



ANALISIS FAKTOR- FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KETERIKATAN KERJA PERAWAT DI MEDAN PADA ERA COVID 19

Muhammad Yalzamul Insan¹, Soulthan Saladin Batubara², Niken Wulandari³

Fakultas Sosial dan Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi
myalza@dosen.pancabudi.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of Work Life Balance and Incentives on the work engagement of nurses at Pirngadi Hospital Medan in the Covid 19 era with the Multiple Regression Analysis approach. During the Covid-19 pandemic, nurses have a very important role in providing the best service for patients. Work engagement is a form of nurse loyalty to their profession, where nurses are able to feel loyal, proud and have a high sense of belonging which will indirectly have a big impact on their surroundings without being disturbed by the Covid 19 pandemic. The result of this study is that work life balance has a positive and partially significant effect on the work engagement of nurses at Pirngadi Hospital. Incentives partially have a positive and partially significant effect on the work engagement of nurses at Pirngadi Hospital. Work life balance and incentives simultaneously have a positive and significant effect on the work engagement of nurses at Pirngadi Hospital.

Keywords: *Work Life Balance, Incentive, Work Engagement*

PENDAHULUAN

Tenaga Keperawatan merupakan salah satu tenaga Kesehatan yang memegang peranan penting dalam meningkatkan derajat kesehatan dan juga merupakan garda terdepan di fasilitas pelayanan karena jumlahnya lebih banyak dibandingkan tenaga kesehatan lain. Perawat juga mempunyai peran sebagai edukator atau tim pendidik yang memberikan edukasi kepada pasien, keluarga dan masyarakat. Pandemi Covid-19 ini yang berawal dari Wuhan – China telah menyebar di berbagai belahan dunia dan telah memakan banyak korban jiwa baik dari masyarakat sampai dengan tenaga kesehatan. Berman et all (2016) menyebutkan bahwa peran perawat yaitu sebagai pemberi asuhan keperawatan, komunikator, pendidik, advokat pasien, konsultan, pembaharu, pemimpin dan manager. Peran-peran tersebut sangat dibutuhkan terutama di saat pandemic covid-19. Hal ini sesuai dengan perkataan Dr. Sugiyanto, S.Pd, M.App.Sc, Kapusdik SDM Kesehatan Kemenkes yang menyatakan “Para perawat ini datang barangkali harus meninggalkan keluarga, semata agar pasien tersebut cepat sembuh, mereka ujung tombak pada masa pandemi ini

Pada pandemic Covid-19 keterikatan kerja perawat diuji dimana hampir semua perawat yang saat ini berkuat dan terlibat dalam penanganan pasien Covid-19 dan telah mengorbankan apa yang menjadi kepentingan pribadi dan keluarganya. Bahkan sebagai bagian dari garda terdepan dalam menangani kasus Covid-19, tidak sedikit yang mengalami kelelahan baik secara fisik dan mental serta rentan tertular Covid-19. Ali dan Farooqi (2014) mendefinisikan keterikatan kerja pegawai sebagai suatu sikap positif dari karyawan terhadap organisasi tempat karyawan bekerja. Keterikatan pegawai dapat mempengaruhi kualitas kerja karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi jumlah ketidakhadiran karyawan dan menurunkan kecenderungan untuk berpindah pekerjaan. Keterikatan emosi yang tinggi mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan cenderung memiliki kualitas kerja yang memuaskan dan akan berdampak pada rendahnya keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.



Faktor – faktor yang mempengaruhi keterikatan pegawai pegawai secara langsung diantaranya adalah *worklife balance* dan insentif. Perawat sebagai salah satu tenaga proses pelayanan profesional. Kepedulian terhadap kondisi perawat, menumbuhkan loyalitas untuk melayani lebih baik. Kualitas pelayanan yang diberikan dipengaruhi oleh *Quality of Nursing Work Life (QNWL)* yang merupakan elemen penting dalam pelayanan bidang kesehatan (Brooks dan Clarke, 2010). Penerapan work life balance mempengaruhi efektivitas, efisiensi dan tanggung jawab pegawai, khususnya bagi perawat yang harus merawat pasien selama 24 jam.

Work Life Balance (WLB) sangat penting untuk melakukan keterikatan terhadap generasi Millennials. Studi yang telah dilakukan oleh Westerman & Yamamura (2007) menunjukkan bahwa nilai, preferensi, dan tuntutan oleh generasi milenial yang baru memasuki tempat kerja dapat menyebabkan kesalahpahaman serta kekhawatiran komunikasi yang mempengaruhi produktivitas karyawan, motivasi, dan engagement, yang menghasilkan masalah retensi dan turnover karyawan. Menurut generasi milenial memiliki cukup free time adalah sumber penting kesejahteraan di tempat kerja (Kultalahti & Viitala., 2014).

Faktor lainnya yang mempengaruhi keterikatan kerja perawat adalah insentif. Demi meningkatkan motivasi kerja dalam penanganan pasien Covid-19 pemerintah memberikan insentif kepada tenaga kesehatan yang dimulai 2020 di mana tertuang keputusan Kementerian Kesehatan Nomor HK.01.07/MENKED/278/2020 terkait pemberian Insentif dan santunan kematian bagi Tenaga Kesehatan. Menurut Menurut Irham Fahmi (2017), Insentif adalah bentuk pemberia balas jasa yang diberikan kepada seseorang karawan atas prestasi pekerjaan yang di lakukan, baik bentuk finansal maupunnon finansial.

Karyawan merupakan aset bagi sebuah organisasi, faktor – faktor yang dapat meningkatkan engagement seorang karyawan yaitu kebudayaan; indikator sukses; pengertian prioritas; komunikasi; inovasi; penguasaan bakat; peningkatan bakat; insentif dan pengakuan; dan pelanggaran (Federman dalam M. Rizza Akbar (2013). Dalam penelitian ini, penulis hanya menggunakan dua faktor, yaitu insentif dan komunikasi internal.

Demi menciptakan pelayanan yang maksimal selama pandemic Covid 19 RSUD harus memiliki perawat yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi terhadap rumah sakit. Berikut tabel 1.1 Jumlah perawat selama Desember 2020 – April 2021

Tabel 1.1 Jumlah Tenaga Keperawatan RSUD Pirngadi

Bulan	Desember 2020	Januari 2021	Februari 2021	Maret 2021	April 2021
Tenaga Keperawatan	390	380	376	376	374

Berdasarkan tabel diatas RSUD Pirngadi dari Desember 2020 - April 2021 pada saat puncaknya Covid 19 mengalami penurunan cukup banyak pada tenaga keperawatan hal ini dikarenakan kurangnya dedikasi perawat pada rumah sakit di saat pandemic Covid 19. Dedikasi merupakan perasaan terlibat secara penuh pada saat mengerjakan pekerjaannya. Ditandai dengan adanya perasaan antusias, berarti, penuh inspirasi, bangga, dan menyukai tantangan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja perawat adalah *worklife balance*. Pada saat pandemic Covid-19 perawat dituntut untuk bekerja semaksimal mungkin dalam penanganan pasien Covid-19. Dengan meningkatnya pasien covid-19, beban kerja perawat bertambah untuk merawat pasien selama 24 Jam. Perawat harus mengorbankan waktu dengan keluarga, kerabat, dan teman demi menolong pasien Covid-19 yang makin meningkat. Hal ini tidak hanya terjadi pada perawat RSUD Pirngadi, Hampir semua perawat



di RSUD penanganan Covid 19 kewalahan dalam menangani pasien yang terinfeksi Covid-19.

Keterikatan kerja pegawai tidak lepas dari namanya insentif. Pada pandemic Covid-19 Pemerintah memberikan insentif dan santunan kematian bagi tenaga kesehatan yang menangani Covid-19 di Indonesia. Tercatat lebih dari 97 ribu tenaga kesehatan dari 914 fasilitas kesehatan yang harus dibayar di Indonesia. Pemerintah upayakan percepatan pembayaran insentif melalui dua skema pembayaran, yakni Insentif bagi tenaga kesehatan di RSUD, BUMN, RS Swasta, TNI/POLRI dianggarkan dan dibayarkan oleh pemerintah pusat, sementara untuk insentif tenaga kesehatan di RSUD dianggarkan dan dibayarkan oleh pemerintah daerah.

Secara keseluruhan total pagu yang dianggarkan pemerintah untuk pembayaran insentif dan santunan kematian nakes tahun ini sebanyak Rp 9,078 triliun dengan rincian Rp 1,480 digunakan untuk membayar tunggakan insentif tahun anggaran 2020, Rp 7,428 untuk insentif tahun 2021 dan 170 miliar untuk santunan kematian. Insentif Tenaga Kesehatan (insentif nakes) ini merupakan bentuk apresiasi pemerintah kepada para tenaga kesehatan yang telah berjuang di garda terdepan dalam penanganan Covid 19. Adapun besaran insentif penanganan covid 19 untuk perawat dan bidan adalah Rp 7,5 Juta per bulan. Namun para perawat sedikit kecewa akibat tertundanya pembayaran insentif tersebut.

Untuk menguji kondisi ini peneliti melakukan penelitian dengan kinerja perawat dan variabel variabel yang mempengaruhinya. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka akan dilakukan penelitian terkait Determinasi Faktor Yang Mempengaruhi Keterikatan Kerja Perawat Di RSUD Pirngadi Medan.

TINJAUAN PUSTAKA

Keterikatan Kerja

Konsep keterikatan kerja pegawai dinyatakan oleh Simamora (2014) sebagai hasrat anggota organisasi terhadap pekerjaan mereka dimana mereka mengekspresikan diri secara fisik, kognitif dan emosi. Dimana Aspek fisik yaitu energi fisik yang dikerahkan oleh pegawai dalam melaksanakan perannya dalam pekerjaan. Aspek kognitif mengacu pada keyakinan pegawai terhadap organisasi, kepemimpinan dan kondisi pekerjaan. Sedangkan aspek emosional lebih mengacu kepada bagaimana perasaan pegawai apakah merasakan hal positif atau negatif terhadap organisasi dan kepemimpinan yang ada.

Menurut Mulyadi (2016) mengemukakan bahwa pegawai yang memiliki employee engagement yang tinggi dicirikan sebagai berikut:

1. Fokus dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan juga pada pekerjaan yang berikutnya.
2. Merasakan diri adalah bagian dari sebuah tim dan sesuatu yang lebih besar daripada diri mereka sendiri.
3. Merasa mampu dan tidak merasakan sebuah tekanan dalam membuat sebuah lompatan dalam pekerjaan.
4. Bekerja dengan perubahan dan mendekati tantangan dengan tingkah laku yang dewasa.

Menurut Watts (2013), beberapa faktor yang mempengaruhi employee engagement, yaitu:

1. *Job Resource*
2. *Peers*
3. Komunikasi Organisasi



4. Budaya Kerja
5. Pengawasan

Joshi (2011), faktor penentu employee engagement lebih beragam yaitu konten pekerjaan yang terkait dengan otonomi dan peluang yang menantang, kompensasi dan manfaat yang diperoleh karyawan untuk menyumbangkan kemampuan mereka kepada organisasi.

Menurut Watts (2013) indikator dari employee engagement, yaitu, sebagai berikut;

1. *Vigor* (kekuatan)

Vigor mengacu pada level energi yang tinggi dan resiliensi, kemauan untuk berusaha, tidak mudah lelah dan gigih dalam menghadapi kesulitan. Biasanya orang-orang yang memiliki skor *vigor* yang tinggi memiliki energi, gelora semangat, dan stamina yang tinggi ketika bekerja, sementara yang memiliki skor yang rendah pada *vigor* memiliki energi, semangat dan stamina yang rendah selama bekerja.

2. *Dedication* (dedikasi)

Dedication mengacu pada perasaan penuh makna, antusias dan bangga dalam pekerjaan, dan merasa terinspirasi dan tertantang olehnya.

3. *Absorption* (absorpsi)

Absorption mengacu pada berkonsentrasi secara penuh dan mendalam, tenggelam dalam pekerjaan dimana waktu berlalu terasa cepat dan kesulitan memisahkan diri dari pekerjaan, sehingga melupakan segala sesuatu disekitarnya.

Work Life Balance

Menurut Robbins dan Coulter (2012) program *work-life balance* meliputi sumber daya pada perawatan orang tua dan anak, perawatan, kesehatan dan kesejahteraan karyawan, dan relokasi dan lain-lain. Dimana banyak perusahaan menawarkan program family-friendly benefits yang dibutuhkan karyawan untuk menyeimbangkan kehidupan dan pekerjaan, yang termasuk flextime, job sharing, telecommunicating dan lain-lain.

Menurut Clark dalam Fapohunda, (2014) *Work life balance* (Keseimbangan kehidupan kerja) memiliki konten yang baik dalam pekerjaan dan juga di luar pekerjaan dengan minimalnya konflik.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh State Services Commission (2005), *work-life balance* meliputi :

1. Aspek pada tempat kerja yang terdiri dari :
 - a. jenis pekerjaan
 - b. tipe tempat kerja
 - c. masalah di tempat kerja misalnya beban kerja yang tidak masuk akal.
2. Kebutuhan hidup yang terdiri dari :
 - a. Kebutuhan waktu untuk keluarga dan masyarakat misalnya perawatan anak
 - b. Kebutuhan waktu untuk pribadi karyawan misalnya rekreasi
 - c. Kebutuhan waktu sebagai anggota kelompok tertentu

Menurut European agency for safety and health at work mengatakan bahwa *work-life balance* memiliki tiga komponen yaitu :

1. Keseimbangan waktu,
Merujuk pada keseimbangan waktu yang diberikan untuk pekerjaan dan peran keluarga, sosial serta pribadi individu.
2. Keseimbangan keterlibatan,



merujuk pada kesetaraan tingkat keterlibatan psikologis baik dalam pekerjaan maupun peran keluarga, sosial, serta pribadi individu.

3. Keseimbangan kepuasan,
merujuk pada keseimbangan tingkat kepuasan dalam pekerjaan, dan peran keluarga, sosial, serta pribadi individu.

Insentif

Hasibuan (2012) menjelaskan insentif adalah balas jasa yang dibayarkan kepada tenaga kerja tertentu yang prestasinya di atas prestasis tandar. Menurut Lijan Poltak Sinabela (2017) Insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variable tergantung pada kinerja pegawai. Sedangkan menurut Menurut Irham Fahmi (2017), Insentif adalah bentuk pemberia balas jasa yang diberikan kepada seseorang karawan atas prestasi pekerjaan yang di lakukan, baik bentuk finansal maupunnon finansial.

Bentuk Insentif Menurut Menurut Marwan Syah dan Mukaram dalam Lijan poltak sinabela (2017) adanya beberapa bentuk dalam pemberian insentif, yaitu sebagai berikut :

1. Uper per Output
2. Bonus Produksi
3. Komisi
4. Kurva Kematangan
5. Upah Kontribusi
6. Upah untuk Skill
7. Insentif Non Materi
8. Insentif Eksekutif
9. Insentif Internasional

Menurut Hasibuan (2012) adapun indikator dari insentif adalah:

- 1) Jaminan sosial
- 2) Bonus
- 3) Pemberian penghargaan
- 4) Kenaikan pangkat
- 5) Promosi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan memberikan bukti empiris tentang analisis pengaruh work life balance dan insentif terhadap perawat RSUD Pirngadi Medan. Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak *SPSS for Windows 21.0*. Sugiyono (2016:148) menjelaskan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah ASN yang bekerja sebagai Tenaga Paramedis Keperawatan sebanyak 374. Menurut Rusiadi (2013), sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi.. Kriteria penentuan jumlah sampel menggunakan metode solvin karena jumlah populasi lebih dari pada 100 orang (Rusiadi, 2013) dan penggunaan purposive sampling.

$$n = N / (1 + (N \times e^2))$$



$$n = 374 / (1 + (374 \times 0,05^2))$$

$$n = 193$$

Pada metode purposive sampling elemen populasi dikelompokkan pada tingkatan-tingkatan tertentu dengan tujuan pengambilan sampel akan merata pada seluruh tingkatan dan sampel mewakili karakter seluruh elemen populasi yang heterogen. Menurut Sugiyono (2012), purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Alasan menggunakan teknik purposive sampling karena tidak semua sampel memiliki kriteria yang sesuai dengan kriteria yang diteliti, dengan menetapkan pertimbangan atau kriteria yang harus dipenuhi oleh sampel yang digunakan dalam penelitian ini. Berdasarkan kriteria sampel yang diinginkan yaitu masa kerja diatas 5 tahun dan wanita yang sudah menikah maka sampel yang diperoleh adalah 100 Perawat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Hasil Pengujian Hipotesis

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas.

Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Tabel 2
Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std.Error
(Constant)	0.270	2.020
<i>Work Life Balance</i>	0.369	0.139
Insentif	0.726	0.139

Berdasarkan tabel 4.2 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 0,270 + 0,369 X_1 + 0,726 X_2 + e$.

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka Keterikatan Kerja (Y) adalah sebesar 0,270.
- Jika terjadi peningkatan *Work Life Balance* sebesar 1 satuan, maka Keterikatan Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,369.
- Jika terjadi peningkatan Insentif sebesar 1 satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,726.

Uji t (Parsial)

Dalam penelitian kali ini menggunakan variabel bebas sebanyak 4 dan variabel terikat sebanyak 1 sehingga nilai $k = 4$, nilai $df_1 = 3$ ($4-1$) dan nilai $df_2 = 97$ ($100-3$). Dari tabel distribusi nilai t-tabel maka nilai t-tabel = 1,66.

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Keterikatan Kerja

t_{hitung} sebesar 2,654 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,66 dan signifikan sebesar 0,009,



sehingga $t_{hitung} 2,654 > t_{tabel} 1,66$ dan signifikan $0,009 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwasannya hipotesis satu (H1) diterima dan hipotesis dua (H2) ditolak yang artinya *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Keterikatan Kerja.

Pengaruh Insentif Terhadap Keterikatan Kerja

t_{hitung} sebesar 5,243 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,66 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 5,243 > t_{tabel} 1,66$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis dua (H2) diterima dan hipotesis nol (H0) ditolak yang artinya Insentif berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Keterikatan Kerja.

Uji F (Simultan)

Hasil pengujian statistik F (uji simultan) pada *Work Life Balance* dan Insentif terhadap Keterikatan Kerja dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 4. Uji Simultan (F)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2236.454	3	745.485	76.714	.000 ^a
Residual	932.906	96	9.718		
Total	3169.360	99			

a. Predictors: (Constant) *Work Life Balance*, Insentif

b. Dependent Variable: Keterikatan kerja

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 76,714 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,70 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini *Work Life Balance* dan Insentif berpengaruh signifikan secara simultan terhadap keterikatan kerja. Maka hipotesis sebelumnya adalah Terima H4 (tolak H₀) atau hipotesis diterima.

Koefisien Determinasi

Uji Statistik koefisien determinasi pada penelitian ini tujuannya adalah untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji statistik koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 5 berikut:

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.840	0.706	0.696	3.117

a. Predictors: (Constant), *Work Life Balance*, Insentif



b. Dependent Variable: Keterikatan kerja

Berdasarkan tabel 5 di atas dapat dilihat bahwa angka *adjusted R Square* 0,696 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 69,6% kepuasan kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh *Work Life Balance*, dan insentif sedangkan sisanya $100\% - 69,6\% = 30,4\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel di luar model penelitian ini seperti pelatihan, konflik kerja, stress kerja, motivasi, lingkungan organisasi dan lainnya.

Pembahasan

Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap keterikatan perawat di RSUD Pirngadi. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,654 dengan sig.0,009. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan efektifitas work life balance akan menyebabkan meningkatnya keterikatan perawat secara bersamaan sebesar 0,369 satuan. Dengan kata lain ketika *work life balance* dengan indikator keseimbangan waktu, keseimbangan perilaku, keseimbangan ketegangan, keseimbangan energi dapat berdampak pada peningkatan keterikatan perawat. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Prieska, Triana (2021) yang menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh terhadap keterikatan kerja karyawan.

Work life balance adalah ketika seorang perawat mampu menyeimbangkan kehidupan dan pekerjaan yang perawat miliki. Hutcheson (2012). menjelaskan mengenai *work life balance*, yaitu keadaan yang terkontrol, pencapaian, dan kepuasan dalam kehidupan kerja, keluarga dan pribadi, serta mampu membuat pilihan yang sesuai untuk diri sendiri dalam menyelaraskan berbagai pilihan dengan hal yang penting bagi kita. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja perawat RSUD Pirngadi telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin (1) dimana beban kerja perawat bertambah saat musim pandemic Covid 19 dikarenakan meningkatnya pasien *Covid*.

Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap keterikatan kerja perawat di RSUD Pirngadi. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,243 dengan sig.0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (dua) dalam penelitian ini diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan insentif akan menyebabkan meningkatnya keterikatan kerja perawat secara bersamaan sebesar 0,726 satuan. Dengan kata lain ketika peningkatan insentif dengan indikator jaminan sosial, bonus, pemberian penghargaan, kenaikan pangkat, dan promosi maka keterikatan kerja perawat akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Muslih (2019) yang menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan. Menurut Hasibuan (2017), tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif merupakan metode untuk memberikan rasa adil bagi mereka yg bekerja lebih tekun dan sungguh sungguh.



Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja di RSUD Pirngadi telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin (3) yaitu beberapa kali tertunda pembayaran insentif dalam penanganan pasien pada pandemi Covid-19. Dengan tingkat insentif yang rendah dapat menyebabkan keterikatan kerja perawat pada rumah sakit akan rendah. Hal ini disebabkan karena kurangnya apresiasi terhadap penanganan pasien Covid-19.

Work Life Balance dan Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work life balance* dan insentif berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap keterikatan kerja perawat RSUD Pirngadi. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar 76,714 dengan sig.0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 (empat) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan *work life balance* dan insentif akan menyebabkan meningkatnya keterikatan kerja perawat secara bersamaan. Dengan kata lain *work life balance* dan insentif merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan dan ditingkatkan untuk meningkatkan keterikatan kerja perawat apabila hal ini diabaikan akan menyebabkan menurunnya keterikatan kerja perawat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah *work life balance* dan insentif berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja perawat di RSUD Pirngadi telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin (1) yaitu menurunnya jumlah pegawai selama pandemi Covid 19. Keterikatan kerja merupakan hal yang memiliki energi setiap perawat dari sisi tingkah laku maupun psikis perawat yang dapat berdampak positif pada tujuan organisasi. Robbins (dalam Delvi, 2014) yaitu keterikatan karyawan sebagai sikap positif yang dimiliki setiap perawat terhadap perusahaan dan nilai perusahaan. Seorang perawat yang memiliki tingkat keterikatan kerja yang tinggi pada perusahaan, dapat bekerja sama untuk meningkatkan pencapaian unit kerja ataupun tujuan organisasi dengan terciptanya hubungan kerjasama antara perawat dengan manajemen perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. *Work life balance* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap keterikatan kerja perawat RSUD Pirngadi.
2. Insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap keterikatan kerja perawat RSUD Pirngadi.
3. *Work life balance* dan insentif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja perawat RSUD Pirngadi.

Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil studi, selanjutnya baik untuk kepentingan praktis maupun untuk kepentingan studi selanjutnya, maka disampaikan saran sebagai berikut:



1. Disarankan kepada manajemen RSUD Pirngadi untuk mengadakan kegiatan outbound family atau rekreasi tahunan yang terjadwal dengan mengajak keluarga dari perawat atau kegiatan lain perusahaan yang melibatkan keluarga perawat.
2. Disarankan kepada Manajemen RSUD Pirngadi meningkatkan insentif yang diberikan kepada perawat harus sesuai dengan kondisi perusahaan, kebutuhan perawat, dan beban kerja perawat selama pandemic *Covid-19*.
3. Dengan adanya penelitian ini diharapkan manajemen RSUD Pringadi mendapatkan gambaran keterikatan kerja perawat dan mengimplementasikan upaya dalam meningkatkan dan mempertahankan keterikatan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, S., & Farooqi, Y. A. (2014) Effect of Work Overload on Job Satisfaction, Effect of Job Satisfaction on Employee Performance and Employee Engagement. *International Journal of Multidisciplinary Sciences and Engineering*, 8, 23-30
- Baker, A. B., & Sanz-Vergel, A. I. (2013). Weekly work engagement and flourishing: the role of hindrance and challenge job demands. *Journal of Vocational Behavior*, 83, 397-409
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Fapohunda, Tinuke. 2014 "An Exploration of the Effects of Work Life Balance on Productivity", *Journal of Human Resources Management and Labor Studies*, June 2014, Vol. 2, No. 2.
- Manullang, Marihot & Manuntun Pakpahan, 2014, *Metodologi Penelitian Proses Penelitian Praktis*, Bandung: Cita Pustaka Media.
- Mulyadi (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor: IN MEDIA
- Schaufeli, Wilmar. 2013. *What Is Engagement?*. London: Routledge
- Simamora, Henry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Sinamebela, Lijan Poltak, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. (2012). *Management*, Eleventh Edition, (United States of America: Pearson Education Limited).
- Rusiadi, DKK, 2013, *Metode Penelitian*, Medan: USU Press.
- Watts, A G. (2013). Career Development And Public Policy. *The Career Development Quarterly*, 48(4), 301-312