

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Menurut Undang-Undang nomor 44 tahun 2009 tentang Rumah Sakit mendefinisikan Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Pelayanan kesehatan di Rumah Sakit merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan dengan berbagai jenis pelayanan baik preventif, promotif, kuratif, dan rehabilitatif. Untuk mencapai pelayanan rumah sakit yang paripurna maka diperlukan suatu bentuk manajemen sumber daya manusia yang mampu mengimplementasikan visi dan misi rumah sakit serta beradaptasi terhadap situasi dan kondisi apapun baik kondisi internal maupun kondisi eksternal.

Memasuki awal tahun 2020 kondisi eksternal secara global di beberapa belahan dunia mengalami pandemik covid-19 dan terkhususnya di Indonesia kasus ini mulai meningkat di bulan Februari 2020. Untuk menanggapi keadaan pandemik virus covid-19 di Indonesia yang terus meningkat dengan masif, maka seluruh fasilitas kesehatan harus dapat melakukan tanggap bencana guna penanggulangan lebih lanjut terkait wabah ini. Rumah Sakit sebagai salah satu fasilitas kesehatan menjadi bagian penting dalam proses skrining dan perawatan pasien dengan covid-19. Keadaan Rumah Sakit secara pelayanan mengalami banyak perubahan terkait pencegahan dan penanganan wabah covid-19 lebih lanjut. Dalam proses penanganan dan perawatan pasien dengan kasus covid-19 yang meningkat, sangat membutuhkan sumber daya manusia terutama profesional pemberi asuhan sebagai garda terdepan. Dalam perawatan pasien covid-19 di Rumah Sakit menjadi lebih kompleks karena adanya prosedur atau alur yang ketat dan membutuhkan kepatuhan dan konsentrasi yang tinggi.

Berdasarkan data yang didapatkan dari CDC (*Center for Disease Control*) yang diupdate sampai tanggal 9 September 2020 pukul 9.17 WIB menunjukkan bahwa jumlah kasus global terkonfirmasi covid-19 positif sebanyak 27,4 juta pasien, meninggal 898.000 pasien, sembuh 18,4 juta pasien. Di Indonesia terkonfirmasi covid-19 positif sebanyak 200.035 pasien, meninggal 8230 pasien, sembuh 142.958 pasien. Di Jakarta terkonfirmasi covid-19 positif sebanyak 48.811 pasien, meninggal 1330 pasien, sembuh 36.451 pasien.

Dengan adanya peningkatan yang terus menerus terhadap pasien terkonfirmasi positif covid-19 di Indonesia, maka seluruh unit Rumah Sakit yang tergabung dalam *Mayapada Healthcare Group* melaksanakan peran sebagai penyedia fasilitas kesehatan untuk membantu penatalaksanaan covid-19. Rumah Sakit Mayapada Kuningan merupakan salah satu unit *Mayapada Healthcare Group* yang ikut dalam penatalaksanaan covid-19. Rumah Sakit Mayapada Kuningan berdasarkan SK gugus tugas penanganan covid-19 menetapkan suatu pola manajemen disaster wabah. Strategi yang diambil adalah menggunakan protokol kesehatan terkait manajemen wabah agar rumah sakit tetap dapat beroperasi sesuai dengan pemberian layanan kesehatan yang diwajibkan membuka layanan selama 24 jam dan di satu sisi profesional pemberi asuhan memegang peranan penting dalam pelaksanaannya terkait manajemen disaster di Rumah Sakit. Rumah Sakit Mayapada Kuningan tetap menjalankan operasional pelayanan dan penunjang dengan tetap mengikuti pada protokol covid-19 seperti pelayanan *emergency*, kamar operasi, perawatan intensif, rawat inap, rawat jalan, pelayanan laboratorium, radiologi, farmasi, dan rehabilitasi medik.

Dalam pandemi covid-19 menyebabkan tuntutan pekerjaan yang lebih tinggi, termasuk waktu kerja yang lebih lama dan praktik terbaik (*guidlines*) terkait covid-19 yang terus berubah-ubah seiring perkembangan informasi tentang covid-19. Dengan memahami rantai transmisi penularan covid-19 menyebabkan dilakukannya penatalaksanaan *biosecurity* yang ketat

seperti penggunaan APD (alat pelindung diri), isolasi fisik, kesiagaan dan kewaspadaan yang terus-menerus. Saat dilakukan observasi di lapangan ditemukan bahwa adanya keterbatasan pergerakan dari profesional pemberi asuhan karena menggunakan APD (alat pelindung diri) yang lebih kompleks, adanya hambatan motorik dalam melakukan prosedur kepada pasien, dan hambatan dalam melaksanakan keputusan dasar seperti makan, minum, dan kebutuhan eliminasi. Melihat keadaan demikian tentunya akan berdampak pada kinerja profesional pemberi asuhan dalam melaksanakan pekerjaannya dimana menyebabkan penurunan kualitas dan kuantitas pekerjaan. Saat dilakukan wawancara kepada 8 profesional pemberi asuhan mengatakan, mengalami hambatan dalam melakukan beberapa prosedur invasif sehingga memperlambat waktu pelaksanaan prosedur sebagaimana mestinya dan beberapa kali mengalami kegagalan dalam melakukan prosedur invasif. Hal ini sejalan dengan observasi di lapangan terkait pelayanan covid-19 didapatkan adanya komplain pasien terkait kesalahan penginputan identitas pasien, kesalahan penginputan hasil PCR dan serologi, dan lamanya mendapatkan hasil pemeriksaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Hasil kinerja unit yang dilihat dari indikator kerja terkait mengalami penurunan seperti kepuasan pasien (*patient satisfaction*) di bulan Agustus 2020 masih di bawah standar seperti *admission time* dengan target ≤ 90 menit aktualnya 186 menit, rencana pemulangan pasien *private* dengan target 70 % aktualnya 30 %, dan rencana pemulangan pasien dari *emergency* target ≤ 120 menit aktualnya 140 menit. Semua keadaan diatas dapat diasumsikan bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan. Dengan adanya penurunan kinerja karyawan dalam pandemi covid-19 ini perlu diperhatikan faktor-faktor apa saja yang mungkin berpengaruh sehingga Rumah Sakit sebagai suatu organisasi dapat mengambil langkah-langkah guna peningkatan kinerja sehingga dengan adanya peningkatan kinerja maka akan meningkatkan *patient satisfaction* dan *patient experience*, dimana dengan keadaan tersebut maka akan meningkatkan angka kunjungan ke Rumah Sakit dan dengan sendirinya akan meningkatkan *profit*

atau *revenue*.

Pandemi covid-19 berimplikasi kepada *quality of work life* profesional pemberi asuhan yang bekerja di dalam Rumah Sakit. Meningkatnya pekerjaan terkait covid-19 tentunya menuntut profesional pemberi asuhan untuk melakukan pekerjaan dengan baik sehingga dapat memberikan kinerja yang baik pula. Hal ini dapat terlaksana apabila terdapat suatu kondisi iklim kerja atau *quality of work life* yang baik. Nawawi (2016) mengatakan *quality of work life* adalah program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan karyawan yang lebih baik dengan memperhatikan beberapa faktor perlu dipenuhi seperti partisipasi karyawan, kesehatan kerja, keselamatan kerja, keamanan kerja, dan kompensasi. Dari tabel 1.1 di bawah ini terdapat persepsi profesional pemberi asuhan yang cenderung kurang setuju terhadap pencapaian *quality of work life* di Rumah sakit Mayapada Kuningan selama bekerja dalam masa pandemik covid-19 yang di perlihatkan dari data kuesioner.

Tabel 1.1. Persepsi Quality of Work Life Profesional Pemberi Asuhan Rumah Sakit Mayapada Kuningan dalam Masa Pandemi Covid-19

No	Materi Pernyataan	SS (%)	S (%)	KS (%)	TS (%)	STS (%)
1	Profesional pemberi asuhan selalu diikutsertakan dalam pengambilan keputusan terkait operasional yang berkaitan dengan pelayanan covid-19	20	20	30	20	10
2	Penerapan pelatihan untuk pengembangan kemampuan dan keterampilan terkait covid-19 selalu dilakukan dengan baik	20	20	20	30	10
3	Adanya jaminan dari Rumah Sakit untuk setiap profesional pemberi asuhan berhak memperoleh jaminan atas keselamatan selama melakukan pekerjaan yang berkaitan dengan covid-19 sudah berjalan dengan	20	30	20	20	10

	baik					
4	Sistem kompensasi yang diterima oleh profesional pemberi asuhan terkait dengan pelayanan covid-19 berjalan baik	20	20	30	20	10
Rata-rata		43%		57%		
		Cenderung setuju		Cenderung kurang setuju		

Sumber data : pernyataan kuesioner

Analisa hasil tabel 1.1 di atas menunjukkan persepsi profesional pemberi asuhan terkait pencapaian *quality of work life* yang cenderung kurang setuju dalam bekerja dalam masa pandemik covid-19 dengan hasil proporsi sebesar 57%. Dari hasil kuesioner menunjukkan cenderung kurang setuju terhadap pencapaian *quality of work life* lebih banyak ditunjukkan dari ketidakikutsertaan dalam pengambilan keputusan, kurangnya pelatihan untuk pengembangan kemampuan dan keterampilan terkait covid-19, dan kurang jelasnya sistem kompensasi yang diterima oleh profesional pemberi asuhan terkait dengan pelayanan covid-19. Saat dilakukan wawancara lebih lanjut sebanyak 8 profesional pemberi asuhan mengatakan bahwa kompensasi seperti pemeriksaan serologi berkala belum berjalan semestinya, pemberian vitamin tambahan belum berjalan, penjelasan terkait *medical benefit* terkait covid-19 belum disosialisasikan dengan baik, dan kurangnya kenyamanan terkait lingkungan kerja terkait covid-19.

Dengan adanya peningkatan beban pelayanan terkait covid-19 di Rumah Sakit menyebabkan pengaruh terhadap mekanisme adaptasi atau coping profesional pemberi asuhan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Ismail (2015) ditemukan bahwa stres dalam bekerja berpengaruh terhadap penurunan kinerja. Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada 8 profesional pemberi asuhan mengatakan bahwa dalam menjalankan pekerjaan dalam masa pandemik covid-19 menyebabkan gangguan dalam pemikiran akan risiko tertularnya virus covid-19 saat bekerja dan pemikiran ini terkadang

berdampak pada gangguan fisiologis seperti sulit tidur, penurunan nafsu makan, dan penurunan konsentrasi saat bekerja.

Berdasarkan artikel yang dikeluarkan oleh WHO “*WHO: Coronavirus disease (COVID-19) outbreak: Rights, roles, and responsibilities of health workers, including key considerations for occupational safety and health*. WHO: Jenewa (2020)” menunjukkan bahwa profesional pemberi asuhan seperti dokter dan perawat merupakan profesional pemberi asuhan yang paling rentan terpapar covid 19 karena memiliki kontak yang erat dengan pasien dengan covid-19 dan diikuti dengan petugas kesehatan lainnya seperti radiographer, apoteker, analis lab, petugas gizi, dan petugas kesehatan lainnya di Rumah Sakit. Data Ikatan Dokter Indonesia (IDI) pada tanggal 9 September 2020 jumlah dokter yang meninggal karena covid-19 mencapai 102 orang. Data dari Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) pada tanggal 9 September 2020 menunjukkan bahwa 41 perawat meninggal dunia karena covid-19. Data dari Kemenkes secara nasional menunjukkan bahwa 878 profesional pemberi asuhan positif covid-19 dan menunjukkan bahwa jumlah kematian profesional pemberi asuhan akibat covid-19 di Indonesia termasuk yang tertinggi di Asia Tenggara bahkan di dunia yaitu sebesar 2,4 %. Tentunya hal ini menyebabkan kecemasan yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis profesional pemberi asuhan yang bekerja di Rumah Sakit dalam masa pandemik covid-19.

Berdasarkan data Laboratorium Mayapada Kuningan menunjukkan bahwa Jumlah pemeriksaan terkait covid-19 baik PCR (*Polymerase Chain Reaction*) dan serology mengalami peningkatan dari bulan Juli sampai Agustus 2020 seperti ditunjukkan dalam tabel 1.2 di bawah ini

Tabel 1.2. Jumlah Pemeriksaan Laboratorium Terkait Covid-19 Bulan Juli Sampai September 2020 di Rumah Sakit Mayapada Kuningan Jakarta

Juli			Agustus			September		
PCR	Serologi	Total	PCR	Serologi	Total	PCR	Serologi	Total
124	544	668	352	1542	1894	556	2142	2698

Sumber data : data laboratorium Rumah Sakit Mayapada Kuningan Jakarta

Dimana dengan adanya peningkatan jumlah pemeriksaan maka jumlah kontak profesional pemberi asuhan dengan pasien dan spesimen yang beresiko memiliki virus covid-19 menjadi lebih tinggi dan hal ini menimbulkan kecemasan dalam melaksanakan pekerjaannya di Rumah Sakit.

Menurut Ryff (1995) mengatakan bahwa kecemasan dalam bekerja dapat menyebabkan karyawan tidak memiliki kesejahteraan psikologis dalam bekerja (*psychological well being*) dan berdampak kepada penurunan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Dari tabel 1.3 di bawah ini terdapat jumlah presentase profesional pemberi asuhan yang menunjukkan mengalami kecemasan selama bekerja di Rumah Sakit Mayapada Kuningan dalam masa pandemi covid-19 yang diperlihatkan dari data kuesioner.

Tabel 1.3. Persepsi Kecemasan Profesional Pemberi Asuhan Mayapada Kuningan Jakarta Selama Bekerja di Rumah Sakit dalam Masa Pandemi Covid-19

No	Materi Pernyataan	SS (%)	S (%)	KS (%)	TS (%)	STS (%)
1	Cemas karena adanya kontak dengan pasien yang beresiko covid-19	30	40	20	10	0
2	Cemas karena dapat menularkan covid-19 karena memiliki anggota keluarga di Rumah yang tinggal bersama	50	20	10	10	10
3	Cemas karena adanya stigmatisasi dari orang sekitar karena menangani pasien	20	30	20	20	10

	dengan covid-19					
4	Cemas karena melakukan pekerjaan beresiko tertular covid-19	40	30	20	10	0
5	Cemas karena risiko tertular karena menggunakan transportasi umum ke Rumah Sakit	30	30	20	10	10
Rata-Rata		64%		36%		
		Cenderung Cemas		Cenderung Kurang Cemas		

Sumber data : pernyataan kuesioner

Dari Analisa hasil tabel 1.3 di atas menunjukkan bahwa profesional pemberi asuhan cenderung mengalami kecemasan sebesar 64%. Dari hasil kuesioner menunjukkan kecemasan pada profesional pemberi asuhan Mayapada Kuningan selama bekerja di Rumah Sakit Dalam Masa Pandemi Covid-19 karena adanya kontak dengan pasien yang beresiko covid-19, memiliki anggota keluarga di rumah yang tinggal bersama, melakukan pekerjaan beresiko tertular covid-19, dan menggunakan transportasi umum ke Rumah Sakit.

Motivasi penelitian ini dilakukan karena, *pertama*, *quality of work life* dan stres kerja merupakan hal penting yang perlu diperhatikan dalam mencapai tujuan organisasi, dimana apabila *quality of work life* karyawan menurun dan stres kerja meningkat maka akan berdampak kepada kinerja karyawan yang secara langsung juga berdampak pada pencapaian target rumah sakit sebagai suatu organisasi. *Kedua*, kebaruan dan penelitian ini adalah bahwa *psychological well being* bertindak sebagai variabel mediasi/intervening. *Ketiga*, sikap dan perilaku manusia merupakan hal yang unik dan mempunyai jawaban yang berubah-ubah tergantung pada situasi dan kondisi, waktu, dan persepsi. Berdasarkan uraian diatas dan analisis terhadap *quality of work life*, stres kerja dan *psychological well being* hendaknya dapat membantu rumah sakit sebagai organisasi agar bisa mengatasi apa yang menjadi kekurangan yang harus diperbaiki dalam meningkatkan kinerja

profesional pemberi asuhan dalam bekerja sehingga berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan di rumah sakit Mayapada Kuningan dalam masa pandemik covid-19. Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Quality of Work Life* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan *Psychological Well Being* Sebagai Variabel Intervening/Mediasi pada Profesional Pemberi Asuhan dalam Masa Pandemi Covid-19 di Rumah Sakit Mayapada Kuningan Jakarta Selatan”**.

B. IDENTIFIKASI MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan dan fokus dalam penulisan ini, maka ada beberapa hal dalam mengidentifikasi masalah, yaitu:

1. Saat dilakukan wawancara kepada 8 profesional pemberi asuhan mengatakan mengalami hambatan dalam melakukan beberapa prosedur invasif sehingga dengan memperlambat waktu pelaksanaan prosedur sebagaimana mestinya dan beberapa kali mengalami kegagalan dalam melakukan prosedur invasif.
2. Saat dilakukan observasi di lapangan ditemukan bahwa adanya keterbatasan pergerakan dari profesional pemberi asuhan karena menggunakan APD (alat pelindung diri) yang lebih kompleks, adanya hambatan motorik dalam melakukan prosedur kepada pasien, dan hambatan dalam melaksanakan kebutuhan dasar seperti makan, minum, dan kebutuhan eliminasi. Melihat keadaan demikian tentunya akan berdampak pada kinerja profesional pemberi asuhan dalam melaksanakan pekerjaannya dimana menyebabkan penurunan kualitas dan kuantitas pekerjaan.
3. Saat dilakukan observasi di lapangan terkait pelayanan covid-19 didapatkan adanya keluhan pasien terkait kesalahan penginputan identitas pasien, kesalahan penginputan hasil PCR dan serologi, dan lamanya mendapatkan hasil pemeriksaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

4. Indikator kerja unit yang terkait dengan kepuasan pasien (*patient satisfaction*) di bulan Agustus 2020 masih di bawah standar seperti *admission time* dengan target ≤ 90 menit aktualnya 186 menit, rencana pemulangan pasien private dengan target 70 % aktualnya 30 %, dan rencana pemulangan pasien dari emergency target ≤ 120 menit aktualnya 140 menit.
5. Adanya persepsi *quality of work life* dari profesional pemberi asuhan saat bekerja dalam masa covid-19 yang cenderung kurang setuju dengan presentase sebesar 57%. Dari hasil kuesioner menunjukkan cenderung kurang setuju terhadap *quality of work life* lebih banyak ditunjukkan dari ketidakikutsertaan dalam pengambilan keputusan, kurangnya pelatihan untuk pengembangan kemampuan dan keterampilan terkait covid-19, dan kurang jelasnya sistem kompensasi yang diterima oleh profesional pemberi asuhan terkait dengan pelayanan covid-19.
6. Hasil wawancara kepada 8 profesional pemberi asuhan mengatakan bahwa kompensasi seperti pemeriksaan serologi berkala belum berjalan semestinya, pemberian vitamin tambahan belum berjalan, penjelasan terkait *medical benefit* terkait covid-19 belum disosialisasikan dengan baik, dan kurangnya kenyamanan terkait lingkungan kerja terkait covid-19.
7. Hasil wawancara yang dilakukan kepada 8 profesional pemberi asuhan mengatakan bahwa dalam menjalankan pekerjaan dalam masa pandemik covid-19 menyebabkan gangguan dalam pemikiran akan risiko tertularnya virus covid-19 saat bekerja dan pemikiran ini terkadang berdampak pada gangguan fisiologis seperti sulit tidur, penurunan nafsu makan, dan penurunan konsentrasi saat bekerja.
8. Adanya kecemasan profesional pemberi asuhan di rumah sakit dalam bekerja selama dalam pandemi covid-19 yang disebabkan karena adanya peningkatan risiko tertular covid-19, cemas karena adanya anggota keluarga di rumah yang kemungkinan dapat tertular, kecemasan karena

peningkatan kontak dengan pasien beresiko covid-19, dan cemas karena kemungkinan tertular saat menggunakan transportasi umum ke rumah sakit.

9. Adanya peningkatan jumlah pemeriksaan terkait covid-19 (PCR dan serologi) maka jumlah kontak profesional pemberi asuhan dengan pasien dan spesimen yang beresiko memiliki virus covid-19 menjadi lebih tinggi dan hal ini menimbulkan kecemasan dalam melaksanakan pekerjaannya di Rumah Sakit.

C. BATASAN MASALAH

Berdasarkan identifikasi masalah, maka batasan masalah dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Variabel yang diteliti adalah *quality of work life* dan stres kerja sebagai variabel independen; *psychological well being* sebagai variabel intervening/mediasi; dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.
2. Obyek yang diteliti adalah seluruh profesional pemberi asuhan di Rumah Sakit Mayapada Kuningan Jakarta.
3. Unit analisis adalah karyawan yang termasuk dalam profesional pemberi asuhan di Rumah Sakit Mayapada Kuningan Jakarta.

D. PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka perumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama antara *quality of work life*, stres kerja, dan *psychological well being* terhadap kinerja karyawan pada profesional pemberi asuhan dalam masa pandemik covid-19 di Rumah Sakit Mayapada Kuningan Jakarta secara simultan?
2. Apakah terdapat pengaruh signifikan *quality of work life* terhadap *psychological well being* pada profesional pemberi asuhan di Rumah Sakit Mayapada Kuningan secara parsial?

3. Apakah terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap *psychological well being* pada profesional pemberi asuhan di Rumah Sakit Mayapada Kuningan secara parsial?
4. Apakah terdapat pengaruh signifikan *quality of work life* terhadap kinerja karyawan pada profesional pemberi asuhan di Rumah Sakit Mayapada Kuningan secara parsial?
5. Apakah terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada profesional pemberi asuhan dalam masa pandemik covid-19 di Rumah Sakit Mayapada Kuningan Jakarta secara parsial?
6. Apakah terdapat pengaruh signifikan *psychological well being* terhadap kinerja karyawan pada profesional pemberi asuhan dalam masa pandemik covid-19 di Rumah Sakit Mayapada Kuningan Jakarta secara parsial?

E. TUJUAN PENELITIAN

Sesuai dengan perumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1). TUJUAN UMUM

Untuk menganalisis pengaruh signifikan secara bersama-sama antara *quality of work life*, stres kerja dan *psychological well being* terhadap kinerja karyawan pada profesional pemberi asuhan dalam masa pandemik covid-19 di Rumah Sakit Mayapada Kuningan Jakarta secara simultan.

2). TUJUAN KHUSUS

1. Untuk menganalisis pengaruh signifikan *quality of work life* terhadap *psychological well being* profesional pemberi asuhan dalam masa pandemik covid-19 di Rumah Sakit Mayapada Kuningan Jakarta secara parsial.
2. Untuk menganalisis pengaruh signifikan stres kerja terhadap *psychological well being* profesional pemberi asuhan dalam masa pandemik covid-19 di Rumah Sakit Mayapada Kuningan Jakarta secara parsial.
3. Untuk menganalisis pengaruh signifikan *quality of work life* terhadap kinerja karyawan pada profesional pemberi asuhan dalam masa pandemik covid-19 di Rumah Sakit Mayapada Kuningan Jakarta secara parsial.

4. Untuk menganalisis pengaruh signifikan *psychological well being* terhadap kinerja karyawan pada profesional pemberi asuhan dalam masa pandemik covid-19 di Rumah Sakit Mayapada Kuningan Jakarta secara parsial.
5. Untuk menganalisis pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada profesional pemberi asuhan dalam masa pandemik covid-19 di Rumah Sakit Mayapada Kuningan Jakarta secara parsial.

F. MANFAAT PENELITIAN

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis dan praktis:

1) MANFAAT TEORITIS

1. Bagi pendidikan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan ilmiah diperpustakaan dan juga sebagai bahan referensi bagi mahasiswa yang meneliti masalah manajemen, analisis pengaruh *quality of work life*, stres kerja dan *psychological well being* terhadap kinerja karyawan di rumah sakit.

2. Bagi institusi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai alternatif maupun dasar pertimbangan bagi rumah sakit untuk mengambil kebijakan dalam meningkatkan *quality of work life* dan mengurangi stres demi peningkatan *psychological well being* dan kinerja karyawan.

2) MANFAAT PRAKTIS

1. Bagi peneliti

Bagi peneliti, semoga penelitian ini dapat menambah pengalaman dan meningkatkan wawasan peneliti tentang peningkatan *quality of work life*, stres kerja dan *psychological well being* sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi peneliti lain

Diharapkan dapat menjadi bahan referensi, acuan dan dasar untuk melakukan penelitian berikutnya. Untuk memperkaya khasanah ilmu pengetahuan pada bidang ilmu manajemen sumber daya manusia.