

## **Analisis Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) dengan Kinerja Bidan Puskesmas di Kabupaten Cirebon Tahun 2022**

Tuzauna, Grara Vema

Deskripsi Lengkap: <https://lib.fkm.ui.ac.id/detail.jsp?id=135385&lokasi=lokal>

---

### **Abstrak**

Latar belakang: Bidan merupakan tenaga kesehatan profesional yang sangat diharapkan kinerjanya dalam meningkatkan derajat kesehatan dalam upaya penurunan Angka Kematian Ibu. Sehingga, bidan dalam melaksanakan tugas dan fungsi nya harus memenuhi standar yang dapat menjamin kualitas pelayanan yang diberikan. Namun kenyataannya cakupan pelayanan kesehatan ibu yaitu cakupan kunjungan ibu hamil (K4), persalinan yang ditolong oleh tenaga kesehatan, dan kunjungan nifas ketiga (KF3) belum merata di wilayah kerja Kabupaten Cirebon sehingga dapat diasumsikan bahwa kinerja bidan puskesmas secara makro belum maksimal dalam melaksanakan pelayanan kesehatan. Kinerja bidan dapat dipengaruhi oleh kualitas kehidupan kerja (keterlibatan pegawai, kompensasi yang adil/seimbang, rasa aman terhadap pekerjaan, keselamatan lingkungan kerja, rasa bangga terhadap institusi, pengembangan karir, fasilitas yang tersedia, penyelesaian masalah, dan komunikasi) di tempat bekerja karena kualitas kehidupan kerja dinilai dapat menumbuhkan partisipasi bidan terhadap organisasi atau institusi. Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan kualitas kehidupan kerja dengan kinerja bidan puskesmas di Kabupaten Cirebon. Metode: Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian cross sectional menggunakan data primer berupa kuesioner. Unit analisis dalam penelitian ini adalah bidan puskesmas. Sampel yang digunakan sebanyak 57 bidan. Analisis yang digunakan adalah analisis univariat, analisis bivariat dengan uji chi square, dan analisis multivariat dengan uji regresi logistik. Hasil: Proporsi kinerja bidan tertinggi yaitu bidan yang memiliki kinerja baik sebanyak 34 (59,6%). Berdasarkan uji chi square, kinerja bidan memiliki hubungan yang signifikan dengan keterlibatan pegawai ( $p = 0,051$ ), kompensasi yang adil/seimbang ( $p = 0,018$ ), keselamatan lingkungan kerja ( $p = 0,048$ ), rasa bangga terhadap institusi ( $p = 0,002$ ), pengembangan karir ( $p = 0,002$ ), fasilitas yang tersedia ( $p = 0,0005$ ) dan penyelesaian masalah ( $p = 0,015$ ). Sedangkan kinerja bidan tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan rasa aman terhadap pekerjaan ( $p = 0,056$ ) dan komunikasi ( $p = 0,072$ ). Berdasarkan uji regresi logistik, kompensasi yang adil/seimbang memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja bidan setelah dikontrol oleh lama masa kerja dan usia bidan ( $p = 0,006$  dan  $OR = 7,019$ ), rasa bangga terhadap institusi memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja bidan setelah dikontrol oleh pendidikan bidan ( $p = 0,007$  dan  $OR = 23,189$ ) dan komunikasi memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja bidan setelah dikontrol oleh status perkawinan dan usia bidan ( $p = 0,031$  dan  $OR = 5,468$ ). Kesimpulan: Keterlibatan pegawai, kompensasi yang adil/seimbang, keselamatan lingkungan kerja, rasa bangga terhadap institusi, pengembangan karir, fasilitas yang tersedia, dan penyelesaian masalah dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja bidan puskesmas di Kabupaten Cirebon. Saran: Diperlukan monitoring dan evaluasi kinerja bidan secara periodik sehingga dapat diketahui perencanaan yang perlu disusun berdasarkan hasil evaluasi yang dilakukan dalam upaya peningkatan kualitas pelayanan kebidanan