

Model Struktural Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Perawat: Peran Mediasi Perilaku Kewarganegaraan Organisasi di Rumah Sakit Umum

Ariana

Universitas Widya Gama Malang, Indonesia, Jawa Timur

ariyana652@gmail.com

Adya Hermawati

Universitas Widya Gama Malang, Indonesia, Jawa Timur

wati_wati38@yahoo.co.id

Lembah Andriani

STIKES Kendedes Malang, Indonesia, Jawa Timur

andrianilembah@gmail.com

Abstrak

Penelitian mengenai *Quality of Work Life* (QWL) dan motivasi kerja telah banyak dilakukan, namun masih terbatas kajian yang menjelaskan bagaimana kedua faktor tersebut memengaruhi produktivitas perawat melalui mekanisme sosial, khususnya dalam konteks tenaga kontrak di rumah sakit daerah. Studi ini bertujuan menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung QWL serta motivasi kerja terhadap produktivitas perawat dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel mediasi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 71 perawat kontrak di RSUD Konawe Selatan. Analisis dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Square* (SEM-PLS) melalui SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa model memiliki daya jelaskan yang kuat (R^2 produktivitas = 0,72; R^2 OCB = 0,65). QWL ($\beta = 0,305$; $p < 0,01$) dan motivasi kerja ($\beta = 0,226$; $p < 0,05$) berpengaruh positif terhadap produktivitas, sedangkan OCB merupakan prediktor paling dominan ($\beta = 0,381$; $p < 0,001$). Selain itu, OCB terbukti memediasi secara parsial hubungan antara QWL dan produktivitas ($\beta = 0,158$; $p < 0,01$) serta antara motivasi dan produktivitas ($\beta = 0,151$; $p < 0,01$). Temuan ini menegaskan bahwa produktivitas perawat tidak hanya ditentukan oleh faktor kesejahteraan dan motivasi individu, tetapi juga oleh perilaku kolektif ekstra-peran. Secara teoretis, penelitian ini mengintegrasikan determinan struktural, psikologis, dan sosial dalam satu model produktivitas tenaga kesehatan, serta memberikan implikasi kebijakan bagi manajemen rumah sakit dalam penguatan kualitas kehidupan kerja dan budaya kolaboratif untuk meningkatkan kinerja layanan kesehatan secara berkelanjutan.

Kata Kunci

Quality of Work Life, Motivasi Kerja, *Organizational Citizenship Behavior*, Produktivitas Kerja, Perawat.

PENDAHULUAN

Rumah sakit sebagai organisasi layanan publik menghadapi paradoks manajerial: tuntutan kualitas pelayanan yang tinggi harus dicapai dalam kondisi keterbatasan sumber daya dan tekanan beban kerja yang terus meningkat. Dalam konteks ini, perawat menjadi aktor kunci karena memberikan pelayanan langsung selama 24 jam dan berperan sebagai penentu utama pengalaman

pasien. Oleh karena itu, produktivitas kerja perawat tidak hanya berdimensi kuantitatif, tetapi juga mencakup kualitas layanan, efisiensi, ketepatan waktu, serta kontribusi terhadap efektivitas organisasi (Russel, 1995).

Literatur manajemen sumber daya manusia menunjukkan bahwa produktivitas karyawan tidak hanya ditentukan oleh kompetensi teknis, tetapi juga oleh faktor psikologis dan organisasional. *Quality of Work Life* (QWL) merefleksikan persepsi karyawan terhadap keamanan kerja, keadilan, kenyamanan, serta dukungan organisasi terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Sementara itu, teori dua faktor yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg (1959) menegaskan bahwa faktor motivator seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja individu.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa QWL berpengaruh terhadap perilaku dan kinerja karyawan. Sunaryono (2022) menemukan bahwa QWL berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), meskipun komitmen organisasional tidak terbukti sebagai mediator. Pamungkas (2024) juga menyatakan bahwa QWL berpengaruh terhadap produktivitas perawat, namun belum menguji mekanisme mediasi perilaku. Di sisi lain, Larasati (2024) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB, tetapi belum mengaitkannya secara langsung dengan produktivitas kerja. Wau (2022) menyimpulkan bahwa motivasi kerja memengaruhi produktivitas perawat baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kualitas kerja sebagai variabel perantara.

Meskipun demikian, hasil penelitian tersebut masih menunjukkan inkonsistensi dalam menjelaskan mekanisme hubungan antara QWL, motivasi, dan produktivitas. Sebagian penelitian menempatkan OCB sebagai variabel independen yang memengaruhi QWL dan kinerja (Alfi et al., 2023), sementara penelitian lain menempatkan OCB sebagai konsekuensi dari faktor psikologis tanpa menguji dampaknya terhadap produktivitas secara simultan. Rambembuoch et al. (2023) menemukan bahwa OCB berfungsi sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara keterlibatan karyawan dan produktivitas kerja, namun konteks penelitian tersebut belum secara spesifik dilakukan pada sektor rumah sakit daerah.

Secara teoretis, konsep OCB yang diperkenalkan oleh Dennis Organ (1988) merujuk pada perilaku sukarela yang melampaui kewajiban formal dan berkontribusi terhadap efektivitas organisasi. Dalam lingkungan rumah sakit, OCB tercermin dalam kesediaan perawat membantu rekan kerja, menjaga kerja sama tim, serta menciptakan suasana kerja yang harmonis. Pemilihan OCB sebagai mediator dalam penelitian ini didasarkan pada argumentasi bahwa QWL dan motivasi kerja tidak otomatis menghasilkan produktivitas apabila tidak diterjemahkan ke dalam perilaku ekstra-peran yang mendukung efektivitas tim kerja.

Berbeda dengan variabel seperti burnout yang lebih menekankan respons terhadap tekanan kerja, OCB merepresentasikan perilaku proaktif yang muncul dari persepsi positif terhadap lingkungan kerja. Oleh karena itu, OCB secara konseptual lebih tepat menjelaskan bagaimana QWL dan motivasi ditransformasikan menjadi produktivitas nyata dalam konteks kerja tim perawat.

Konteks RSUD Konawe Selatan menjadi signifikan secara empiris dan teoretis. Data tahun 2024 menunjukkan jumlah kunjungan pasien yang tinggi, dengan 5.006 pasien IGD dan 5.745 pasien rawat inap, serta total hari perawatan mencapai 26.765 hari. Indikator kinerja menunjukkan BOR sebesar 66,7% dan BTO sebesar 52 kali, yang telah mencapai atau melampaui standar pelayanan. Kondisi ini mengindikasikan tingginya intensitas pelayanan yang berpotensi meningkatkan beban kerja perawat. Dalam situasi tersebut, produktivitas tidak hanya bergantung pada jumlah tenaga, tetapi juga pada kualitas interaksi dan perilaku ekstra-peran yang mendukung efektivitas organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, masih terdapat kesenjangan penelitian dalam menguji secara simultan pengaruh *Quality of Work Life* dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja perawat dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel mediasi, khususnya pada konteks rumah sakit daerah. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan model empiris

yang menjelaskan mekanisme tersebut pada RSUD Konawe Selatan. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan memperkaya literatur perilaku organisasi dalam sektor layanan kesehatan publik. Secara praktis, hasil penelitian dapat menjadi dasar kebijakan manajerial dalam merancang strategi peningkatan produktivitas perawat secara berkelanjutan.

LANDASAN TEORI

Quality of Work Life (QWL)

Konsep *Quality of Work Life* (QWL) berkembang dari pendekatan humanistik dalam manajemen organisasi yang menekankan keseimbangan antara produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Louis E. Davis (1970) menekankan pentingnya desain kerja yang memperhatikan kebutuhan psikologis pekerja. Selanjutnya, Richard E. Walton (1973) mengidentifikasi delapan dimensi QWL, yaitu kompensasi yang adil, kondisi kerja yang aman, kesempatan mengembangkan kapasitas manusia, peluang pertumbuhan dan keamanan kerja, integrasi sosial, konstitusionalisme, keseimbangan kerja–kehidupan, serta relevansi sosial pekerjaan. Model Walton ini menjadi fondasi konseptual dalam banyak penelitian modern tentang QWL.

Menurut Wayne F. Cascio (1995), QWL merupakan persepsi karyawan terhadap kesejahteraan fisik dan mental dalam pekerjaan yang tercermin dari rasa aman, nyaman, dan kepuasan dalam menjalankan tugas. Definisi ini menegaskan bahwa QWL bersifat subjektif, sehingga dampaknya terhadap perilaku kerja sangat dipengaruhi oleh interpretasi individu terhadap lingkungan organisasinya. Dalam sektor kesehatan, QWL menjadi isu strategis karena tekanan kerja yang tinggi dapat memengaruhi stabilitas psikologis tenaga kesehatan.

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa QWL berkorelasi positif dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, serta perilaku positif karyawan. Namun demikian, tidak semua penelitian menemukan pengaruh langsung QWL terhadap produktivitas. Beberapa studi menunjukkan bahwa pengaruh tersebut menjadi lebih kuat ketika dimediasi oleh variabel perilaku atau psikologis tertentu. Hal ini mengindikasikan bahwa QWL kemungkinan bekerja melalui mekanisme tidak langsung dalam memengaruhi kinerja.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan determinan utama perilaku individu dalam organisasi. Teori dua faktor yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg (1959) membedakan antara faktor higienis dan faktor motivator. Faktor higienis seperti gaji dan kondisi kerja mencegah ketidakpuasan, sedangkan faktor motivator seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab mendorong peningkatan kinerja dan kepuasan kerja. Perspektif ini menekankan bahwa motivasi intrinsik lebih berperan dalam menghasilkan kinerja yang berkelanjutan.

Pengembangan teori motivasi selanjutnya dilakukan oleh Edward Deci dan Richard Ryan melalui Self-Determination Theory (SDT), yang menjelaskan bahwa motivasi berkualitas tinggi muncul ketika kebutuhan dasar akan otonomi, kompetensi, dan keterhubungan sosial terpenuhi. Selain itu, Victor Vroom (1964) melalui *Expectancy Theory* menyatakan bahwa motivasi dipengaruhi oleh keyakinan individu bahwa usaha akan menghasilkan kinerja dan kinerja akan menghasilkan imbalan yang bernilai.

Berbagai pendekatan tersebut menunjukkan bahwa motivasi tidak hanya berasal dari faktor internal individu, tetapi juga dari persepsi terhadap sistem dan lingkungan organisasi. Dalam konteks rumah sakit, motivasi kerja perawat berkaitan dengan pengakuan profesional, makna pekerjaan, serta dukungan manajerial. Namun demikian, motivasi yang tinggi tidak selalu secara otomatis meningkatkan produktivitas apabila tidak diwujudkan dalam perilaku kerja yang mendukung efektivitas tim.

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Konsep *Organizational Citizenship Behavior* diperkenalkan oleh Dennis Organ (1988) sebagai perilaku sukarela individu yang melampaui tuntutan formal pekerjaan dan tidak secara

langsung memperoleh imbalan dari sistem penghargaan resmi organisasi. Organ mengidentifikasi lima dimensi OCB, yaitu altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy, dan civic virtue. Pengembangan konsep ini oleh Philip Podsakoff dan koleganya menunjukkan bahwa OCB berkontribusi terhadap efektivitas organisasi melalui peningkatan koordinasi, efisiensi operasional, dan pengurangan konflik antar anggota tim. Dalam organisasi berbasis layanan seperti rumah sakit, perilaku membantu rekan kerja, menjaga komunikasi, serta mempertahankan suasana kerja harmonis menjadi elemen penting dalam menjaga kualitas pelayanan pasien.

Secara teoretis, OCB sering dijelaskan melalui *Social Exchange Theory*, yang menyatakan bahwa ketika individu merasakan dukungan dan perlakuan adil dari organisasi, mereka akan membalas dengan perilaku positif yang melampaui kewajiban formal. Oleh karena itu, OCB dipandang sebagai mekanisme perilaku yang menerjemahkan kondisi psikologis positif menjadi kontribusi nyata terhadap organisasi.

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja menurut Russel (1995) merujuk pada kemampuan individu atau kelompok dalam menghasilkan output yang meningkat baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Dalam perspektif modern, produktivitas tidak hanya diukur dari jumlah output, tetapi juga mencakup efisiensi waktu, optimalisasi sumber daya, serta kualitas hasil kerja.

Dalam sektor kesehatan, produktivitas memiliki karakteristik multidimensional karena pelayanan yang diberikan bersifat simultan antara aspek teknis dan interpersonal. Produktivitas perawat tidak hanya diukur dari jumlah pasien yang ditangani, tetapi juga dari keselamatan pasien, kepuasan pasien, dan efektivitas koordinasi tim. Oleh karena itu, faktor psikologis dan perilaku organisasi menjadi determinan penting dalam menjelaskan variasi produktivitas tenaga kesehatan.

Berdasarkan sintesis teori di atas, hubungan antara *Quality of Work Life*, motivasi kerja, *Organizational Citizenship Behavior*, dan produktivitas kerja dapat dijelaskan secara konseptual melalui mekanisme pertukaran sosial dan perilaku ekstra-peran. Ketika perawat mempersepsikan *Quality of Work Life* yang baik melalui kondisi kerja yang aman, dukungan organisasi, serta perlakuan yang adil mereka cenderung merespons secara positif sesuai prinsip *Social Exchange Theory* dengan menunjukkan perilaku sukarela yang melampaui kewajiban formal (Organ, 1988). Demikian pula, motivasi kerja yang tinggi, baik yang dijelaskan melalui teori dua faktor Herzberg (1959) maupun *Self-Determination Theory* (Deci & Ryan), mendorong individu untuk tidak hanya menyelesaikan tugas pokoknya, tetapi juga terlibat dalam perilaku proaktif yang mendukung efektivitas tim. Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* tersebut kemudian meningkatkan koordinasi, mengurangi hambatan kerja, serta memperkuat kerja sama antar perawat, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja sebagaimana dikemukakan oleh Russel (1995). Dengan demikian, OCB secara konseptual berperan sebagai mekanisme mediasi yang menjelaskan bagaimana kondisi kerja dan motivasi individu ditransformasikan menjadi output kerja yang lebih efektif dan efisien dalam konteks rumah sakit.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *explanatory research* berbasis paradigma positivisme untuk menguji hubungan kausal antar variabel *Quality of Work Life* (QWL), motivasi kerja, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dan produktivitas kerja perawat. Pendekatan kuantitatif memungkinkan pengukuran objektif konstruk melalui instrumen terstandar dan analisis statistik inferensial (Sujarweni, 2019).

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian terdiri dari seluruh perawat yang bekerja di RSUD Konawe Selatan, berjumlah 94 orang. Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria: (1) berstatus perawat kontrak, (2) memiliki masa kerja minimal satu tahun, dan (3) terlibat langsung

dalam pelayanan pasien. Berdasarkan kriteria tersebut, 71 perawat kontrak memenuhi syarat sebagai responden.

Pemilihan perawat kontrak didasarkan pada pertimbangan teoretis dan kontekstual. Secara empiris, kelompok ini merupakan mayoritas tenaga keperawatan di RSUD dan memiliki tingkat ketidakpastian kerja yang lebih tinggi dibandingkan PNS/PPPK, sehingga persepsi QWL dan motivasi kerja mereka diprediksi lebih variatif dan relevan untuk dianalisis. Dengan demikian, fokus pada perawat kontrak memungkinkan pengujian model yang lebih sensitif terhadap dinamika psikologis dan perilaku kerja.

Justifikasi Ukuran Sampel

Ukuran sampel 71 responden memenuhi kriteria analisis SEM-PLS berdasarkan rule of thumb “10-times rule”, yaitu minimal 10 kali jumlah jalur struktural terbesar yang menuju satu konstruk dalam model. Dalam penelitian ini, konstruk produktivitas menerima tiga jalur langsung (QWL, motivasi, OCB), sehingga minimal sampel adalah 30 responden. Selain itu, berdasarkan pendekatan power analysis untuk model dengan efek moderat ($f^2 = 0,15$), tingkat signifikansi 5%, dan power 0,80, jumlah sampel di atas 60 telah dianggap memadai untuk model dengan tiga prediktor. Oleh karena itu, jumlah 71 responden dinilai cukup untuk menghasilkan estimasi parameter yang stabil.

Instrumen Penelitian

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju). Jumlah indikator per konstruk adalah sebagai berikut:

- Quality of Work Life: 8 indikator (mengacu pada dimensi Cascio dan Walton)
- Motivasi Kerja: 6 indikator (berdasarkan teori dua faktor Herzberg)
- Organizational Citizenship Behavior: 10 indikator (mengacu pada lima dimensi Organ)
- Produktivitas Kerja: 6 indikator (mengadaptasi konsep Russel dan literatur produktivitas layanan kesehatan)

Seluruh item diadaptasi dari penelitian terdahulu dan disesuaikan dengan konteks rumah sakit.

Variabel Kontrol

Untuk meningkatkan validitas internal, penelitian ini memasukkan variabel kontrol berupa usia, masa kerja, dan tingkat pendidikan. Variabel-variabel ini dikontrol karena literatur menunjukkan bahwa karakteristik demografis dapat memengaruhi motivasi, perilaku kerja, serta produktivitas.

Uji Common Method Bias

Karena data diperoleh melalui *self-report questionnaire*, potensi common method bias (CMB) diantisipasi melalui dua pendekatan. Pertama, *procedural remedies* dilakukan dengan menjamin anonimitas responden, menyusun item secara acak, dan memisahkan indikator antar konstruk dalam kuesioner. Kedua, secara statistik dilakukan Harman’s Single Factor Test dengan analisis faktor eksploratori. Hasil menunjukkan bahwa faktor tunggal tidak menjelaskan lebih dari 50% total variance, sehingga risiko *common method* bias dinilai tidak signifikan.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Square* (SEM-PLS). Pemilihan PLS dibandingkan *Covariance-Based SEM* (CB-SEM) didasarkan pada beberapa pertimbangan metodologis:

1. Model penelitian bersifat prediktif dan eksploratif dalam menguji mekanisme mediasi.

2. Ukuran sampel relatif kecil (<100), sehingga PLS lebih robust terhadap keterbatasan sampel.
3. PLS tidak mensyaratkan asumsi normalitas multivariat secara ketat.
4. Model melibatkan konstruk laten reflektif dengan indikator majemuk.
Evaluasi outer model mencakup uji validitas konvergen (loading factor > 0,70; AVE > 0,50), discriminant validity (HTMT < 0,90), dan reliabilitas konstruk (*Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* > 0,70). Evaluasi inner model meliputi nilai R^2 , f^2 (*effect size*), Q^2 (*predictive relevance*), serta pengujian hipotesis melalui *bootstrapping* dengan kriteria *t-statistic* > 1,96 dan *p-value* < 0,05 pada tingkat signifikansi 5%.

Model Konseptual dan Hipotesis

Model konseptual penelitian menguji pengaruh langsung QWL dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja, serta pengaruh tidak langsung melalui mediasi *Organizational Citizenship Behavior*. Hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H1: *Quality of Work Life* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja perawat.

H2: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja perawat.

H3: *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja perawat.

H4: *Quality of Work Life* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

H5: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

H6: *Organizational Citizenship Behavior* memediasi hubungan *Quality of Work Life* terhadap produktivitas kerja perawat.

H7: *Organizational Citizenship Behavior* memediasi hubungan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja perawat.

Konawe Selatan. Adapun kerangka konseptual dan formulasi hipotesis penelitian disajikan dibawah ini:



Gambar 1. Model Konseptual Penelitian

Sumber: *Quality of Work Life* Cascio (1995). *Motivasi Kerja* Frederick Herzberg (2017), *Produktivitas Kerja* Russel (1995), *Organizational Citizenship Behavior* Organ (1998)

HASIL PENELITIAN

Deskriptif Karakteristik Responden

Bagian ini memaparkan deskripsi umum mengenai karakteristik responden penelitian yang relevan dengan kajian yang dilakukan. Penyajian data tersebut bertujuan untuk memberikan konteks dan latar belakang terhadap hasil penelitian, sehingga temuan yang diperoleh dapat dipahami dan ditafsirkan secara komprehensif berdasarkan ciri-ciri utama responden.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Perempuan	50	70,4
2	Laki-laki	21	29,6
	Total	71	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Bersandarkan hasil pengolahan data terhadap 71 responden, karakteristik responden dalam penelitian ini dilihat dari jenis kelamin, sebagian besar responden pada kajian ini adalah perempuan, yang berjumlah 50 orang (70,4%). Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh perempuan.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	26–30 tahun	32	45,1
2	31–35 tahun	28	39,4
3	20–25 tahun	6	8,5
4	36–40 tahun	4	5,6
5	41–45 tahun	1	1,4
	Total	71	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Bersandarkan hasil analisis data terhadap 71 responden, karakteristik dalam riset akan diklasifikasikan bersandarkan kelompok usia. Mayoritas responden berusia 26–30 tahun, dengan total 32 individu (45,1%). Temuan ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden tergolong dalam kelompok usia yang produktif.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	1–5 tahun	66	93,0
2	>5 tahun	5	7,0
	Total	71	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Bersandarkan hasil pengolahan data terhadap 71 responden, karakteristik responden dalam penelitian ini ditinjau berdasarkan masa kerja, mayoritas responden mempunyai masa kerja 1–5 tahun, yaitu berjumlah 66 orang (93,0%). Temuan ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden tergolong mempunyai masa kerja yang relatif masih dalam kategori awal hingga menengah.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
1.	D3 Keperawatan	48	67,6
2.	Profesi Ners	22	31,0
3.	S1 Keperawatan	1	1,4
	Total	71	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Berdasarkan hasil pengolahan data terhadap 71 responden, karakteristik responden dalam penelitian ini ditinjau berdasarkan pendidikan terakhir, mayoritas responden dengan pendidikan D3 Keperawatan sebanyak 48 orang (67,6%). Berdasarkan analisis tersebut, dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden telah menyelesaikan pendidikan formal dalam bidang keperawatan.

Analisis Statistik Inferensial (PLS)

Indikator yang dirumuskan berdasarkan nilai rata-rata setiap item dianalisis dengan metode *PLS-SEM* dipergunakan menguji *validity*, *reliability*, dan hubungan antarvariabel. Uji tersebut dilakukan melalui evaluasi *outer model* yang meliputi reliabilitas indikator, validitas konvergen, validitas diskriminan, maupun reliabilitas konstruk, guna memastikan bahwa setiap indikator mampu merepresentasikan konstruk secara akurat dan konsisten. Apabila seluruh kriteria *outer model* terpenuhi, instrumen dinyatakan valid dan reliabel, sehingga analisis dapat dilanjutkan ke tahap *inner model* untuk menguji hubungan kausal antarvariabel laten dalam model penelitian.

Tabel 5. Indikator *Reliability*

No	Konstruk	Indikator	Loading Factor	Keterangan
1	MOT	M1	0.874	Valid
		M2	0.834	Valid
		M3	0.946	Valid
		M4	0.868	Valid
		M5	0.892	Valid
2	OCB	X2.1	0.885	Valid
		X2.2	0.918	Valid
		X2.3	0.814	Valid
		X2.4	0.921	Valid
		X2.5	0.909	Valid
		X2.6	0.916	Valid
		X2.7	0.902	Valid
		X2.8	0.906	Valid
		X2.9	0.724	Valid
		X2.10	0.941	Valid
		X2.11	0.954	Valid
		X2.12	0.924	Valid
		X2.13	0.894	Valid
3	Produktivitas Kerja	Y1	0.913	Valid
		Y2	0.821	Valid
		Y3	0.955	Valid
		Y4	0.948	Valid
		Y5	0.864	Valid
		Y6	0.912	Valid
4	QWL	X1.1	0.943	Valid
		X1.2	0.885	Valid
		X1.3	0.801	Valid
		X1.4	0.915	Valid
		X1.5	0.936	Valid
		X1.6	0.897	Valid
		X1.7	0.948	Valid
		X1.8	0.873	Valid
		X1.9	0.896	Valid

Sumber: Data Diolah (2026)

Hasil estimasi model PLS menggunakan pendekatan algoritma menunjukkan bahwa semua indikator memiliki nilai faktor beban lebih dari 0,7, yang berarti setiap indikator dalam setiap konstruk dapat diandalkan dalam menilai konstruk yang direpresentasikannya.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Konvergen

No	Konstruk	AVE	Keterangan
1	MOT	0.801	Valid
2	OCB	0.781	Valid
3	Produktivitas Kerja	0.816	Valid
4	QWL	0.811	Valid

Sumber: Data Diolah (2026)

Nilai AVE seluruh konstruk >0,5 menunjukkan bahwa setiap konstruk tidak hanya memiliki indikator yang reliabel tetapi juga memenuhi validitas konvergen secara memadai.

Tabel 7. Nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT)

	MOT	OCB	Produktivitas_Kerja	QWL
MOT				
OCB	0.693			
Produktivitas_Kerja	0.712	0.784		
QWL	0.698	0.709	0.742	

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan hasil analisis HTMT, keseluruhan nilai berada pada posisi di bawah 0,9. Kondisi tersebut membuktikan bahwa diskriminant validity telah dipenuhi pada seluruh variabel laten dalam model penelitian.

Tabel 8. Nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*

No	Konstruk	CA	CR	Keterangan
1	MOT	0.979	0.981	Reliabel
2	OCB	0.930	0.947	Reliabel
3	Produktivitas Kerja	0.954	0.964	Reliabel
4	QWL	0.971	0.975	Reliabel

Sumber: Data Diolah (2026)

Seluruh konstruk dinyatakan reliabel karena memenuhi kriteria *composite reliability* dan *Cronbach's Alpha*, keduanya di atas 0,7. Secara ringkas, hasil riset menunjukkan jika semua indikator dan konstruksi dalam model SEM memenuhi standar validitas dan reliabilitas, sehingga memungkinkan pengujian dilanjutkan ke tahap *inner model*.

Tabel 9. Hasil *Uji Goodness of Fit Model*

No	Parameter <i>Goodness of Fit</i>	Nilai	Kriteria
1	R ²	0.555 – 0.662	Moderat – Kuat
2	Q ²	0.393 – 0.487	Relevansi Prediktif
3	SRMR	0.079	<0,08 (Fit)

Sumber: Data Diolah (2026)

1. Nilai R² menunjukkan bahwa OCB dan Produktivitas Kerja berada pada kategori moderat hingga kuat, yang berarti variabel eksogen mampu menjelaskan variabel endogen secara substansial.
2. Nilai Q² yang lebih besar dari nol, mengindikasikan jika model mempunyai kemampuan prediksi yang baik.
3. Nilai SRMR sebesar 0,079 berada di bawah batas 0,08, sehingga model dinyatakan fit secara keseluruhan.

Tabel 10. Ringkasan Hasil Pegujian Hipotesis

No	Hipotesis	Hasil	Kesimpulan
H1	<i>Quality of Work Life</i> → Produktivitas Kerja	$p = 0,005$; $t = 2,594$; $\beta = 0,305$	Diterima
H2	Motivasi Kerja → Produktivitas Kerja	$p = 0,025$; $t = 1,960$; $\beta = 0,226$	Diterima
H3	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> → Produktivitas Kerja	$p = 0,000$; $t = 3,296$; $\beta = 0,381$	Diterima
H4	<i>Quality of Work Life</i> → <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	$p = 0,000$; $t = 4,606$; $\beta = 0,414$	Diterima
H5	Motivasi Kerja → <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	$p = 0,000$; $t = 4,419$; $\beta = 0,397$	Diterima
H6	<i>Quality of Work Life</i> → OCB → Produktivitas Kerja	$p = 0,003$; $t = 2,722$; $\beta = 0,158$	Diterima (Mediasi Parsial)
H7	Motivasi Kerja → OCB → Produktivitas Kerja	$p = 0,006$; $t = 2,509$; $\beta = 0,151$	Diterima (Mediasi Parsial)

Sumber: Data Diolah (2026)

PEMBAHASAN

Dalam literatur manajemen sumber daya manusia kontemporer, produktivitas tenaga kesehatan tidak lagi dipahami semata sebagai output individual, melainkan sebagai hasil integrasi faktor psikologis, struktural, dan sosial dalam organisasi pelayanan. Penelitian ini menunjukkan bahwa *Quality of Work Life* (QWL), motivasi kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara simultan berperan dalam membentuk produktivitas perawat kontrak di RSUD Konawe Selatan, namun dengan pola kekuatan pengaruh yang berbeda.

QWL terbukti berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Secara konseptual, temuan ini selaras dengan pandangan Cascio (1995) yang menyatakan bahwa QWL mencerminkan tingkat pemenuhan kebutuhan fisik, psikologis, dan sosial karyawan di tempat kerja. Dalam sektor kesehatan, terutama pada profesi keperawatan yang memiliki tingkat tekanan kerja tinggi, kualitas kehidupan kerja menjadi fondasi penting bagi keberlanjutan performa. Penelitian sebelumnya oleh Diana et al. (2022), Karimi et al. (2021), serta Amsyakho et al. (2023) juga menunjukkan bahwa QWL memiliki korelasi signifikan terhadap kinerja perawat. Namun, kekuatan pengaruh dalam penelitian ini berada pada kategori moderat. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam konteks perawat kontrak, QWL lebih berfungsi sebagai mekanisme stabilisasi dibanding akselerator utama produktivitas. Status kepegawaian yang bersifat tidak permanen menciptakan ketidakpastian struktural yang membatasi optimalisasi manfaat QWL terhadap performa maksimal. Dengan demikian, temuan ini memperkaya literatur dengan menunjukkan bahwa efek QWL bersifat kontekstual dan dipengaruhi struktur hubungan kerja.

Motivasi kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, meskipun dengan kekuatan yang relatif lebih rendah dibanding QWL dan OCB. Secara teoretis, hasil ini dapat dijelaskan melalui teori two-factor dari Herzberg (Herzberg et al., 1959; Herzberg & Mausner, 2017) yang membedakan faktor motivator dan hygiene sebagai determinan kepuasan dan kinerja. Motivasi intrinsik seperti pencapaian, tanggung jawab profesional, dan makna pekerjaan tetap menjadi pendorong kinerja pada perawat kontrak. Temuan ini konsisten dengan Wau (2022), Amerlien et al. (2023), serta Eliyana

dan Anwar (2022) yang menegaskan motivasi sebagai prediktor signifikan kinerja tenaga kesehatan. Namun demikian, dalam konteks institusi publik daerah dengan keterbatasan promosi dan reward struktural, motivasi intrinsik tidak sepenuhnya terkonversi menjadi peningkatan produktivitas yang optimal. Artinya, efektivitas motivasi sangat bergantung pada dukungan sistem organisasi.

Menariknya, Organizational Citizenship Behavior (OCB) muncul sebagai prediktor paling kuat terhadap produktivitas kerja. Hal ini mempertegas pandangan Organ (1988) bahwa perilaku ekstra-peran, meskipun tidak tercantum dalam sistem penghargaan formal, memiliki kontribusi nyata terhadap efektivitas organisasi. Dalam lingkungan rumah sakit, koordinasi tim, saling membantu, menjaga harmoni kerja, dan partisipasi sukarela menjadi elemen kunci dalam memastikan mutu pelayanan. Temuan ini sejalan dengan Rambembuoch et al. (2023), Julianti (2025), serta Contridas dan Picardo (2025) yang menunjukkan bahwa OCB berkorelasi kuat dengan kinerja kontekstual dan kualitas layanan perawat. Secara konseptual, hasil ini menegaskan bahwa produktivitas dalam sektor kesehatan bersifat kolektif dan relasional, bukan individualistik. Dalam kondisi sumber daya terbatas, OCB berfungsi sebagai modal sosial yang mengompensasi keterbatasan struktural organisasi.

Hubungan antara QWL dan OCB dalam penelitian ini juga menunjukkan pengaruh yang signifikan dan relatif kuat. Temuan ini dapat dijelaskan melalui perspektif teori pertukaran sosial, di mana karyawan merespons perlakuan organisasi melalui perilaku timbal balik. Ketika perawat merasakan lingkungan kerja yang adil, aman, dan suportif, mereka cenderung menunjukkan perilaku ekstra-peran sebagai bentuk reciprocation. Hasil ini konsisten dengan Kurniawati (2018), Magdalena et al. (2022), serta Sibuea et al. (2024) yang menemukan bahwa QWL berkontribusi terhadap peningkatan OCB melalui penguatan komitmen afektif. Dalam konteks tenaga kontrak, sensitivitas terhadap kualitas kehidupan kerja tampak lebih tinggi, sehingga OCB lebih banyak dipengaruhi faktor eksternal dibanding loyalitas jangka panjang.

Motivasi kerja juga berpengaruh terhadap OCB, sebagaimana ditemukan dalam penelitian Hermawati (2022), Larasati (2024), serta Herdiyana (2024). Namun dibanding QWL, pengaruh motivasi terhadap OCB relatif lebih kecil. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam organisasi sektor publik, dukungan struktural memiliki peran yang lebih dominan dalam membentuk perilaku ekstra-peran dibanding dorongan intrinsik semata. Temuan mediasi memperlihatkan bahwa OCB berperan sebagai mediator parsial dalam hubungan antara QWL dan produktivitas, serta antara motivasi dan produktivitas. Secara konseptual, hal ini menunjukkan bahwa kesejahteraan dan dorongan internal individu tidak secara langsung meningkatkan output, melainkan bekerja melalui mekanisme sosial berupa perilaku kolaboratif. Hasil ini konsisten dengan Anma et al. (2021), Alfi et al. (2023), serta Wang et al. (2022) yang menegaskan bahwa OCB merupakan penghubung antara faktor psikologis dan kinerja tenaga kesehatan.

Secara keseluruhan, penelitian ini mengindikasikan bahwa dalam konteks perawat kontrak di rumah sakit daerah, produktivitas merupakan hasil interaksi antara faktor struktural (QWL), faktor psikologis (motivasi), dan faktor sosial (OCB), dengan OCB sebagai mekanisme penguat utama. Kontribusi teoretis penelitian ini terletak pada penegasan bahwa dalam organisasi layanan kesehatan dengan keterbatasan sumber daya dan ketidakpastian status kerja, produktivitas lebih ditentukan oleh dinamika sosial kolektif dibanding faktor individual semata.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa produktivitas perawat kontrak ditentukan oleh interaksi faktor struktural (Quality of Work Life), psikologis (motivasi kerja), dan sosial (Organizational Citizenship Behavior), dengan OCB berperan sebagai mekanisme mediasi strategis yang memperkuat pengaruh QWL dan motivasi terhadap produktivitas. Secara teoretis, temuan ini memperluas model klasik hubungan kesejahteraan dan motivasi terhadap kinerja dengan menegaskan bahwa dalam konteks tenaga kontrak sektor kesehatan, produktivitas bersifat kolektif dan relasional, serta sangat dipengaruhi oleh dinamika sosial organisasi. Secara metodologis, penelitian ini berkontribusi melalui pengujian model mediasi terintegrasi menggunakan SEM-PLS pada populasi perawat kontrak yang masih terbatas dalam literatur. Dari sisi kebijakan, hasil ini menekankan pentingnya peningkatan kualitas kehidupan kerja, sistem penghargaan yang adil, serta penguatan budaya kolaboratif sebagai strategi peningkatan mutu layanan kesehatan. Penelitian selanjutnya disarankan menguji variabel moderasi seperti job insecurity, kepemimpinan, dan burnout melalui desain longitudinal atau multilevel guna memperdalam pemahaman mengenai mekanisme peningkatan produktivitas tenaga kesehatan secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfi, N., Rohmah, L., Pujiyanto, W. E., Nahdlatul, U., Sidoarjo, U., Nahdlatul, U., & Sidoarjo, U. (2023). The Influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on The Quality of Work Life and Employee Performance. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, 2, 37–47.
- Amsyakho, N. A. L. R., & Pujiyanto, W. E. (2023). The Influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on The Quality of Work Life and Employee Performance. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 37–47. Retrieved from <https://ejurnal.provisi.ac.id/index.php/JIMEB/article/download/550/438>
- Anma, A. R., Sidin, A. I., & Noor, N. B. (2021). Model of the Influence of Quality of Work Life through Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee Performance at Stella Maris Hospital, Makassar. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(14), 285–291. Retrieved from <https://turcomat.org/index.php/turkbilmat/article/view/10265/7746>
- Contridas, M. C., & Picardo, R. L. (2025). Organizational Citizenship Behavior and Workplace Incivility towards Performance of Nurses: A Mixed Method Analysis. *International Journal of Research and Scientific Innovation*, XII(II), 1187–1238. <https://doi.org/10.51244/ijrsi.2025.12020095>
- Diana, Eliyana, A., Mukhtadi, & Anwar, A. (2022). Creating the path for quality of work life: A study on nurse performance. *Heliyon*, 8(1). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e08685>
- Herdiyana, Sunaryo, W., & Apriyani, K. (2024). Peningkatan Kinerja Dengan Penguatan Kepribadian Perawat Melalui Organizational Citizenship Behavior Dan Motivasi Kerja. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, 10(1), 103–114. <https://doi.org/10.34203/jimfe.v10i1.9533>
- Hermawati, A. (2022). Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Berbasis Implementasi Kompetensi dan Komunikasi Organisasi. *Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, 5(2), 2199–2209.
- Hermawati, A., Husin, Sitorus, S. A., Djajanto, L., & Bahri, S. (2021). The Mediating Effects Of Quality Of Work Life On Capacity Performance Management And Emotional Intelligence. *Journal of Applied Management (JAM)*, 19(3).
- Hermawati, A., & Nasharuddin, M. (2017). Mediation effect of quality of worklife, job involvement, and organizational citizenship behavior in relationship between transglobal leadership to employee performance. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1143–1158. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-08-2016-0070>

- Hermawati, A., Purbaningsih, Y., Iwe, L., Junaedi, I. W. R., & Wibowo, T. S. (2022). Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Berbasis Implementasi Kompetensi dan Komunikasi Organisasi. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(2).
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: Wiley.
- Julianti, Aprianty, H., & Sakti, B. (2025). Analisis Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Peningkatan Mutu Pelayanan di Puskesmas Ujung Karang Bengkulu Tengah. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 6(1), 172–180. Retrieved from <https://jurnal.imsi.or.id/index.php/jmmib/article/view/236>
- Karimi, M., Bozorgzad, P., Ghezeljeh, T. N., Haghani, H., & Fallah, B. (2021). The Productivity and Quality of Work Life in Emergency Nurses. *Iran Journal of Nursing*, 34(130), 73–90. <https://doi.org/10.52547/ijn.34.130.73>
- Kurniawati, C. E. (2018). Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Work Engagement Dan Organizational Citizenship Behaviour Pada Perusahaan Elektronik Di Surabaya. *Agora*, 6(2), 1–6.
- Larasati, S. (2024). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kotawaringin Timur. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(1), 540–547.
- Magdalena, A., Hermawati, A., & Zulkifli. (2022). Analisis Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Kinerja yang Di Mediasi Organizational Citizenship Behavior (Studi Pada Pegawai Kantor Kecamatan Sukun Kota Malang). *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 2(3).
- Organ, D. W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Pamungkas, A. W. (2024). Pengaruh Quality of Work Life terhadap Produktivitas Karyawan di Rumah Sakit Tipe B. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 19, 42–46.
- Rambembuoch, C G, Nelwan, O. S., Uhing, Y., Keterlibatan, P., Dan, P., Kerja, K., ... Uhing, Y. (2023). The Effect of Employee Involvement and Job Satisfaction on Work Productivity With Organizational Citizenship Behavior (OCB) as Moderating Variable for Employees in Balai Gunung Tumpa. *Jurnal EMBA*, 11(1), 537–548.
- Rambembuoch, Credo Galileo, Nelwan, O. S., & Uhing, Y. (2023). The Effect of Employee Involvement and Job Satisfaction on Work Productivity With Organizational Citizenship Behavior (Ocb) As Moderating Variable for Employees in Balai Gunung Tumpa. *Jurnal EMBA*, 11(1), 537–548. Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/45935/41227>
- Russel. (1995). *Produktivitas apa dan Bagaimana edisi kedua*. Jakarta: Bina Aksara.
- Sibuea, Z. M., Sulastiana, M., & Fitriana, E. (2024). Factor Affecting the Quality of Work Life Among Nurses: A Systematic Review. *Journal of Multidisciplinary Healthcare*, 17(February), 491–503. <https://doi.org/10.2147/JMDH.S446459>
- Sujarweni, V. W. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Pustaka Baru.
- Sunaryono, M. J., & Hanfan, A. (2022). Pengaruh Quality of work life , Person organization fit , dan Karakteristik Individu Terhadap Organizational citizenship behaviour Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Mediasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (Jebma)*, 2, 195–216. <https://doi.org/10.47709/jebma.v2i3.2628>
- Wau, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi (JAMANE)*, 1(1), 37–47.
- Wowiling, S. A. S., & Turang, F. (2023). Employee Performance and Work Motivation (Amerlien et al., 2023). *International Journal of Economics and Management Research*, 2(2), 139–153.