

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

Nurul Hidayah Rahmawati^{1*}, Istiqlal Fithri^{2*}, Septin Maisharah^{3*}, Iin Rahayu Kurniawati^{4*}

^{1,2,3,4*}Program Studi S1 Administrasi Rumah Sakit, Stikes Muhammadiyah Bojonegoro

ABSTRACT

Title: *The Relationship Between Quality of Work Life and Employee Performance of Other Health Workers at the Main of Muhammadiyah Inpatient Clinic Kedungadem, Bojonegoro Regency.*

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.*

Objective: *To analyze the relationship between quality of work life and the Performance Employees of Other Health Workers at the Main Muhammadiyah Inpatient Clinic, Kedungadem, Bojonegoro Regency.*

Research 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.*

Research Results: *It is known that the value of Sig. (2-tailed) = 0.000 α (0.05) with a Correlation Coefficient 0.821 (very strong) and the direction of the correlation is positive, then H1 is accepted and H0 is rejected.*

Conclusion: *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.*

Keywords: *Quality of Work Life, Employee Performance*

ABSTRAK

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

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.

Tujuan : Menganalisis Hubungan antara Quality of Work Life dengan Kinerja Karyawan Tenaga Kesehatan Lain di Klinik Rawat Inap Utama Muhammadiyah Kedungadem Kabupaten Bojonegoro.

Metode Penelitian : 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 Penelitian : Diketahui nilai Sig. (2-tailed) = 0,000 α (0,05) dengan Correlation Coefficient 0,821 (sangat kuat) dan arah korelasi positif, maka H1 diterima dan H0 ditolak.

Kesimpulan : 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, Jl. Ahmad Yani No.14, Bojonegoro, Jawa Timur, stikesmuhbjngr@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 kinerjanya 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.

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa pada semester 1 tahun 2022 rata-rata presensi kehadiran merupakan 87% dan presensi kajian 73%, kemudian rata-rata penilaian kinerja pada semester 1 tahun 2022 sejumlah 80%. Berikut Indikator Penilaian Kinerja di Klinik Rawat Inap Utama Muhammadiyah Kedungadem Kabupaten Bojonegoro :

Tabel 1.2 Indikator Penilaian Kinerja

Indikator	Kriteria
Dibawah 40 %	Sangat Buruk
Dibawah 60 %	Buruk
Dibawah 80 %	Cukup
Dibawah 100 %	Baik
Tercapai 100 % (Target)	Sangat Baik

Sumber : Rumus Indikator Penilaian Kinerja Klinik Rawat Inap Utama Muhammadiyah Kedungadem Kabupaten Bojonegoro

Berdasarkan tabel 1.2 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. Berikut presensi keterlambatan klinik semester 1 tahun 2022.

BAHAN DAN METODE

Desain penelitian merupakan rencana yang dikembangkan oleh seorang peneliti sebagai perkiraan kegiatan yang dilakukan (Arikunto, 2020). Jenis 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.

Desain dan subjek

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember 2022 sampai bulan Juli 2023. Penelitian ini dilakukan di Klinik Rawat Inap Utama Muhammadiyah Kedungadem Kabupaten Bojonegoro Jl. Raya Drokilo Desa Drokilo, Kedungadem, Kab. Bojonegoro, Jawa Timur.

Pengumpulan dan pengukuran data

Pengambilan data dilakukan peneliti dimulai dari surat izin penelitian dari prodi Administrasi Rumah Sakit ke Klinik Rawat Inap Utama Muhammadiyah Kedungadem Kabupaten Bojonegoro. Klinik memberikan surat balasan kepada Stikes Muhammadiyah Bojonegoro untuk mengadakan penelitian. Setelah memperoleh izin dari Direktur Klinik Rawat Inap Utama Muhammadiyah Kedungadem Kabupaten Bojonegoro, peneliti melakukan pendekatan dengan kepala unit SDI untuk mendapatkan data penilaian kinerja.

Pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian merupakan mendapatkan data (Sugiyono, 2019). Data sebagai faktor penting pada penelitian ini diperoleh dengan metode pengumpulan data yang meliputi data primer dan data sekunder.

1) Data primer

Data primer merupakan suatu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2019). Data primer dari penelitian ini merupakan pengumpulan data melalui angket atau kuesioner tertutup. Kuesioner tertutup merupakan bentuk pertanyaan atau pernyataan yang mana memudahkan peneliti untuk mengarahkan jawaban dari responden serta data yang di dapat mudah untuk diolah (Notoatmodjo, 2018). Penyebaran kuesioner dilakukan oleh peneliti dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan untuk dijawab karyawan tenaga

kesehatan lain di Klinik Rawat Inap Utama Muhammadiyah Kedungadem Kabupaten Bojonegoro.

2) Data sekunder

Data sekunder yaitu data yang peneliti tidak dapatkan langsung dari sumber data, tetapi biasanya diperoleh dari dokumen perusahaan, buku, dan jurnal ilmiah (Sugiyono, 2019). Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh peneliti dari sumber yang sudah disediakan di Klinik Rawat Inap Utama Muhammadiyah Kedungadem Kabupaten Bojonegoro. Data yang diperlukan yaitu profil klinik dan daftar penilaian kinerja karyawan semester 1 tahun 2022.

HASIL

Identifikasi Quality Of Work Life di Klinik Rawat Inap Utama Muhammadiyah Kedungadem Kabupaten Bojonegoro.

Tabel 5.6 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 %

Sumber : Data Primer

Tabel 5.6 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.

Identifikasi Kinerja Karyawan Tenaga Kesehatan Lain di Klinik Rawat Inap Utama Muhammadiyah Kedungadem Kabupaten Bojonegoro.

Tabel 5.7 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 %

Sumber : Data Primer

Tabel 5.7 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.

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

Uji statistik spearman rho menampilkan seberapa jauh hubungan satu variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat). Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha = 5\%$). Jika taraf signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis penelitian diterima. Berikut adalah hasil penelitian analisis

korelasi (hubungan) antara quality of work life dengan kinerja karyawan tenaga kesehatan lain :

Tabel 5.8 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
Quality of Work Life		
Kinerja Karyawan Tenaga Kesehatan Lain	0,000	0,821

Sumber : Hasil Olahan Data dengan SPSS 23

Tabel 5.7 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 α (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 koefiesien 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

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 tentram 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 tentram 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.

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.

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 tertanam 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

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan karyawan tenaga kesehatan lain sebanyak 51 responden, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

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 < α (0,05) dengan correlation coefficient 0,821 (sangat kuat) dan arah korelasi positif.

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.
- Suyanto, Amal Ikhlusul, A. Noor, A. & Astutik Tri, I. (2018). *Analisis Data Penelitian*. Semarang : Unissula Press
- Swarjana, I. (2015). *Metode Penelitian Kesehatan (Edisi Revisi)*. Yogyakarta: CV.Andi Offset.
- Wahyuddin, M. (2006). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta. *Jurnal Bisnis*, 7, 62.