crucial factor contributing to better physical and mental well-being of healthcare workers. Fair and competitive compensation are vital in maintaining high levels of motivation and reducing turnover rates. Furthermore, opportunities for professional development and clear career advancement pathways were identified as contributors to job satisfaction and overall quality of work life. Mental health support was found to be imperative in addressing the high levels of burnout and emotional strain experienced by healthcare workers. The study also underscores the importance of governmental policies and regulations in creating a conducive work environment.*

Keywords: *Quality of Work Life, Healthcare Workers, Work Environment, Work-Life Balance, Health Services*

Abstrak. *Kualitas kehidupan kerja merupakan konsep komprehensif dan multidimensi yang memainkan peran penting dalam mempengaruhi kesejahteraan, kepuasan, dan produktivitas pegawai di tempat kerja. Pada sektor kesehatan, kualitas kehidupan kerja sangat penting karena tingginya tekanan dan tanggung jawab yang ditanggung oleh tenaga kesehatan, termasuk dokter, perawat, dan staf medis. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji berbagai faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja pada tenaga kesehatan, dengan fokus khusus pada aspek-aspek seperti lingkungan kerja fisik, kondisi sosial dan budaya, keseimbangan kehidupan kerja, kompensasi, pengembangan profesional, dan mental. dukungan kesehatan. Temuan penelitian ini mengungkapkan bahwa beberapa faktor utama berdampak signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja tenaga layanan kesehatan. Lingkungan kerja fisik yang mendukung terbukti penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi tingkat stres di kalangan tenaga kesehatan. Kondisi sosial dan budaya juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja. Keseimbangan kehidupan kerja muncul sebagai faktor penting yang berkontribusi terhadap kesejahteraan fisik dan mental tenaga kesehatan yang lebih baik. Kompensasi yang adil dan kompetitif sangat penting dalam mempertahankan tingkat motivasi yang tinggi dan mengurangi tingkat turnover. Selain itu, peluang untuk pengembangan profesional dan jalur kemajuan karir yang jelas diidentifikasi sebagai kontributor terhadap kepuasan kerja dan kualitas kehidupan kerja secara keseluruhan. Dukungan kesehatan mental terbukti sangat penting dalam mengatasi tingginya tingkat kelelahan dan ketegangan emosional*

Submitted: 12-01-2024 –Accepted: 12-02-2024 –Published: 25-02-2024
embistek.org

Jurnal Embistek
Ekonomi, Manajemen Bisnis, Syariah, dan Teknologi
https://embistek.org/jurnal/index.php/embistek
volume 3 (1), 2024 hal: 324-334

yang dialami oleh tenaga kesehatan. Penelitian ini juga menggarisbawahi pentingnya kebijakan dan peraturan pemerintah dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.
Katakunci: *Kualitas Kehidupan Kerja, Tenaga Kesehatan, Lingkungan Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Pelayanan Kesehatan*

1. Pendahuluan

Kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) merupakan suatu konsep yang komprehensif dan mutidimensi yang mencakup berbagai aspek yang mempengaruhi kesejahteraan, kepuasan, dan produktivitas karyawan di tempat kerja. Konsep ini mencakup berbagai faktor seperti lingkungan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, kepuasan kerja, serta kesejahteraan mental dan fisik. Pada sektor kesehatan, Kualitas kehidupan kerja menjadi sangat krusial mengingat tingginya tekanan dan tanggung jawab yang dihadapi oleh tenaga kesehatan, termasuk dokter, perawat, dan staf medis lainnya. Mereka tidak hanya berperan dalam memberikan perawatan yang optimal bagi pasien tetapi juga harus menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka.

Tenaga kesehatan adalah pilar utama dalam sistem kesehatan, dan kualitas pelayanan kesehatan sangat tergantung pada kondisi kerja dan kesejahteraan mereka. Menurut penelitian, tenaga kesehatan sering menghadapi beban kerja yang berat, tuntutan emosional yang tinggi, serta risiko kesehatan yang signifikan, yang semuanya dapat mempengaruhi kualitas kehidupan kerja mereka (Sharma et al., 2016).

Kualitas kehidupan kerja merupakan aspek yang semakin mendapatkan perhatian dalam konteks kesehatan. Kualitas kehidupan kerja merujuk pada persepsi individu terhadap kesejahteraan mereka dalam lingkungan kerja, mencakup berbagai faktor seperti kondisi kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan kepuasan kerja (Sirgy et al., 2001). Dalam konteks tenaga kesehatan, kualitas kehidupan kerja menjadi sangat penting mengingat peran mereka yang krusial dalam menyediakan layanan kesehatan yang berkualitas dan berkelanjutan. Namun, berbagai tantangan dalam pekerjaan mereka seringkali berdampak negatif pada kualitas kehidupan kerja, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan.

Salah satu aspek penting dari kualitas kehidupan kerja adalah keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Tenaga kesehatan sering kali menghadapi tantangan dalam mencapai keseimbangan ini karena tuntutan pekerjaan yang tinggi, jam kerja yang tidak teratur, dan tanggung jawab yang berat (Linzer et al., 2016). Keseimbangan kehidupan kerja yang buruk dapat berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental mereka, serta mempengaruhi kualitas interaksi mereka dengan pasien dan rekan kerja. Oleh karena itu, penting bagi organisasi kesehatan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan menyediakan fasilitas serta program yang membantu tenaga kesehatan mengelola stres dan tuntutan pekerjaan mereka.

Isu mengenai kualitas kehidupan kerja pada tenaga kesehatan semakin mendapat perhatian, terutama dalam konteks perubahan sistem pelayanan kesehatan, peningkatan jumlah pasien, serta tantangan dalam infrastruktur dan sumber daya kesehatan. Tenaga kesehatan di Indonesia seringkali menghadapi beban kerja yang tinggi, kondisi kerja yang kurang optimal, serta keterbatasan dalam pengembangan karir dan dukungan

Submitted: 12-01-2024 –Accepted: 12-02-2024 –Published: 25-02-2024
embistek.org

kesejahteraan. Hal ini dapat berdampak negatif pada kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan dan kesejahteraan psikologis tenaga kesehatan itu sendiri.

Tenaga kesehatan merupakan ujung tombak dalam pelayanan kesehatan yang berkualitas. Mereka tidak hanya dituntut untuk memiliki kompetensi klinis yang tinggi, tetapi juga harus mampu bekerja dalam situasi yang sering kali penuh tekanan dan tidak menentu. Menurut World Health Organization (WHO), kesejahteraan tenaga kesehatan sangat penting untuk memastikan pelayanan kesehatan yang efektif dan efisien. Tenaga kesehatan yang memiliki kualitas kehidupan kerja baik cenderung lebih termotivasi, produktif, dan mampu memberikan pelayanan yang lebih baik kepada pasien (WHO, 2020).

Tantangan dalam sektor kesehatan semakin kompleks seiring dengan meningkatnya beban penyakit, tuntutan pelayanan yang lebih baik, serta keterbatasan sumber daya. Hal ini menambah beban kerja tenaga kesehatan dan dapat mempengaruhi kesejahteraan mereka. Studi oleh Sukardi et al. (2020) menemukan bahwa tenaga kesehatan di Indonesia sering kali mengalami tekanan kerja yang tinggi, yang berdampak pada tingkat stres dan kepuasan kerja yang rendah.

2. Tinjauan Pustaka

Kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) adalah konsep multidimensi yang mencakup berbagai aspek yang mempengaruhi kesejahteraan, kepuasan, dan produktivitas karyawan di tempat kerja. Kualitas kehidupan kerja mencerminkan perasaan pekerja terhadap pekerjaan mereka, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta dukungan yang mereka terima dari organisasi. Pada intinya, kualitas kehidupan kerja berkaitan dengan bagaimana pekerjaan dan lingkungan kerja secara keseluruhan berkontribusi terhadap kesejahteraan fisik dan psikologis karyawan.

Kualitas kehidupan kerja sering didefinisikan sebagai tingkat kepuasan karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan mereka yang mencakup kondisi kerja fisik, lingkungan kerja sosial, peluang pengembangan karir, keamanan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan penghargaan atau kompensasi. Komponen utama kualitas kehidupan kerja meliputi:

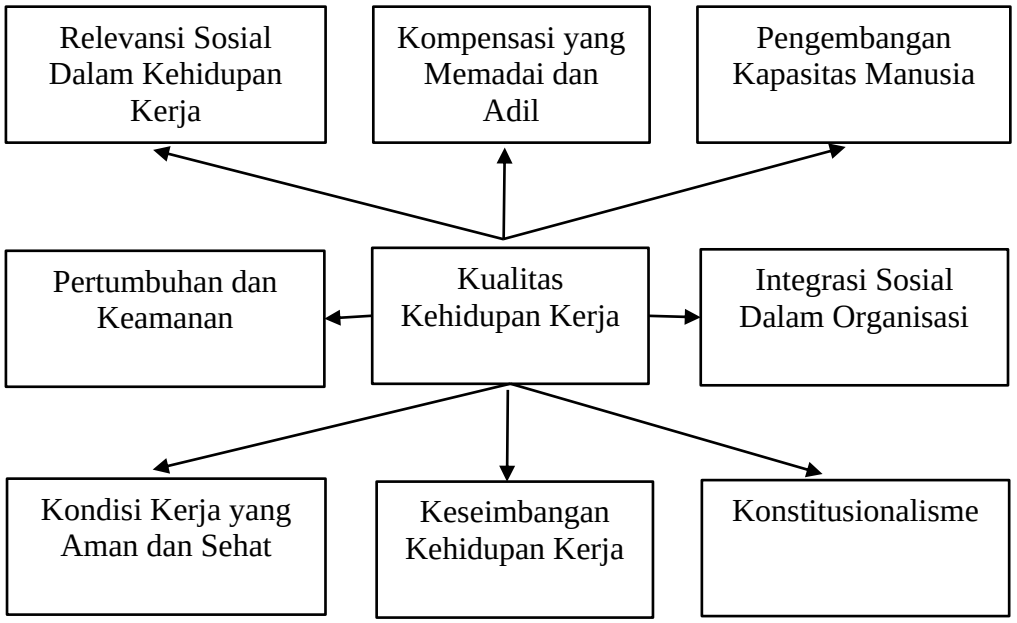
1. Lingkungan Kerja Fisik dan Mental.
   Kondisi lingkungan kerja fisik seperti kebersihan, keselamatan, dan kenyamanan tempat kerja serta kondisi mental yang mencakup suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan dukungan dari atasan.
2. Keseimbangan kehidupan kerja.
   Kemampuan karyawan untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ini mencakup pengaturan waktu kerja yang fleksibel, cuti, dan dukungan untuk kebutuhan pribadi dan keluarga.
3. Kepuasan Kerja.
   Tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka, termasuk faktor-faktor seperti penghargaan, pengakuan, peluang pengembangan karir, dan kebebasan dalam menjalankan tugas.
4. Kesejahteraan Mental dan Fisik.
   Kondisi kesehatan mental dan fisik karyawan yang mencakup stres kerja, risiko burnout, dan akses ke program kesehatan dan kesejahteraan di tempat kerja.

Submitted: 12-01-2024 –Accepted: 12-02-2024 –Published: 25-02-2024
embistek.org

Jurnal Embistek
Ekonomi, Manajemen Bisnis, Syariah, dan Teknologi
https://embistek.org/jurnal/index.php/embistek
volume 3 (1), 2024 hal: 324-334

Terdapat beberapa model dan kerangka teoretis yang digunakan untuk memahami dan mengukur kualitas kehidupan kerja. Beberapa model yang paling berpengaruh termasuk:

1. Model Walton (1973).



Gambar 1. Model Kualitas kehidupan kerja Walton (1973) (Horst et al, 2014)

Model ini meliputi 8 dimensi yang membentuk kualitas kehidupan kerja, yang meliputi :

a. Kompensasi yang adil dan memadai. Dimensi ini terkait dengan adanya sistem penghargaan yang adil sesuai dengan kontribusi karyawan.
b. Kondisi kerja yang aman dan sehat. Dimensi ini terkait dengan lingkungan kerja yang aman secara fisik dan sehat secara mental.
c. Pengembangan kapasitas manusia. Dimensi ini terkait dengan pemberian kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan mereka.
d. Pertumbuhan dan keamanan berkelanjutan. Dimensi ini terkait jaminan keamanan kerja dan kesempatan untuk pengembangan karir jangka panjang.
e. Integrasi sosial dalam organisasi. Dimensi ini terkait hubungan interpersonal yang baik dan dukungan sosial di tempat kerja.
f. Konstitusionalisme di tempat kerja. Dimensi ini terkait dengan hak karyawan untuk berpartisipasi dalam keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka.
g. Keseimbangan kehidupan kerja. Dimensi ini terkait dengan kemampuan karyawan untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi.
h. Relevansi Sosial Pekerjaan. Dimensi ini terkait dengan pekerjaan yang memiliki makna dan memberikan kontribusi positif bagi masyarakat.

2. Model Hackman dan Oldham (1976).
Model karakteristik pekerjaan. Model ini menekankan pentingnya desain pekerjaan dalam mempengaruhi kualitas kehidupan kerja. Lima dimensi inti pekerjaan yang

Submitted: 12-01-2024 –Accepted: 12-02-2024 –Published: 25-02-2024
embistek.org

mempengaruhi motivasi dan kepuasan karyawan adalah variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik. Variasi keterampilan mencakup sejauh mana pekerjaan memerlukan berbagai kegiatan yang berbeda dan menggunakan berbagai keterampilan serta kemampuan. Identitas tugas adalah sejauh mana pekerjaan memerlukan penyelesaian keseluruhan pekerjaan yang dapat diidentifikasi. Signifikansi tugas adalah sejauh mana pekerjaan memiliki dampak substansial pada kehidupan atau pekerjaan orang lain baik di dalam atau di luar organisasi. Otonomi mencakup sejauh mana pekerjaan memberikan kebebasan, independensi, dan kebijaksanaan kepada karyawan dalam menjadwalkan pekerjaan mereka dan menentukan prosedur yang digunakan dalam melaksanakan pekerjaan. Umpan balik adalah sejauh mana melaksanakan kegiatan pekerjaan yang diperlukan menghasilkan informasi langsung dan jelas tentang efektivitas kinerja seseoran.

3. Model *Needs Fulfillment* (Lawler, 1982).
   Model pemenuhan kebutuhan. Model ini berfokus pada pemenuhan kebutuhan dasar karyawan sebagai kunci untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja. Model ini mencakup kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Kebutuhan fisiologis mencakup kebutuhan dasar seperti makanan, air, dan tempat tinggal. Kebutuhan keamanan mencakup perlindungan terhadap ancaman fisik dan ekonomi. Kebutuhan sosial mencakup hubungan interpersonal yang baik dan dukungan sosial. Kebutuhan penghargaan mencakup penghargaan dan pengakuan atas kontribusi karyawan. Kebutuhan aktualisasi diri mencakup kesempatan untuk mencapai potensi penuh dan melakukan pekerjaan yang memiliki makna dan tujuan.

3. Metodologi Penelitian

Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah literatur review. Metodologi literatur review adalah sebuah pendekatan sistematis yang digunakan untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis karya-karya penelitian yang ada dengan tujuan memahami topik penelitian secara komprehensif (Okoli & Schabram, 2010). Metodologi ini melibatkan beberapa langkah penting yang harus diikuti untuk memastikan hasil yang valid dan dapat diandalkan. Langkah tersebut meliputi:

1. Identifikasi Literatur. Langkah ini dilakukan dengan mengidentifikasi sumber-sumber literatur yang relevan. Sumber-sumber ini bisa berupa artikel jurnal, buku, laporan penelitian, dan sumber akademis lainnya. Untuk menemukan literatur yang relevan, peneliti menggunakan database akademis. Penelusuran harus menggunakan kata kunci yang tepat dan relevan dengan topik penelitian.
2. Evaluasi literatur**.** Langkah ini dilakukan dengan mengevaluasi kualitas dan relevansi dari setiap sumber. Evaluasi ini melibatkan analisis kritis terhadap metodologi, hasil, dan kesimpulan dari setiap penelitian. Peneliti mempertimbangkan kredibilitas sumber, metode pengumpulan data, analisis data, dan apakah temuan penelitian mendukung atau menentang hipotesis penelitian.
3. Sintesis literatur. Sintesis literatur melibatkan penggabungan dan integrasi temuan dari berbagai penelitian yang telah dievaluasi. Pada tahap ini, peneliti mencoba mengidentifikasi pola, tema, dan hubungan antara studi yang berbeda. Tujuan utama dari sintesis ini adalah untuk memberikan gambaran menyeluruh tentang pengetahuan yang ada terkait topik penelitian, mengidentifikasi gap atau kekurangan dalam penelitian sebelumnya, dan mengarahkan penelitian masa depan.

Submitted: 12-01-2024 –Accepted: 12-02-2024 –Published: 25-02-2024
embistek.org

Jurnal Embistek
Ekonomi, Manajemen Bisnis, Syariah, dan Teknologi
https://embistek.org/jurnal/index.php/embistek
volume 3 (1), 2024 hal: 324-334

4. Pelaporan Literatur Review. Pelaporan ini mencakup ringkasan dari literatur yang diidentifikasi, metode yang digunakan untuk mengevaluasi literatur, hasil sintesis, dan kesimpulan serta rekomendasi untuk penelitian selanjutnya. Pelaporan disusun secara sistematis dan transparan agar dapat direplikasi oleh peneliti berikutnya.

4. Hasil dan Pembahasan

Kualitas kehidupan kerja adalah salah satu aspek penting yang mempengaruhi kesejahteraan, kepuasan, dan produktivitas tenaga kesehatan. Sektor kesehatan menghadapi berbagai tantangan yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja tenaga kesehatan. Dalam konteks tenaga kesehatan, model-model kualitas kehidupan kerja dapat diterapkan untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi berbagai faktor yang mempengaruhi kesejahteraan mereka di tempat kerja. Misalnya, Model Walton dapat digunakan untuk menilai bagaimana lingkungan kerja fisik dan mental di rumah sakit atau klinik mempengaruhi kepuasan dan kesejahteraan tenaga kesehatan. Model karakteristik pekerjaan dapat membantu mengidentifikasi bagaimana desain pekerjaan, seperti otonomi dan umpan balik, mempengaruhi motivasi dan kinerja tenaga kesehatan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja tersebut dapat dikategorikan menjadi beberapa area utama, yaitu lingkungan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, kepuasan kerja, kesejahteraan mental dan fisik, serta faktor eksternal seperti kebijakan pemerintah dan kondisi ekonomi. Artikel ini akan mengulas secara mendalam faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja pada tenaga kesehatan di Indonesia berdasarkan literatur yang ada.

a. Lingkungan Kerja
   Lingkungan kerja yang memadai dan nyaman adalah kunci dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja. Kondisi fisik tempat kerja, seperti kebersihan, keamanan, dan kenyamanan, sangat mempengaruhi kesejahteraan tenaga kesehatan. Fasilitas yang tidak memadai dapat menghambat kinerja dan meningkatkan stres. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Darmawan (2020), banyak tenaga kesehatan di Indonesia bekerja dalam kondisi fisik yang kurang ideal, seperti ruangan yang terlalu panas, ventilasi yang buruk, dan kebersihan yang tidak terjaga. Fasilitas kesehatan yang lengkap juga merupakan faktor penting. Ketidaktersediaan alat medis yang diperlukan atau kondisi alat yang sudah usang dapat menghambat efektivitas kerja tenaga kesehatan dan meningkatkan risiko kesalahan medis. Penelitian oleh Setiawan et al. (2021) menemukan bahwa ketersediaan peralatan medis yang memadai berhubungan langsung dengan kepuasan kerja dan kualitas kehidupan kerja tenaga Kesehatan.
b. Kondisi Sosial dan Budaya di Tempat Kerja
   Kondisi sosial dan budaya di tempat kerja, termasuk hubungan interpersonal dan budaya organisasi, berperan penting dalam kualitas kehidupan kerja. Hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja. Menurut Hidayat (2019), tenaga kesehatan yang merasa mendapatkan dukungan dari rekan kerja dan atasan cenderung memiliki tingkat kualitas kehidupan kerja yang lebih tinggi. Budaya organisasi yang positif juga mempengaruhi kualitas kehidupan kerja. Budaya yang mendukung kolaborasi, komunikasi terbuka, dan penghargaan terhadap kontribusi karyawan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Suryani dan Susanto (2020) menemukan bahwa budaya organisasi yang inklusif dan mendukung

Submitted: 12-01-2024 –Accepted: 12-02-2024 –Published: 25-02-2024
embistek.org

meningkatkan kualitas kehidupan kerja dengan mengurangi konflik antarpribadi dan meningkatkan rasa memiliki di kalangan tenaga Kesehatan.

c. Keseimbangan Kehidupan Kerja
Jam kerja yang panjang dan beban kerja yang berat adalah tantangan utama yang dihadapi oleh tenaga kesehatan di Indonesia. Beban kerja yang tinggi sering kali mengakibatkan kelelahan fisik dan mental. Penelitian oleh Prasetyo dan Riyanto (2021) menunjukkan bahwa jam kerja yang berlebihan dan beban kerja yang berat berkontribusi terhadap stres dan burnout di kalangan tenaga kesehatan. Selain itu, ketidakpastian jadwal kerja, terutama bagi mereka yang bekerja dalam shift, dapat mengganggu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kesulitan dalam mengatur waktu untuk keluarga dan aktivitas pribadi dapat mengurangi kepuasan hidup dan meningkatkan stres. Penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni (2020) mengindikasikan bahwa tenaga kesehatan yang memiliki jam kerja lebih fleksibel cenderung memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik dan kualitas kehidupan kerja yang lebih tinggi.

d. Dukungan untuk Keseimbangan Kehidupan Kerja
Dukungan dari organisasi dalam bentuk kebijakan kerja yang fleksibel dan cuti yang memadai sangat penting untuk membantu tenaga kesehatan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kebijakan seperti cuti tahunan, cuti sakit, dan cuti keluarga memberikan kesempatan bagi tenaga kesehatan untuk beristirahat dan memulihkan diri. Program kesejahteraan yang dirancang untuk mendukung keseimbangan kehidupan kerja juga dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja. Misalnya, program dukungan keluarga dan layanan penitipan anak di tempat kerja dapat membantu tenaga kesehatan mengelola tanggung jawab pribadi dan profesional mereka. Penelitian oleh Ningsih dan Kusuma (2019) menemukan bahwa program kesejahteraan yang komprehensif di tempat kerja berhubungan erat dengan peningkatan kualitas kehidupan kerja .

e. Kepuasan Kerja
Kompensasi yang adil dan kompetitif merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kualitas kehidupan kerja tenaga kesehatan. Gaji yang tidak memadai atau tidak sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab dapat mengurangi motivasi dan meningkatkan turnover. Penelitian oleh Widodo et al. (2021) menunjukkan bahwa tenaga kesehatan yang merasa gaji dan tunjangan mereka adil cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja dan kualitas kehidupan kerja yang lebih tinggi. Selain kompensasi finansial, penghargaan dan pengakuan atas kontribusi tenaga kesehatan juga penting. Penghargaan dapat berupa pujian verbal, penghargaan formal, atau insentif non-finansial lainnya. Menurut penelitian oleh Sari (2020), penghargaan yang diberikan secara konsisten dan tepat waktu dapat meningkatkan motivasi kerja dan kualitas kehidupan kerja tenaga kesehatan.

f. Pengembangan Karir dan Pelatihan
Kesempatan untuk pengembangan profesional dan karir juga merupakan faktor penting dalam kualitas kehidupan kerja. Akses ke pelatihan berkelanjutan dan kesempatan untuk peningkatan keterampilan dapat meningkatkan rasa pencapaian dan kepuasan kerja. Penelitian oleh Susilo dan Dewi (2019) menemukan bahwa tenaga kesehatan yang memiliki akses ke program pelatihan dan pengembangan karir menunjukkan tingkat kepuasan kerja dan kualitas kehidupan kerja yang lebih tinggi .

Submitted: 12-01-2024 –Accepted: 12-02-2024 –Published: 25-02-2024
embistek.org

Jalur karir yang jelas dan peluang untuk promosi juga penting untuk menjaga motivasi dan komitmen tenaga kesehatan. Ketidakjelasan mengenai prospek karir dapat menyebabkan ketidakpuasan dan meningkatkan risiko turnover. Studi oleh Putra et al. (2020) menunjukkan bahwa tenaga kesehatan yang melihat adanya peluang untuk perkembangan karir dalam organisasi mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka dan memiliki kualitas kehidupan kerja yang lebih tinggi.

g. Kesejahteraan dan Kesehatan Mental. Stres dan burnout adalah masalah utama yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja tenaga kesehatan. Beban kerja yang berat, tuntutan emosional, dan tekanan dari tanggung jawab profesional dapat menyebabkan stres yang berlebihan. Burnout, yang ditandai dengan kelelahan fisik dan emosional, sikap sinis, dan penurunan kinerja, sering kali terjadi jika tenaga kesehatan terus-menerus mengalami stres tinggi tanpa dukungan yang memadai. Penelitian oleh Kusuma (2020) menunjukkan bahwa tingkat burnout yang tinggi di kalangan tenaga kesehatan berhubungan langsung dengan rendahnya kualitas kehidupan kerja.

h. Dukungan Kesehatan Mental
Dukungan kesehatan mental sangat penting untuk menjaga kesejahteraan tenaga kesehatan. Program kesejahteraan di tempat kerja, seperti konseling, pelatihan manajemen stres, dan dukungan psikologis, dapat membantu tenaga kesehatan mengatasi stres dan menjaga kesehatan mental. Studi oleh Rahmawati et al. (2021) menemukan bahwa program kesehatan mental di tempat kerja berhubungan dengan peningkatan kualitas kehidupan kerja dan penurunan tingkat burnout di kalangan tenaga Kesehatan.

i. Dukungan kesehatan fisik
Dukungan kesehatan fisik juga penting penting untuk mewujudkan kualitas kehidupan kerja. Akses ke layanan kesehatan yang memadai, program kebugaran, dan waktu istirahat yang cukup dapat membantu tenaga kesehatan menjaga kesejahteraan fisik dan mental mereka. Penelitian oleh Haryono (2019) menunjukkan bahwa tenaga kesehatan yang memiliki akses ke program kesehatan dan kebugaran di tempat kerja cenderung memiliki kualitas kehidupan kerja yang lebih baik.

j. Kebijakan dan Regulasi Pemerintah
Kebijakan dan regulasi pemerintah memainkan peran penting dalam mempengaruhi kualitas kehidupan kerja tenaga kesehatan. Kebijakan kesehatan yang mendukung, seperti regulasi mengenai jam kerja, keamanan kerja, dan kesejahteraan tenaga kesehatan, dapat membantu meningkatkan kualitas kehidupan kerja. Dukungan finansial dan sumber daya yang memadai dari pemerintah juga penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi tenaga kesehatan. Penelitian oleh Yuliawati (2021) menunjukkan bahwa kebijakan pemerintah yang mendukung tenaga kesehatan berhubungan dengan peningkatan kualitas kehidupan kerja.

k. Kondisi Ekonomi dan Sosial
Kondisi ekonomi dan sosial yang stabil juga penting untuk kualitas kehidupan kerja tenaga kesehatan. Situasi ekonomi yang baik dan dukungan sosial yang memadai dapat memberikan rasa aman dan meningkatkan kualitas kehidupan kerja. Sebaliknya, kondisi ekonomi yang tidak stabil atau krisis kesehatan, seperti pandemi COVID-19, dapat menambah tekanan pada tenaga kesehatan dan mempengaruhi kualitas kehidupan kerja mereka. Penelitian oleh Mulyani et al. (2020) menemukan bahwa

Submitted: 12-01-2024 –Accepted: 12-02-2024 –Published: 25-02-2024
embistek.org

pandemi COVID-19 telah meningkatkan beban kerja dan stres di kalangan tenaga kesehatan, yang berkontribusi pada penurunan kualitas kehidupan kerja.

5. Kesimpulan dan Saran

Hasil studi literatur diatas menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja sangat berpengaruh terhadap kesejahteraan, kepuasan, dan produktivitas tenaga kesehatan. Beberapa faktor utama yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja tenaga kesehatan termasuk lingkungan kerja fisik, kondisi sosial dan budaya di tempat kerja, keseimbangan kehidupan kerja, kompensasi dan penghargaan, serta dukungan kesehatan mental dan fisik. Dukungan dari organisasi dan pemerintah juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja tenaga kesehatan.

Lingkungan kerja fisik yang memadai dan nyaman sangat penting untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja. Tenaga kesehatan yang bekerja dalam kondisi fisik yang baik, dengan fasilitas yang memadai dan kebersihan yang terjaga, cenderung memiliki kualitas kehidupan kerja yang lebih tinggi. Penelitian menunjukkan bahwa kondisi fisik yang kurang ideal, seperti ruangan yang panas dan ventilasi yang buruk, dapat meningkatkan stres dan mengurangi kepuasan kerja.

Lebih jauh, kondisi sosial dan budaya di tempat kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja. Hubungan interpersonal yang baik dengan rekan kerja dan atasan dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja. Budaya organisasi yang mendukung kolaborasi, komunikasi terbuka, dan penghargaan terhadap kontribusi karyawan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan rasa memiliki di kalangan tenaga kesehatan.

Keseimbangan kehidupan kerja adalah aspek lain yang sangat penting dalam kualitas kehidupan kerja. Beban kerja yang tinggi dan jam kerja yang panjang sering kali mengakibatkan kelelahan fisik dan mental, yang berdampak negatif pada kesejahteraan tenaga kesehatan. Dukungan dari organisasi dalam bentuk kebijakan kerja yang fleksibel dan cuti yang memadai sangat penting untuk membantu tenaga kesehatan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Kompensasi yang adil dan kompetitif juga merupakan faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kualitas kehidupan kerja tenaga kesehatan. Gaji yang memadai, serta penghargaan dan pengakuan atas kontribusi tenaga kesehatan, dapat meningkatkan motivasi dan mengurangi turnover. Penelitian menunjukkan bahwa tenaga kesehatan yang merasa gaji dan tunjangan mereka adil cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja dan kualitas kehidupan kerja yang lebih tinggi.

Pengembangan profesional dan karir juga penting dalam kualitas kehidupan kerja. Akses ke pelatihan berkelanjutan dan kesempatan untuk peningkatan keterampilan dapat meningkatkan rasa pencapaian dan kepuasan kerja. Jalur karir yang jelas dan peluang untuk promosi juga penting untuk menjaga motivasi dan komitmen tenaga kesehatan. Stres dan burnout adalah masalah utama yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja tenaga kesehatan. Beban kerja yang berat, tuntutan emosional, dan tekanan dari tanggung jawab profesional dapat menyebabkan stres yang berlebihan dan burnout. Dukungan kesehatan mental sangat penting untuk menjaga kesejahteraan tenaga kesehatan. Program kesejahteraan di tempat kerja seperti konseling, pelatihan manajemen stres, dan dukungan psikologis dapat membantu tenaga kesehatan mengatasi stres dan menjaga kesehatan mental.

Submitted: 12-01-2024 –Accepted: 12-02-2024 –Published: 25-02-2024
embistek.org

Kebijakan dan regulasi pemerintah juga memainkan peran penting dalam mempengaruhi kualitas kehidupan kerja tenaga kesehatan. Kebijakan kesehatan yang mendukung, seperti regulasi mengenai jam kerja, keamanan kerja, dan kesejahteraan tenaga kesehatan, dapat membantu meningkatkan kualitas kehidupan kerja. Dukungan finansial dan sumber daya yang memadai dari pemerintah juga penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi tenaga kesehatan.

Kondisi ekonomi dan sosial yang stabil juga penting untuk kualitas kehidupan kerja tenaga kesehatan. Situasi ekonomi yang baik dan dukungan sosial yang memadai dapat memberikan rasa aman dan meningkatkan kualitas kehidupan kerja. Sebaliknya, kondisi ekonomi yang tidak stabil atau krisis kesehatan seperti pandemi COVID-19 dapat menambah tekanan pada tenaga kesehatan dan mempengaruhi kualitas kehidupan kerja mereka. Penelitian menunjukkan bahwa pandemi COVID-19 telah meningkatkan beban kerja dan stres di kalangan tenaga kesehatan, yang berkontribusi pada penurunan kualitas kehidupan kerja.

Secara keseluruhan, diperlukan pendekatan holistik yang mencakup perbaikan kondisi kerja, dukungan kesejahteraan, serta kebijakan dan regulasi yang mendukung dari pemerintah untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja tenaga kesehatan di Indonesia. Dengan memperhatikan dan meningkatkan kualitas kehidupan kerja diharapkan tenaga kesehatan dapat memberikan pelayanan yang lebih baik, lebih termotivasi, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan secara keseluruhan. Penelitian ini memberikan wawasan yang berharga bagi pengambil kebijakan dan manajemen organisasi pelayanan kesehatan dalam upaya meningkatkan kualitas kehidupan kerja tenaga kesehatan dan kualitas pelayanan kesehatan di Indonesia.

6. Referensi

Darmawan, R. (2020). Pengaruh Kondisi Fisik Lingkungan Kerja terhadap Kesejahteraan Tenaga Kesehatan di Indonesia. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 12(3), 45-56.

Haryono, A. (2019). Program Kesehatan dan Kebugaran di Tempat Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja Tenaga Kesehatan. *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*, 14(1), 55-67.

Hidayat, A. (2019). Dukungan Rekan Kerja dan Atasan serta Kualitas Kehidupan Kerja Tenaga Kesehatan. *Jurnal Psikologi*, 15(3), 200-215.

Horst, D. J., Broday, E. E., Bondarick, R., Serpe, L. F., & Pilatti, L. A. (2014). Quality of working life and productivity: An overview of the conceptual framework. *International Journal of Managerial Studies and Research*, *2*(5), 87-98.

Kusuma, E. (2020). Burnout dan Kualitas Kehidupan Kerja di Kalangan Tenaga Kesehatan. *Jurnal Kesehatan Jiwa*, 13(2), 29-43.

Linzer, M., Poplau, S., Babbott, S., Collins, T., Guzman-Corrales, L., Menk, J., ... & Ovington, K. (2016). Worklife and wellness in academic general internal medicine: results from a national survey. *Journal of general internal medicine*, *31*, 1004-1010.

Mulyani, A., Rachman, F., & Putri, S. (2020). Dampak Pandemi COVID-19 terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Tenaga Kesehatan. *Jurnal Kesehatan Global*, 10(4), 31-47.

Ningsih, R., & Kusuma, R. (2019). Program Kesejahteraan di Tempat Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja Tenaga Kesehatan. *Jurnal Manajemen*, 18(1), 45-60.

Submitted: 12-01-2024 –Accepted: 12-02-2024 –Published: 25-02-2024
embistek.org

Okoli, C., & Schabram, K. (2010). A guide to conducting a systematic literature review of information systems research. *Sprouts: Working Papers on Information Systems, 10*(26).

Prasetyo, B., & Riyanto, S. (2021). Beban Kerja dan Burnout di Kalangan Tenaga Kesehatan. *Jurnal Kesehatan Jiwa*, 13(2), 29-43.

Rahmawati, E., Wahyudi, T., & Amalia, F. (2021). Dukungan Kesehatan Mental di Tempat Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 14(2), 55-70.

Sari, M. (2020). Penghargaan dan Kualitas Kehidupan Kerja Tenaga Kesehatan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(3), 78-90.

Setiawan, A., Nugroho, D., & Widodo, S. (2021). Hubungan Antara Ketersediaan Peralatan Medis dengan Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan. *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*, 18(1), 34-47.

Sharma, R., Dixit, P., & Dash, A. K. (2016). Organizational culture as a predictor of job satisfaction: The role of age and gender. *Journal of Business Management*, 9(2), 20-30

Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P., & Lee, D. J. (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social indicators research*, *55*, 241-302.

Sukardi, A., et al. (2020). Tekanan Kerja dan Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan di Indonesia. *Jurnal Psikologi*, 15(3), 200-215.

Susilo, T., & Dewi, L. (2019). Pelatihan dan Pengembangan Karir serta Kualitas Kehidupan Kerja Tenaga Kesehatan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 14(2), 34-45.

Suryani, D., & Susanto, R. (2020). Budaya Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja. *Jurnal Manajemen*, 18(1), 45-60.

Wahyuni, N. (2020). Fleksibilitas Jam Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Tenaga Kesehatan. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 13(2), 76-89.

Widodo, A., Santoso, T., & Fitriani, F. (2021). Kompensasi dan Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 14(2), 78-90.

World Health Organization. (2020). Health workforce. Retrieved from https://www.who.int/health-topics/health-workforce

Yuliawati, L. (2021). Pengaruh Kebijakan Pemerintah terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Tenaga Kesehatan. *Jurnal Kebijakan Publik*, 13(1), 25-40.

Submitted: 12-01-2024 –Accepted: 12-02-2024 –Published: 25-02-2024
embistek.org