

## Hubungan antara *Quality of Work Life* dengan Kinerja Karyawan Tenaga Kesehatan Lain di Klinik Rawat Inap Utama Muhammadiyah Kedungadem Kabupaten Bojonegoro

Nurul Hidayah Rahmawati<sup>1\*</sup>, Istiqlal Fithri<sup>1</sup>, Septin Maisharah<sup>1</sup>

Program Studi S1 Administrasi Rumah Sakit  
Stikes Muhammadiyah Bojonegoro

### ABSTRACT

**Background:** Muhammadiyah Main Inpatient Clinic Kedungadem, Bojonegoro Regency carried out performance assessments with work attendance and review attendance, the data that the authors got from the performance evaluation at the clinic had been fluctuated and had not been met the target. **Methods:** A quantitative analytic research design with a cross sectional approach, using a total sampling and a population of 51 employees of other health workers. Data collection used a closed questionnaire and analyzed using the Spearman Rho test. **Results:** It is known that the value of Sig. (2-tailed) = 0.000  $\alpha$  (0.05) with a Correlation Coefficient 0.821 (very strong) and the direction of the correlation is positive, then  $H_1$  is accepted and  $H_0$  is rejected. **Conclusions:** Quality of work life has a very strong relationship with the performance of other health workers at the Main Muhammadiyah Inpatient Clinic Kedungadem, Bojonegoro Regency. Researcher suggests that clinic improve the quality of work life, especially in giving awards to employees and the performance appraisal system can be seen from the aspects of attitude, loyalty, skills, quality, quantity, and independence.

**Key words:** Quality of Work Life, Employee Performance

### ABSTRAK

**Latar belakang:** Klinik Rawat Inap Utama Muhammadiyah Kedungadem Kabupaten Bojonegoro melaksanakan penilaian kinerja dengan absensi kerja dan absensi kajian, data yang penulis dapatkan penilaian kinerja di klinik mengalami fluktuasi dan belum memenuhi target. **Metode:** Desain penelitian kuantitatif analitik dengan pendekatan *cross sectional*, menggunakan total sampling dan populasi karyawan tenaga kesehatan lain berjumlah 51 karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner tertutup serta dianalisis menggunakan uji *spearman rho*. **Hasil:** Diketahui nilai Sig. (2-tailed) = 0,000  $\alpha$  (0,05) dengan *Correlation Coefficient* 0,821 (sangat kuat) dan arah korelasi positif, maka  $H_1$  diterima dan  $H_2$  ditolak. **Simpulan:** *Quality of work life* memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja karyawan tenaga kesehatan lain di Klinik Rawat Inap Utama Muhammadiyah Kedungadem Kabupaten Bojonegoro. Peneliti menyarankan agar klinik meningkatkan *quality of work life* terutama pada pemberian penghargaan kepada karyawan dan sistem penilaian kinerja dapat dilihat dari aspek sikap, loyalitas, keterampilan, kualitas, kuantitas, serta kemandirian..

**Kata kunci:** Quality of Work Life, Kinerja Karyawan

---

**Korespondensi:** Nurul Hidayah Rahmawati, Stikes Muhammadiyah Bojonegoro, Kampus A Jl. Ahmad Yani No. 14, Kampus B Jl. Veteran Gg. Kampus Maboro, Bojonegoro, Jawa Timur, [nurulrachma76@gmail.com](mailto:nurulrachma76@gmail.com)

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan fondasi dari suatu organisasi, dan keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kemampuannya menggunakan sumber daya manusia guna memenuhi tujuan organisasi. Afandi (2021) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Mengingat pentingnya sumber daya manusia pada organisasi, maka sangat penting untuk menyediakan pemantauan kinerja dan fasilitas pendukung untuk meningkatkan hasil kerja sumber daya manusia yang ada. Kemampuan sumber daya manusia (SDM) mempunyai dampak yang signifikan terhadap organisasi untuk mencapai tujuannya. Efektivitas sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh *quality of work life* dalam suatu organisasi. Bora (2015) menjelaskan *Quality of work life can be defined as the status of objective conditions/status of living of workers at the work place, It is a function between objective conditions of life and the subjective attitude, The condition in which the worker is exposed to the working place is work place environment, Quality of work life* didefinisikan sebagai status kondisi objektif/status penghidupan pekerja di tempat kerja yang merupakan fungsi antara kondisi objektif kehidupan serta sikap subjektif, kondisi dimana pekerja terpapar ke tempat kerja yaitu lingkungan tempat kerja. Mangkunegara (2017) mendefinisikan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. *Quality of work life* juga bisa memajukan kinerja karyawan, maka sangat penting memperhatikan *quality of work life* dalam lingkungan kerja, dengan *quality of work life* yang baik maka kinerja yang dihasilkan akan lebih baik. Berdasarkan informasi yang penulis

dapatkan, diketahui di Klinik Rawat Inap Utama Muhammadiyah Kedungadem Kabupaten Bojonegoro setiap semester dilakukan penilaian kinerja pada karyawan dimana nilai kerjanya belum sesuai target dan terdapat beberapa permasalahan.

Berdasarkan studi pendahuluan, Klinik Rawat Inap Utama Muhammadiyah Kedungadem Kabupaten Bojonegoro melaksanakan penilaian kinerja dengan melihat absensi kedatangan kerja dan absensi kehadiran kajian, dimana pada data yang penulis dapatkan penilaian kinerja di Klinik Rawat Inap Utama Muhammadiyah Kedungadem Kabupaten Bojonegoro mengalami fluktuasi dan belum mencapai target yang ditetapkan pihak klinik. Berikut data penilaian kinerja di Klinik Rawat Inap Utama Muhammadiyah Kedungadem Kabupaten Bojonegoro selama Semester 1 tahun 2022 menunjukkan rata-rata presensi kehadiran merupakan 87% dan presensi kajian 73%, kemudian rata-rata penilaian kinerja pada semester 1 tahun 2022 sejumlah 80%. Kriteria penilaian kinerja Klinik Rawat Inap Utama Muhammadiyah Kedungadem Kabupaten Bojonegoro sudah baik, akan tetapi nilai yang diperoleh kurang dari kriteria baik. Menurut prinsip *Vilfredo Pareto* 20% dari masalah memiliki dampak sebesar 80% dan hanya 20% dari masalah yang ada itu merupakan penting (*Vital Few*) (Sunarto dan Santoso, 2020). Selanjutnya pada wawancara dan observasi awal yang dilakukan peneliti pada hari Rabu 23 November 2022 pada Kanit SDI dan beberapa karyawan terkait indikator kinerja menurut Robbins (2006) Kualitas, Kuantitas, dan Efektifitas dilakukan dengan baik, akan tetapi Ketepatan waktu dalam absensi kedatangan dan pengumpulan laporan bulanan serta tahunan masih ada keterlambatan begitupun dengan kemandirian didapatkan informasi

yang menyatakan karyawan masih membutuhkan bantuan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan masing-masing.

Wahyuddin (2006) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya kerja, komunikasi, komitmen, jabatan, *quality of work life*, pelatihan, kompensasi, kepuasan kerja. Gagasan bahwa *quality of work life* dipandang mampu meningkatkan partisipasi karyawan dalam organisasi, menjadikannya masalah serius yang menuntut perhatian organisasi. Arifin (2018) menemukan bahwa *quality of work life* mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin baik *quality of work life* karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja dalam organisasi. *Quality of work life* berguna bagi klinik karena dapat meningkatkan kinerja karyawan dan pekerjaan diharapkan dilakukan secara efektif, dari penilaian kinerja klinik tersebut dapat dilihat bahwa kinerja yang dihasilkan karyawan belum maksimal karena belum mencapai target. Kinerja karyawan ditempat kerja sangat dipengaruhi oleh seberapa baik mereka diperlakukan di tempat kerja. Keinginan karyawan untuk bertahan dan berkembang dalam organisasi juga dapat dipengaruhi adanya *quality of work life* yang layak, sedangkan Organisasi yang tidak menerapkan *quality of work life* dapat kehilangan karyawan yang berkompeten (Setiyadi dan Wartini, 2018), jika hal tersebut terus berlanjut maka eksistensi klinik juga akan menurun.

Penelitian ini akan menganalisis tentang *quality of work life* dengan kinerja karyawan tenaga kesehatan lain, sebab dengan kualitas kehidupan kerja yang bagus maka kinerja yang dihasilkan dapat

lebih baik, begitupun tujuan organisasi dapat lebih cepat tercapai. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti mengambil judul “Hubungan antara *Quality of Work Life* dengan Kinerja Karyawan Tenaga Kesehatan Lain di Klinik Rawat Inap Utama Muhammadiyah Kedungadem Kabupaten Bojonegoro”.

## **BAHAN DAN METODE**

### **1. Desain Penelitian**

Desain penelitian merupakan rencana yang dikembangkan oleh seorang peneliti sebagai perkiraan kegiatan yang dilakukan (Arikunto, 2020). Desain penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross-sectional* yang menekankan pada waktu pengukuran atau observasi data variabel independen dan dependen hanya dilaksanakan satu kali dalam suatu saat tanpa adanya tindak lanjut (Nursalam, 2020). Desain penelitian tersebut untuk mengetahui Hubungan antara *Quality of Work Life* dengan Kinerja Karyawan Tenaga Kesehatan Lain di Klinik Rawat Inap Utama Muhammadiyah Kedungadem Kabupaten Bojonegoro.

### **2. Waktu dan Tempat Penelitian**

Waktu penelitian bulan Desember 2022 sampai bulan Juli 2023 di Klinik Rawat Inap Utama Muhammadiyah Kedungadem Kabupaten Bojonegoro.

### **3. Populasi dan Sampel**

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh populasi, yaitu sejumlah 51 karyawan tenaga kesehatan lain.

### **4. Variabel Penelitian**

Variabel yang diteliti yaitu *quality of work life* sebagai variabel independen dan kinerja karyawan tenaga kesehatan lain sebagai variabel dependen.

## 5. Definisi Operasional

*Quality of work life* yaitu hasil penilaian kepada karyawan tentang pemberian ruang untuk berpartisipasi, merasa selamat dan aman dalam bekerja, mendapatkan kompensasi yang layak serta berkesempatan untuk tumbuh dan berkembang dalam organisasi. Sedangkan kinerja karyawan yaitu hasil kerja yang dicapai seorang karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas dengan ketepatan waktu secara mandiri sehingga dapat efektif dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan klinik.

## 6. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan yaitu kuesioner tertutup, yang mencantumkan identitas responden dan pertanyaan yang harus diisi responden.

## 7. Analisis Data

Analisis data menggunakan metode analitik statistik dengan program *Statistical Package For Social Sciences* (SPSS). Analisis yang digunakan yaitu uji *spearman rho*.

## 8. Etika Penelitian

Etika penelitian meliputi persetujuan (*informed consent*), tanpa nama (*anonimity*), dan kerahasiaan (*confidentiality*).

## HASIL

### 1. Karakteristik Responden Penelitian

**Tabel 1. Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin di Klinik Rawat Inap Utama Muhammadiyah Kedungadem Kabupaten Bojonegoro tahun 2023**

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1.	Perempuan	25	49 %
2.	Laki-Laki	26	51 %
	Total	51	100 %

Berdasarkan tabel 1 distribusi karakteristik responden penelitian pada jenis kelamin menunjukkan bahwa 25 responden atau 49% berjenis kelamin perempuan dan 26 responden atau 51% berjenis kelamin laki-laki.

**Tabel 2. Distribusi responden berdasarkan umur di Klinik Rawat Inap Utama Muhammadiyah Kedungadem Kabupaten Bojonegoro tahun 2023**

No.	Umur	Frekuensi	Presentase (%)
1.	≤ 25 Tahun	11	22 %
2.	26 – 30 Tahun	17	33 %
3.	31 – 35 Tahun	10	20 %
4.	36 – 40 Tahun	4	8 %
5.	≥ 41 Tahun	9	18 %
	Total	51	100 %

Berdasarkan tabel 2 distribusi karakteristik responden penelitian pada umur menunjukkan bahwa paling banyak berumur 26 – 30 tahun dengan presentase 33% atau 17 Karyawan, sedangkan paling sedikit yaitu umur 36 – 40 tahun sejumlah 8% atau 4 Karyawan.

**Tabel 3. Distribusi responden berdasarkan pendidikan terakhir di Klinik Rawat Inap Utama Muhammadiyah Kedungadem Kabupaten Bojonegoro tahun 2023**

No.	Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
1.	SMA / Sederajat	17	33 %
2.	Diploma	15	29 %
3.	Sarjana	19	37 %
	Total	51	100 %

Berdasarkan tabel 3 distribusi karakteristik responden penelitian pada pendidikan terakhir menunjukkan bahwa terbanyak lulusan sarjana dengan jumlah 37% atau 19 karyawan dan paling sedikit lulusan diploma yaitu 29% atau 15 karyawan.

**Tabel 4. Distribusi responden berdasarkan lama kerja di Klinik Rawat Inap Utama Muhammadiyah Kedungadem Kabupaten Bojonegoro tahun 2023**

No.	Lama Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
1.	< 2 Tahun	13	25 %
2.	2 – 6 Tahun	18	35 %
3.	7 – 11 Tahun	7	14 %
4.	12 – 16 Tahun	7	14 %
5.	≥ 17 Tahun	6	12 %
Total		51	100%

Berdasarkan tabel 5.5 distribusi karakteristik responden penelitian pada lama kerja menunjukkan bahwa paling banyak karakteristik responden penelitian dengan lama kerja yaitu 2 – 6 tahun sebanyak 35% atau 18 karyawan, sedangkan paling sedikit presentase lama kerja ≥ 17 tahun sebanyak 12% atau 6 karyawan.

## 2. Hasil Penelitian Khusus

### 1) Identifikasi *Quality Of Work Life* di Klinik Rawat Inap Utama Muhammadiyah Kedungadem Kabupaten Bojonegoro

**Tabel 5 Distribusi *Quality of Work Life* di Klinik Rawat Inap Utama Muhammadiyah Kedungadem Kabupaten Bojonegoro tahun 2023**

Variabel <i>Quality of Work Life</i>		
Kriteria	Frekuensi	Presentase (%)
Kurang	30	58,8 %
Cukup	6	11,8 %
Baik	15	29,4 %
Total	51	100 %

Tabel 5 menunjukkan bahwa *Quality of Work Life* responden penelitian dari 51 responden paling sedikit diketahui dalam kriteria “cukup” sebesar 11,8% atau 6 karyawan, sedangkan paling banyak pada kriteria “kurang” sebesar 58,8% atau 30 karyawan.

### 2) Identifikasi Kinerja Karyawan Tenaga Kesehatan Lain di Klinik Rawat Inap Utama

### Muhammadiyah Kedungadem Kabupaten Bojonegoro.

**Tabel 6 Distribusi Kinerja Karyawan Tenaga Kesehatan Lain di Klinik Rawat Inap Utama Muhammadiyah Kedungadem Kabupaten Bojonegoro tahun 2023**

Variabel Kinerja Karyawan Tenaga Kesehatan Lain		
Kriteria	Frekuensi	Presentase (%)
Kurang Baik	6	11,8 %
Baik	27	52,9 %
Sangat Baik	18	35,3 %
Total	51	100 %

Tabel 6 menunjukkan bahwa kinerja karyawan tenaga kesehatan lain responden penelitian dari 51 responden paling sedikit dengan kriteria “kurang baik” sebesar 11,8% atau 6 karyawan, sedangkan paling banyak pada kriteria “baik” sebesar 52,9 % atau 27 karyawan.

### 3) Analisis Hubungan Antara *Quality of Work Life* dengan Kinerja Karyawan Tenaga Kesehatan Lain di Klinik Rawat Inap Utama Muhammadiyah Kedungadem Kabupaten Bojonegoro.

**Tabel 7 Hasil uji *spearman rho* Hubungan Antara *Quality of Work Life* Dengan Kinerja Karyawan Tenaga Kesehatan Lain di Klinik Rawat Inap Utama Muhammadiyah Kedungadem Kabupaten Bojonegoro tahun 2023**

	Sig. (2-tailed)	Correlation Coefficien
<i>Quality of Work Life</i>		
Kinerja Karyawan Tenaga Kesehatan Lain	0,000	0,821

Tabel 7 Analisis data menggunakan uji statistik *Spearman Rho* dan perhitungannya yang dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 23,0 dengan tingkat kemaknaan  $\alpha = 0,05$

didapatkan nilai Sig. (2-tailed) = 0,000 <  $\alpha$  (0,05) artinya nilai Sig.(2-tailed) dalam penelitian ini lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05) atau dibawah 0,05 maka H1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara *quality of work life* dengan Kinerja Karyawan Tenaga Kesehatan Lain di Klinik Rawat Inap Utama Muhammadiyah Kedungadem Kabupaten Bojonegoro tahun 2023. Berdasarkan analisis dari koefisien korelasi dengan besar korelasi 0,821 (sangat kuat) dan arah korelasi positif. Artinya semakin baik *quality of work life* maka akan sangat baik kinerja karyawan tenaga kesehatan lain yang dihasilkan.

## BAHASAN

### 1. *Quality Of Work Life* di Klinik Rawat Inap Utama Muhammadiyah Kedungadem Kabupaten Bojonegoro.

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan di Klinik Rawat Inap Utama Muhammadiyah Kedungadem Kabupaten Bojonegoro upaya dalam memberikan *quality of work life* karyawan perlu ditingkatkan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawan. Diketahui bahwa pernyataan pada indikator kompensasi yang layak tentang klinik memberikan penghargaan kepada karyawan atas pekerjaan yang dilakukan dengan baik memiliki nilai terendah pada *quality of work life*, yang mana hanya 18% atau 9 responden yang menyatakan sudah mendapatkan penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan dengan baik akan tetapi 82% atau 41 responden menjawab “belum” mendapatkan penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan dengan baik. Pada indikator pengembangan karir dengan pernyataan prosedur kenaikan jabatan “belum” disosialisasikan dengan baik juga mendapatkan nilai relatif rendah yang mana hanya 24% atau 12 responden menyatakan prosedur kenaikan jabatan sudah disosialisasikan dengan baik, akan tetapi 76% atau 39 responden menyatakan prosedur kenaikan jabatan

“belum” disosialisasikan dengan baik. Indikator keselamatan kerja pada pernyataan sarana keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang ada belum memenuhi standart yakni 45% atau 23 responden menyatakan sarana keselamatan dan kesehatan kerja di klinik sudah memenuhi standart, akan tetapi 55% atau 28 responden menyatakan standart K3 di klinik “belum” memenuhi standart. Selanjutnya pada indikator keamanan kerja pada pernyataan pimpinan selalu memotivasi karyawan dalam bekerja mendapatkan nilai tertinggi yakni 76% atau 39 responden menyatakan sudah mendapatkan motivasi dari pimpinan sedangkan hanya 24% atau 12 responden yang belum mendapatkan motivasi dari pimpinan.

Cascio dalam Setjipto (2017) mendefinisikan bahwa *quality of work life* ditentukan dari persepsi karyawan terhadap keadaan mental dan fisik yang tenang saat bekerja. *Quality of work life* merupakan suatu gagasan multifaset yang mengatur sumber daya manusia, proses kerja yang beragam dan interaksi antar pekerja yang dipandang mampu meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Tujuan mendasar dari peningkatan *quality of work life* yaitu untuk memberikan ketentraman dan keamanan bagi karyawan sehingga dapat memaksimalkan upaya untuk menggapai visi dan misi organisasi.

Fakta dan teori yang dipaparkan diketahui bahwa *quality of work life* di Klinik Rawat Inap Utama Muhammadiyah Kedungadem Kabupaten Bojonegoro masih kurang, hal tersebut diketahui berdasarkan analisis jawaban responden yang menyatakan belum mendapatkan penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan dengan baik, penghargaan merupakan salah satu hal yang mendorong karyawan agar mengerjakan pekerjaan dengan baik dikarenakan karyawan merasa dihargai atas pekerjaan yang telah dilakukan semaksimal mungkin, apabila pemberian penghargaan tidak dilakukan maka dapat menurunkan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan. Selain itu terlihat pada pernyataan prosedur kenaikan jabatan

belum disosialisasikan dengan baik, kenaikan jabatan merupakan *moment* yang paling dinanti oleh karyawan dengan adanya prosedur kenaikan jabatan yang jelas loyalitas karyawan akan semakin terlihat. Selain penghargaan dan promosi jabatan, K3 pada suatu instansi juga harus diperhatikan, teori Cascio dalam Soetjipto (2017) menyatakan bahwa *quality of work life* yang baik yakni yang menjamin perasaan aman dan tenang bagi karyawannya. Motivasi di Klinik Rawat Inap Utama Muhammadiyah Kedungadem Kabupaten Bojonegoro sudah sangat baik, motivasi dari pimpinan merupakan hal yang sangat krusial dalam suatu instansi dikarenakan motivasi dapat mempengaruhi keadaan fisik dan mental yang tenang saat bekerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *quality of work life* karyawan di Klinik Rawat Inap Utama Muhammadiyah Kedungadem Kabupaten Bojonegoro masih kurang dan perlu ditingkatkan agar kebutuhan, kepuasan serta keamanan karyawan terpenuhi, jika *quality of work life* karyawan terpenuhi dengan baik maka kinerja yang dihasilkan akan meningkat.

## **2. Kinerja Karyawan Tenaga Kesehatan Lain di Klinik Rawat Inap Utama Muhammadiyah Kedungadem Kabupaten Bojonegoro.**

Hasil analisis jawaban penelitian dari 51 responden atau karyawan di Klinik Rawat Inap Utama Muhammadiyah Kedungadem Kabupaten Bojonegoro dengan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian diketahui Indikator kuantitas pada pernyataan mengerjakan pekerjaan setiap hari memperoleh nilai tertinggi yakni 92% atau 47 responden menyelesaikan pekerjaannya setiap hari. Selanjutnya diketahui indikator kemandirian pada pernyataan mengerjakan tugas secara individu mendapatkan nilai terendah hanya 27% atau 14 responden yang mengerjakan tugas secara individu.

Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh karyawan saat melaksanakan tugas

sesuai dengan tugas yang diberikan. Kinerja yang baik dapat menimbulkan prestasi, kualitas kerja, jumlah kerja dan konsistensi karyawan, karena kinerja karyawan mempengaruhi keberhasilan dan kelangsungan hidup organisasi. Manusia merupakan komponen penting dalam mengembangkan organisasi, kinerja yang baik diperlukan untuk mendukung hal tersebut, organisasi tidak dapat berhasil tanpa kinerja yang kuat.

Fakta dan teori menjelaskan bahwa kinerja yang dihasilkan masih perlu ditingkatkan untuk mendukung tercapainya tujuan klinik. Pada Indikator kuantitas diketahui karyawan klinik sudah menyelesaikan pekerjaan setiap hari, apabila pernyataan ini terus dilanjutkan maka kinerja yang dicapai akan lebih baik serta lebih cepat mencapai tujuan yang direncanakan. Akan tetapi pada indikator kemandirian masih perlu ditingkatkan, responden beranggapan bahwa mengerjakan tugas secara bekerjasama akan meningkatkan kinerja karyawan, memanglah benar dalam mencapai tujuan organisasi setiap karyawan harus bekerja sama tetapi tupoksi dari masing-masing karyawan tentu berbeda-beda dan dikerjakan secara individu. Hasil penelitian ini menunjukkan belum sesuai dengan indikator menurut Robbins (2016) yakni kemandirian, yang mana karyawan klinik belum mampu mengerjakan pekerjaan masing-masing secara individu meskipun tugas, pokok dan fungsi pada karyawan berbeda – beda.

## **3. Hubungan Antara *Quality of Work Life* Dengan Kinerja Karyawan Tenaga Kesehatan Lain di Klinik Rawat Inap Utama Muhammadiyah Kedungadem Kabupaten Bojonegoro.**

Berdasarkan analisis melalui uji *spearman rho* hasil penelitian menunjukkan ada hubungan antara *quality of work life* dengan Kinerja Karyawan Tenaga Kesehatan Lain di Klinik Rawat Inap Utama Muhammadiyah Kedungadem Kabupaten Bojonegoro, dengan melihat *crosstabs* atau tabel silang diketahui 15 Responden atau 100,0% yang menyatakan *quality of work life* baik,

didapatkan 13 Responden atau 86,7% yang memiliki kinerja sangat baik. Artinya semakin baik *quality of work life* di tempat kerja maka akan meningkatkan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Wahyuddin (2006) menjelaskan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *quality of work life*, Cascio dalam Soetjipto (2017), mendefinisikan *quality of work life defined in terms of employee's perception of their physical and mental well being at work*, atau kualitas kehidupan kerja ditentukan dari persepsi karyawan terhadap keadaan mental dan fisik yang tenang saat bekerja. Peningkatan kualitas kehidupan kerja ditempat kerja merupakan suatu prakarsa manajemen sumber daya manusia untuk memenuhi tanggung jawabnya menjadi proaktif dan lebih inovatif dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, memaksimalkan potensi diri dan meningkatkan keterampilan karyawan untuk mencapai kinerja organisasi.

Berdasarkan fakta dan teori dijelaskan bahwa *quality of work life* memiliki keterkaitan yang relevan dengan kinerja karyawan tenaga kesehatan lain di Klinik Rawat Inap Utama Muhammadiyah Kedungadem Kabupaten Bojonegoro, dengan menerapkan *quality of work life* sesuai dengan indikator menurut Cascio dalam Soetjipto (2017) yakni partisipasi karyawan, keselamatan, keamanan kerja, kompensasi yang layak dan pengembangan karir dapat mendukung klinik untuk meningkatkan kualitas hasil kerja karyawan. Handayani, *et al* (2018) menjelaskan hubungan kinerja dengan umur berkaitan sangat erat, dimana adanya keyakinan yang meluas bahwa kinerja merosot dengan meningkatnya usia. Karyawan yang berumur lanjut juga dianggap kurang luwes serta menolak teknologi baru. Data umum diketahui bahwa umur responden terbanyak yaitu 26 – 30 tahun yang mana umur ini termasuk kategori dewasa muda, Karyawan yang berada pada rentang usia ini memiliki semangat dan giat bekerja. Implementasi *quality of work life* dapat memberikan *feedback* relevan terhadap

kinerja karyawan, oleh karena itu *quality of work life* memiliki korelasi yang sangat kuat dengan kinerja karyawan tenaga kesehatan lain di Klinik Rawat Inap Utama Muhammadiyah Kedungadem Kabupaten Bojonegoro.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan karyawan tenaga kesehatan lain sebanyak 51 responden, dapat ditarik kesimpulan bahwa *Quality of work life* di Klinik Rawat Inap Utama Muhammadiyah Kedungadem Kabupaten Bojonegoro diketahui sebesar 58,8% dalam kriteria kurang dan 11,8% dalam kriteria cukup. Kinerja karyawan tenaga kesehatan lain di Klinik Rawat Inap Utama Muhammadiyah Kedungadem Kabupaten Bojonegoro diketahui sebesar 52,9% dalam kriteria baik dan 11,8% dalam kriteria kurang baik. Berdasarkan hasil analisis uji *spearman rho* diketahui terdapat hubungan signifikan antara *quality of work life* dengan kinerja karyawan tenaga kesehatan lain, diketahui nilai *Sig. (2-tailed) = 0,000 <  $\alpha$  (0,05)* dengan *correlation coefficient* 0,821 (sangat kuat) dan arah korelasi positif.

### Saran

Saran bagi Klinik Rawat Inap Utama Muhammadiyah Kedungadem Kabupaten Bojonegoro diharapkan dapat meningkatkan *quality of work life* terutama dalam pemberian penghargaan kepada karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik, penghargaan bisa diberikan dalam dua bentuk yakni bentuk finansial (Tunjangan subsidi pendidikan, tunjangan remunerasi, tunjangan bayaran suplemen dan tunjangan liburan), bentuk non finansial (Program pensiun, pelatihan *quality of work life*, pemberian apresiasi berupa *leaflet*, pelayanan pendidikan dan fasilitas eksekutif/kerja). Prosedur kenaikan jabatan juga harus disosialisasikan dengan baik, seperti syarat kenaikan jabatan dan target apa yang harus ditetapkan hingga bisa mendapatkan promosi jabatan. Selain itu Klinik Rawat Inap Utama Muhammadiyah Kedungadem Kabupaten Bojonegoro diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, terutama terkait



kemandirian perlu ditanamkan bahwa untuk mencapai tujuan organisasi harus dilakukan secara bekerjasama, akan tetapi pembagian tugas dan tupoksi masing-masing karyawan juga berbeda sehingga kemandirian dalam mengerjakan tugas sangat diperlukan untuk mempercepat tercapainya tujuan klinik dengan cara memberikan tanggung jawab lebih sesuai dengan tupoksi masing – masing karyawan. Dalam proses perekrutan karyawan diharap pada rentang usia 21 – 30 tahun karena usia ini merupakan usia produktif. Sistem penilaian kinerja klinik diharapkan tidak hanya dilihat dari aspek kedisiplinan melainkan bisa dari aspek sikap, loyalitas, keterampilan, kualitas dan kuantitas, serta kemandirian.

Saran bagi peneliti selanjutnya yaitu Melakukan penelitian dengan menggunakan variabel dependen yang berbeda dengan penelitian ini, melakukan penelitian terkait faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dan Melakukan penelitian dengan menggunakan teori dan indikator yang berbeda dengan penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arifin, N. (2018). Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, dan Kepuasan Kerja pada CV. Duta Senenan Jepara. *Jurnal Economia*, 8, 160.
- Arikunto, S. (2020). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astitiani, N. P., & Sintaasih, D. K. (2019). Peran Mediasi *Knowledge Sharing* pada Pengaruh *Quality of Work Life* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 13, 1-14.
- Bora, B. (2015). *Quality of Work Life - An Over View*. *Management Today An International Journal of Management Studies*, 5, 184.
- Daryanto. & Sunarto. (2018). *Management Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Dwiguna, A. (2021). Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap Kinerja Pegawai KPU Kab.Gowa. *Skripsi*.
- Handayani, Sri., Fannya, P., & Nazofah, P. (2018). Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Rawat Inap RSUD Batu Sangkar. *Jurnal Endurance*, 3, 440 - 448
- Hidayat, A. A. (2014). *Metode Penelitian Kebidanan dan Teknik Analisis Data : Contoh Aplikasi Studi Kasus*. Jakarta: Selemba Medika.
- Imanallah, P., Pasinringi, S. A., & Ansariadi. (2018). Hubungan *Quality of Work Life (QWL)* terhadap Kinerja Dokter di RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 1, 208 - 214.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Notoatmodjo, S. (2018). *Metode Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nursalam. (2020). *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Setiyadi, Y. W., & Wartini, S. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journals*, 5, 315.
- Silaen, N. R. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Penerbit Widina.
- Soetjipto, N. (2017). *Quality of Work Life Teori dan Implementasinya*. Yogyakarta: K-Media.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarto, & Santoso, H. (2020). *Buku Analisis Pareto*. Surabaya: Poltekkes Kemenkes Surabaya.