



ANALISIS KEMAMPUAN KERJA DAN TUNJANGAN KESEJAHTERAAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN MENTARI ANAKKU KLINIK PSIKOLOGI DAN TERAPI ANAK

ANALYSIS OF WORK ABILITY AND WELFARE BENEFITS ON THE WORK PERFORMANCE OF MENTARI ANAKKU EMPLOYEES PSYCHOLOGY AND CHILD THERAPY CLINIC

Novi Damayanti¹, Ading Sunarto²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : novilakyle@gmail.com ^{1*}, dosen02153@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 08-06-2025

Revised : 10-06-2025

Accepted : 12-06-2025

Pulished : 14-06-2025

Abstract

This study uses a qualitative Purposive Sampling technique (intentional sampling) according to Suyanto, B. (2015) 19(1), 1-13, is a sampling technique in research where researchers deliberately select respondents or subjects who are considered to have the information needed to answer research questions or meet research objectives. In this technique, samples are selected based on certain characteristics such as age, gender, educational background, or experience in a particular field. Purposive sampling is often used in qualitative research, exploratory research, or when the population being studied is too small for random sampling techniques. Purposive sampling techniques can also be used when researchers want to ensure that the sample selected includes the subjects most relevant or critical to the study, thereby increasing the validity of the research being conducted

Keywords: *Work Ability, Welfare Benefits, Employee Work Performance*

Abstrak

Penelitian ini menggunakan teknik kualitatif *Purposive Sampling* (pengambilan sampel yang disengaja) menurut Suyanto, B. (2015) 19(1), 1-13, adalah teknik pengambilan sampel dalam penelitian di mana peneliti secara sengaja memilih responden atau subjek yang dianggap memiliki informasi yang diperlukan untuk menjawab pertanyaan penelitian atau memenuhi tujuan penelitian. Dalam teknik ini, sampel dipilih berdasarkan karakteristik tertentu seperti usia, jenis kelamin, latar belakang pendidikan, atau pengalaman dalam bidang tertentu. *Purposive sampling* sering digunakan dalam penelitian kualitatif, penelitian eksplorasi, atau ketika populasi yang diteliti terlalu kecil untuk teknik pengambilan sampel yang acak. Teknik *Purposive sampling* juga dapat digunakan ketika peneliti ingin memastikan bahwa sampel yang dipilih mencakup subjek yang paling relevan atau kritis bagi penelitian, sehingga meningkatkan validitas penelitian yang sedang dilakukan

Kata Kunci: *Kemampuan Kerja, Tunjangan Kesejahteraan, Prestasi Kerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Kinerja adalah hasil kegiatan yang berhubungan langsung dengan Pencapaian tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, serta peluang Ekonomi. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja, antara lain karakteristik biografi individu karyawan seperti umur, pendidikan, pengalaman kerja, status pekerjaan serta status pernikahan, Stemp dkk dalam Siagian (2003) dalam Lian (2017: 105-107).

**Tabel 1.1.1 Faktor Kemampuan Kerja**

No	Faktor	Pengertian	Keterangan (rata-rata)
1.	Umur	berkaitan dengan kematangan teknis serta kematangan mental.	Rata-rata kisaran umur para karyawan di Mentari Anakku dari 24 tahun sampai 50 tahun. Usia yang dimana mampu bertanggung jawab atas pekerjaannya.
2.	Pendidikan pengetahuan	Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi pula pendidikannya Keinginan yang kuat untuk menerapkan ilmu serta Penguasaan.	untuk manajer kasus, staf administrasi, staf operasional, dan staf marketing pendidikan terakhir yaitu S1. Sedangkan petugas keamanan dan kebersihan di Mentari Anakku pendidikan terakhir adalah SMP dan SMK.
3.	Pengalaman kerja	tingkat kekuatan serta kecanggihan serta Keterampilan tinggi.	Semua staf atau karyawan di Mentari Anakku memiliki pengalaman masing-masing yang berbeda, seperti pengalaman salah satu staf marketing di Mentari Anakku yang pernah bekerja remote di salah satu perusahaan luar negeri.
4.	Status pekerjaan	Gunakan energi serta kekuatan nyata status sosial yang tinggi di dalam serta di luar organisasi.	Semua karyawan memiliki posisi dan jabatan masing-masing yang dimana semua mampu bertanggung jawab atas tugasnya masing-masing.
5.	Status pernikahan	Mempengaruhi perilaku seseorang dalam kehidupan perusahaan, misalnya dalam prestasi kerja.	Karyawan yang berusia 24 sampai 30 tahun di Mentari Anakku belum berstatus menikah, walau begitu mereka sangat bertanggung jawab dengan pekerjaan dan kewajibannya di perusahaan. Terutama untuk yang sudah berumah tangga sangat menghargai tugas dan pekerjaannya.

Sumber : observasi dan wawancara di Mentari Anakku

Berdasarkan pertimbangan-pertimbangan di atas, dapat disimpulkan Bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan tanggung Jawab yang diberikan pada orang tersebut, tidak mengacu pada hasilnya saja, Tetapi juga termasuk bagaimana jalan pekerjaannya


Tabel 1.1.2 Faktor Tunjangan Kesejahteraan

No	Faktor	Pengertian	Keterangan
1.	Jaminan sosial	Memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak.	Di Mentari Anakku beberapa tunjangan kesejahteraan yang sudah terpenuhi untuk para karyawan adalah uang bonus saat lembur, tunjangan hari raya, pakaian dinas dan uang makan untuk beberapa event seperti seminar psikologi. Untuk asuransi atau tunjangan kesehatan dan uang duka kematian sendiri belum di terapkan di Mentari Anakku.
2.	Lingkungan kerja	Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi.	Lingkungan kerja di Mentari Anakku sendiri sangat sehat, aman, dan ramah untuk para karyawan serta mampu meningkatkan motivasi untuk para karyawannya
3.	Fasilitas kerja	Membantu aktivitas karyawan dan kesejahteraan	Fasilitasnya yang lengkap dan tercukupi sangat membantu tugas para karyawan itu sendiri. Bahkan memiliki tempat istirahat tersendiri yang nyaman untuk karyawan sendiri atau terapis sendiri.
4.	Pimpinan	Yang di tanggungi kekuasaan dan kepentingan	Kepemimpinan di Mentari Anakku sangan baik dan mampu bertanggung jawab dengan kekuasaannya sendiri, sebagai pemilik dan direktur Mentari Anakku, ibu Firesta Farizal tidak membedakan atasan dan karyawannya.

Sumber : observasi dan wawancara di Mentari Anakku

Berdasarkan pernyataan di atas, dapat di simpulkan bahwa tunjangan kesejahteraan dapat membentuk dan memelihara semangat karyawan untuk memberikan rasa tenang dan nyaman bagi karyawan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas.

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan atau kelompok orang dalam melaksanakan tugasnya. Prestasi kerja dapat diukur dari segi kuantitas seseorang tersebut dan kualitasnya, serta ketepatan waktu yang fleksibel. Untuk meningkatkan prestasi kerja, perusahaan dapat melakukan berbagai upaya, seperti: Meningkatkan pengetahuan pegawai, Memberikan pelatihan, dan memberikan kursus keterampilan untuk para karyawannya


Tabel 1.1.3 Faktor Prestasi Kerja

No	Faktor	pengertian	Keterangan
1.	Kesetiaan	Tingkat komitmen dan keterikatan karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja.	Untuk semua karyawan di Mentari Anakku terutama untuk yang sudah bekerja selama 8 tahun sangat loyal dengan pekerjaannya. Faktor utamanya yaitu dari pemimpin dan lingkungan kerja di Mentari Anakku yang sangat baik.
2.	Kejujuran	Sikap yang menunjukkan kesetiaan antara ucapan dan perbuatan, serta tidak berbohong.	Menurut peneliti, ucapan para informan atau karyawan tempat peneliti teliti sangat sinkron dengan perbuatan yang telah beberapa kali di amati.
3.	Kedisiplinan	Sikap dan perilaku karyawan yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.	Semua karyawan sangat disiplin terutama dengan waktu, semua karyawan sangat menghargai peraturan yang ada di klinik tersebut.
4.	Kreativitas	Kemampuan karyawan untuk menghasilkan ide-ide baru yang bermakna dan inovatif untuk menyelesaikan tugas, pengambilan keputusan, dan penyelesaian masalah.	Hampir semua karyawan terutama staf marketing di Mentari Anakku sangat kreatif dan bahkan sering menciptakan inovasi-inovasi terbaru untuk mempromosikan klinik tersebut.
5.	Kerjasama	Upaya yang dilakukan oleh sekelompok karyawan untuk menyelesaikan tujuan tertentu.	Untuk pekerjaan sehari-hari, karyawan di Mentari Anakku mengerjakan pekerjaannya masing-masing atau secara individu. Kecuali saat adanya <i>event-event</i> seperti seminar psikolog atau psikiater, para karyawan bekerjasama untuk keberhasilan dan kelancaran seminar tersebut.

Sumber : observasi dan wawancara di Mentari Anakku

Dalam penelitian ini akan dibahas dalam dua kondisi utama perusahaan dari sisi sumber daya manusia yang sangat penting dan menentukan tingkat kinerja karyawan, yaitu prestasi kerja karyawan terhadap kemampuan kerja dan tunjangan kesejahteraan. Semenjak pandemi melanda sejak tahun lalu tepatnya 2020 hingga 2022. Pada tahun berikutnya yaitu 2023 hingga sekarang, pengunjung pada Klinik Mentari Anakku mengalami penurunan. Masalah yang dihadapi oleh tenaga kesehatan di Klinik Mentari Anakku selain pandemi, juga kurang diterima oleh masyarakat akibat masih banyak masyarakat yang masih percaya pada mitos. Contohnya seperti anak-anak yang keterlambatan berbicara, keterlambatan tumbuh kembang, dan kestabilan emosi pada anak maka langsung dibawa ke dukun



METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan teknik kualitatif *Purposive Sampling* (pengambilan sampel yang disengaja) menurut Suyanto, B. (2015) 19(1), 1-13, adalah teknik pengambilan sampel dalam penelitian di mana peneliti secara sengaja memilih responden atau subjek yang dianggap memiliki informasi yang diperlukan untuk menjawab pertanyaan penelitian atau memenuhi tujuan penelitian. Dalam teknik ini, sampel dipilih berdasarkan karakteristik tertentu seperti usia, jenis kelamin, latar belakang pendidikan, atau pengalaman dalam bidang tertentu.

Purposive sampling sering digunakan dalam penelitian kualitatif, penelitian eksplorasi, atau ketika populasi yang diteliti terlalu kecil untuk teknik pengambilan sampel yang acak. Teknik *Purposive sampling* juga dapat digunakan ketika peneliti ingin memastikan bahwa sampel yang dipilih mencakup subjek yang paling relevan atau kritis bagi penelitian, sehingga meningkatkan validitas penelitian yang sedang dilakukan.

Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2017:206) “ Analisis data merupakan kegiatan menganalisis setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data mengelompokkan data berdasarkan variabel, mantabulasi, menyajikan data dari setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan”.

Menurut Sugiyono (2017:133) “Skala pengukuran merupakan kesempatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan Panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur sehingga bila digunakan akan menghasilkan data kuantitatif”. Adapun skala pengukuran yang digunakan pada penelitian ini adalah skala *Likert*. Dimana variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian nilai variabel dengan instrument yang dinyatakan dalam bentuk angka.

Pemeriksaan Keabsahan Data

Menurut Patton, M. Q. (2015:252-254). *Qualitative Research & Evaluation Methods: Integrating Theory and Practice*. Sage publications. Menjelaskan bahwa pengecekan keabsahan data pada metode triangulasi dapat dilakukan dengan mempertimbangkan keandalan dan keabsahan data dari sumber yang berbeda. Hal ini dapat dicapai melalui pengumpulan data yang mendalam dari sumber yang berbeda, penggunaan metode triangulasi, dan mempertimbangkan perspektif peneliti yang berbeda

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian kualitatif adalah metode yang dilakukan untuk menganalisis data yang berupa teks atau narasi, dengan tujuan untuk mendalami dan mencari tahu suatu fenomena yang akan diteliti. Teknik analisis data kualitatif dilakukan dengan cara meringkas, mengkategorikan, dan menafsirkan data yang telah diobservasi



HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian diatas merupakan proses pengumpulan data dari observasi dan interview Informan dan Key Informan yang dilakukan peneliti sesuai dengan prosedur penelitian. Peneliti ini menggunakan metode deskriptif kualitatif studi kasus tentang ANALISIS KEMAMPUAN KERJA DAN TUNJANGAN KESEJAHTERAAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN MENTARI ANAKKU (KLINIK PSIKOLOGI DAN TERAPI ANAK).

1. Analisis Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Dari hasil observasi ditemukan bahwa secara fisik lingkungan kantor Klinik Mentari Anakku, walaupun secara nampak luar sangat ramping akan tetapi ketika masuk ke dalam kantor maka akan terlihat interior dan layout kantor yang sangat nyaman dan ramah untuk anak – anak.

Kemampuan kerja (*work ability*) mengacu pada kapasitas karyawan Mentari Anakku untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan secara efektif, sementara prestasi kinerja (*job performance*) mengukur hasil nyata yang dicapai karyawan dalam melaksanakan pekerjaan

2. Analisis Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Analisis tunjangan kesejahteraan terhadap prestasi kerja karyawan di Mentari Anakku, mengkaji bagaimana program kesejahteraan yang disediakan oleh klinik berdampak pada kinerja karyawan. Tunjangan kesejahteraan tidak hanya mencakup gaji, tetapi juga berbagai manfaat tambahan seperti asuransi kesehatan, tunjangan keluarga, program kesehatan mental, pelatihan, dan lingkungan kerja yang kondusif

3. Analisis Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats (SWOT)

Analisis SWOT adalah teknik perencanaan strategis yang digunakan untuk mengidentifikasi faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi, produk, atau proyek.

Singkatan SWOT sendiri merupakan singkatan dari Strengths, Weaknesses, Opportunities, dan Threats.

Analisis SWOT memungkinkan organisasi menilai kekuatan dan kelemahan internal serta peluang dan ancaman eksternal. Menurut GÜREL dan Tat (2017), analisis ini bertujuan untuk memahami situasi organisasi secara menyeluruh sehingga memungkinkan penyusunan strategi yang efektif


Tabel 4. 4 Analisis S.W.O.T

IFAS <i>Internal factor analysis strategy</i>	STRENGTHS (S)	WEAKNESS (W)
	Tempat kerja yang nyaman dan sehat Sistem kerja fleksibel dan tidak monoton Tim profesional dengan keahlian tinggi di bidang psikologi anak Layanan terapi yang lengkap, seperti terapi wicara, terapi okupasi, dan konseling keluarga. Reputasi baik di kalangan masyarakat dan pelanggan setia	Suasana kantor lebih terbuka, sehingga kurang confidential Tujangan kesejahteraan dalam bentuk fisik masih kurang Lokasi layanan yang terbatas pada area tertentu Kurangnya strategi pemasaran digital yang efektif Biaya layanan terapi yang relatif tinggi, sehingga sulit dijangkau oleh beberapa kelompok masyarakat
EFAS <i>external factor analysis strategy</i>	STRATEGI SO	STRATEGI WO
OPPORTUNITY (O)		
Semua karyawan dan para psikolog yang potensial	Tunjangan Kesejahteraan perkaryawan	Gunakan waktu yang fleksibel untuk meningkatkan kemampuan kerja
Lingkungan kerja sangat dinamis	Peningkatan penguasaan teknologi untuk staf operasional	Device karyawan di perbarui denan spec yang suport untuk kerja online
Meningkatnya kesadaran masyarakat tentang pentingnya kesehatan mental anak	Penambahan tunjangan kesejahteraan untuk meningkatkan prestasi kerja	Memberikan atau menyediakan tempat atau hari untuk refresh otak
Potensi kerja sama dengan sekolah atau lembaga pendidikan untuk layanan intervensi dini	Meningkatkan pemasaran dengan media sosial secara luas	Meningkatkan soft kompetensi
Pemanfaatan teknologi digital untuk memperluas akses layanan, seperti telekonsultasi	Meningkatkan kemampuan kerja terutama staf operasional	Kantor Lebih aman jika menambahkan <i>security</i>
THREATS (T)	STRATEGI ST	STRATEGI WT
Noise dari luar kantor	Semua aturan di tuangkan dan di tulis dalam sistem menjadi SOP	Menambahkan ruangan yang kedap suara
Banyak event paralel dari luar kota	Konsistensi dalam monitoring	Menambahkan area day care
Banyak pesaing Klinik Mentari Anaku dengan menawarkan harga lebih kompetitif	Meningkatkan pemasaran dan promosi dengan menggunakan teknologi	Membuat media sosial khusus untuk klinik
Perubahan regulasi di sektor kesehatan yang dapat memengaruhi operasional klinik	Meningkatkan device yang di gunakan sehari hari untuk semua karyawan	Mengganti device yang sudah ada dengan yang lebih baik
Ketergantungan pada sumber daya manusia yang ahli, sehingga risiko kehilangan tenaga profesional cukup tinggi	Memberikan tunjangan yang merata untuk semua karyawan	Menambahkan tunjangan yang belum ada

Sumber : data di olah peneliti tahun 2024

Langkah selanjutnya adalah pemberian bobot (*weight*) pada masing-masing indikator dengan cara membandingkan peran satu indikator tertentu dengan indikator lainnya. Menurut jurnal Dwi Safiroh Utsalisna (2020) bobot dihitung 0.0 (tidak penting) sampai 1.0 (sangat penting). Jumlah bobot untuk opportunity dan threat adalah 1.00, hal berikut berlaku juga pada jumlah bobot strength dan weakness. Skor opportunity mulai dari angka 1 (dibawah rata-rata) 2 (rata-rata) 3 (diatas rata-rata) 4 (sangat baik) berdasarkan pengaruh faktor tersebut terhadap kondisi dan tujuan perusahaan yang bersangkutan. Nilai skor opportunity dan threat selalu bertolak belakang, misalnya apabila faktor threatnya lebih besar, diberi nilai 4. Begitu pula pemberian



nilai untuk strength dan weakness setelah nilai tertimbang masing-masing indikator ditemukan, maka nilai tertimbang itu dijumlahkan. Dan hasil akhir dari keempat langkah tersebut adalah total nilai tertimbang untuk semua kategori Bobot maksimum yang akan diberikan pada setiap kategori adalah 1 atau 100%. Bobot maksimum tersebut kemudian didistribusikan ke semua indikator, seperti tabel di bawah ini:

Tabel 4. 5 Indikator Bobot 4 Kuadran

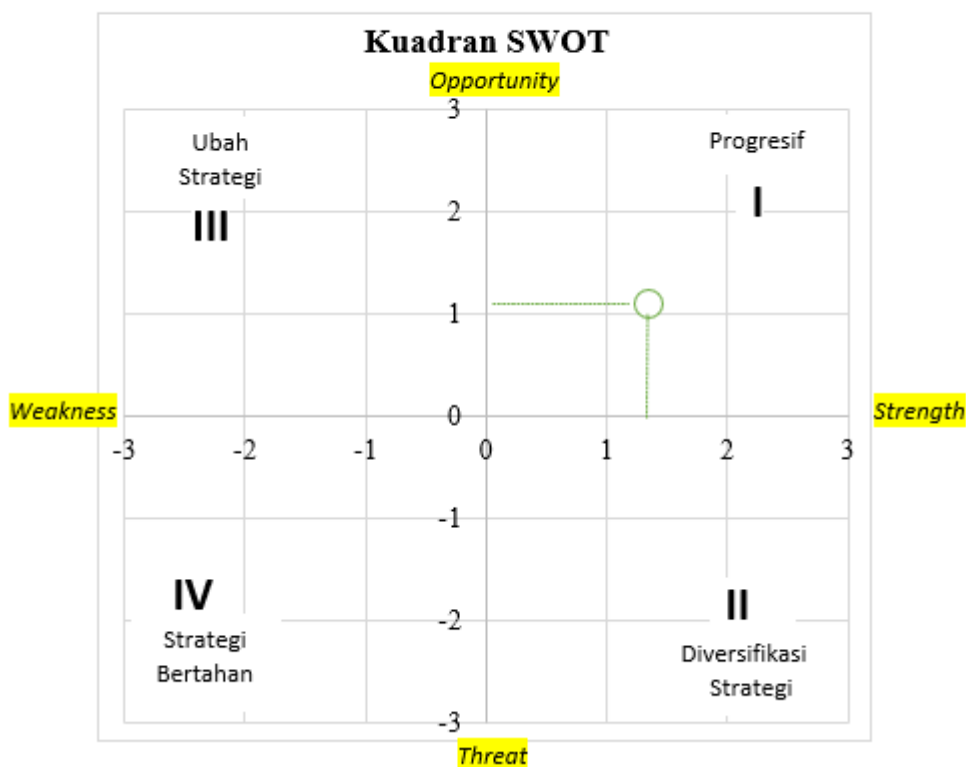
INDIKATOR	KI 1	KI 2	I 1	I 2	I 3	I 4	I 5	I 6	I 7	I 8		
STRENGTHS (S)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Jumlah	Bobot
Tempat kerja yang nyaman dan sehat	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	35	0,20
Sistem kerja fleksibel dan tidak monoton	3	2	3	2	2	3	3	4	3	4	29	0,18
Tim profesional dengan keahlian tinggi di bidang psikologisasi	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	36	0,21
Layanan terapi yang lengkap seperti terapi wicara	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	35	0,19
Reputasi baik di kalangan masyarakat dan pelanggan setia	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	36	0,22
WEAKNESS (W)											171	1,00
Suasana kantor lebih terbuka	4	3	2	4	3	3	1	2	1	3	26	0,20
Tujuan kesejahteraan dalam bentuk fisik masih kurang	4	3	3	2	2	4	3	2	3	3	29	0,21
Lokasi layanan yang terbatas pada area tertentu	3	1	1	3	2	3	3	2	2	3	23	0,17
Kurangnya strategi pemasaran digital yang efektif	3	1	3	2	2	3	3	3	2	2	24	0,22
Riwa layanan terapi yang relatif tinggi	3	3	1	1	3	1	2	3	3	4	24	0,2
OPPORTUNITY (O)											126	1,00
Semua karyawan dan para psikolog yang potensial	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	36	0,21
Lingkungan kerja sangat dinamis	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	38	0,29
Meningkatnya kesadaran masyarakat tentang kesehatan	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	37	0,22
Potensi kerja sama dengan sekolah atau lembaga pendidikan	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	32	0,19
Pemanfaatan teknologi digital untuk memperluas akses layanan	2	3	3	3	3	4	2	3	3	2	28	0,15
THREATS (T)											171	1,00
Noise dari luar kantor	2	2	3	4	4	3	3	4	3	3	31	0,20
Banyak event dari luar kota	3	2	2	4	3	3	4	3	2	3	28	0,19
Banyak pesaing Klinik Mental Anaku	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	32	0,21
Perubahan regulasi di sektor kesehatan	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	36	0,23
Ketergantungan pada sumber daya manusia yang ahli	4	3	3	4	3	2	3	3	4	4	33	0,17
											160	1,00

Sumber : Data di olah oleh peneliti tahun 2024

Setelah bobot masing-masing indikator ditentukan, selanjutnya memberikan penilaian terhadap besar kecilnya sumbangan atau hambatan yang diberikan oleh masing-masing indikator terhadap pencapaian tujuannya, khususnya untuk satu periode penyusunan rencana strategis. Penilaian ini dilakukan dengan memberikan skor dari 1 sampai 4.



Gambar 4.3 Matriks SWOT Kuadran



Dengan nilai tertimbang faktor *Strength - Weakness* positif sebesar 2,14 dan nilai tertimbang faktor *Opportunity - Threat* positif sebesar 1,85 maka posisi kemampuan kerja terhadap prestasi kerja SWOT Empat Kuadran terletak pada Kuadran I dengan tunjangan kesejahteraan “Progresif/Pertumbuhan”. Dengan demikian maka keputusan kemampuan kerja dan tunjangan kesejahteraan sudah *on the track* dan menuju arah yang benar.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan analisis dari penelitian yang telah dilakukan maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa:

1. Penerapan Tunjangan Kesejahteraan terhadap Prestasi Kerja Karyawan sudah tepat sesuai dengan keadaan perusahaan kesehatan saat ini, dengan karyawan yang sebagian besar merupakan milenial dan dengan budaya kerja yang memang ingin diciptakan. Yaitu budaya kerja yang dinamis, kolaboratif dan terbuka
2. Penerapan Kemampuan Kerja dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan sudah tepat dan aplikatif untuk perusahaan kesehatan yang memang selalu membutuhkan orang-orang yang terbiasa dengan perubahan dan adaptif terhadap kesehatan mental anak saat ini
3. Penerapan Kemampuan Kerja dan Tunjangan Kesejahteraan saling mendukung satu sama lain. Kemampuan Kerja akan sangat tepat digunakan oleh perusahaan-perusahaan yang ingin menumbuhkan lingkungan kerja yang dinamis. Sementara itu penerapan Tunjangan Kesejahteraan secara maksimal akan sangat terbantu dengan lingkungan fisik kantor yang memang mendukung untuk kegiatan diskusi dan budaya kerja yang dinamis
4. Masih banyak yang perlu diperbaiki agar penerapan Kemampuan Kerja dan Tunjangan Kesejahteraan menjadi lebih maksimal dan berdampak ke pertumbuhan bisnis Klinik Mentari Anakku

**DAFTAR PUSTAKA**

- Abidin, A. Z., & Sunarto, A. (2023). Kinerja Karyawan Berbasis Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Pada PT Nusa Akusara Megasindo Kabupaten Tangerang. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(6), 2730-2743. <https://www.journal.lembagakita.org/jemsi/article/view/1778>
- Afandi. (2018). JURNAL APLIKASI MANAJEMEN. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, 9.
- Aini, A. N., & Frianto, A. (2020). ANALISIS KINERJA KARYAWAN DILIHAT DARI PEMBERIAN REWARD MELALUI KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT. HANARIDA TIRTA BIRAWA SIDOARJO Agus Frianto. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(2), 323–331. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/31065>.
- Amirullah. (2015). Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Angelique, P., Yusuf Bahtiar, M., & Supriyaningsih, O. (2025). The Impact Of The Qris Government Program As A Payment System On The Development Of Msmes In 2024 In An Islamic Economic Perspective (Study on culinary UMKM business actors in Labuhan Ratu Bandar Lampung City). *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ilmu Ekonomi (JASMIEN)*, 5(2), 436–442. <https://doi.org/10.54209/jasmienv5i02.1034>.
- Arif Yusuf Hamali, S.S, M.M (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit CAPS (Center for Academic Publishing Service), Jakarta.
- Arikunto, S. (2018). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta. 2018.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2017). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. Kogan Page Publishers.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2017). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. Kogan Page Publishers.
- Bachrun E. (2015). Hubungan dukungan keluarga dengan kepatuhan minum obat antiretroviral pada orang dengan HIV/AIDS (ODHA). Stikes Bhakti Husada . Mulia Madiun. 2015; VII.
- Bagong Suyanto & Sutinah (2015). Metode Penelitian Sosial Berbagai Alternatif Pendekatan. Jakarta:Kencana.
- Bedjo Siswanto. (2021). Pengantar Manajemen. Bumi Aksara, Jakarta.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Booth, W. C., Colomb, G. G., & Williams, J. M. (2016). The Craft of Research (4th ed.).
- Budi Waluyo (2020). Pengaruh Campuran Abu Sekam Padi Terhadap Kuat Tekan Paving Block Dengan Variasi 0%, 30%, 35%, dan 40% Pada Perbandingan 1 pc 10 ps, 1 pc 13 ps, dan 1 pc 15 ps, Tugas Akhir, Jurusan Teknik Sipil, Fakultas Teknik, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Cascio, W. F. (2018). Managing Human Resources : Producttivity, Quality of Work Life, Profits (3ed ed.). New York: Mcgraw-Hill.
- Cascio, W.F. (2018). Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work, Life, Profits (10th ed.). New-York : McGraw Hill Higher Education.
- Creswell, J.W. (2018). Penelitian Kualitatif & Desain Riset. Memilih di antara Lima Pendekatan. Terjemahan Ahmad Lintang Lazuardi. Yogyakarta:
- Daryanto & Setyabudi, Ismanto. (2019). Konsumen dan Pelayanan Prima. Yogyakarta : Gava Media.
- Dessler, G. (2017). Human Resource Management (15th Edition). Boston: pearson.
- Dessler, Garry. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kesembilan. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. (2020). Kinerja Karyawan : Motivasi Dan Disiplin Kerja Pada Pt Asahi Indonesia. *Forum Ekonomi*, 22(1), 130–137.



- George R. Terry. (2016). Prinsip-prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia. Diterjemahkan oleh Malayu S.P Hasibuan Edisi Revisi. PT. Bumi Askara. Jakarta.
- Handoko. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama. Bandung: Pustaka Setia, Bandung.
- Handoko. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama. Bandung: Pustaka Setia, Bandung.
- Harnanto,Drs.M. Soc.Sc. (2019). Dasar-dasar akuntansi.Yogyakarta
- Hasibuan (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara Mandar Maju.
- Hasibuan, M. S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P Malayu (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara Mandar Maju.
- Hasibuan, S.P Malayu (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara Mandar Maju.
- Ika Arista Rosanti, & Doni Marlius. (2023). Pengaruh Sistem Kerja, Kompensasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Tenaga Outsourcing di Bank BNI Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 152–168. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1656>.
- Indriyani, A. (2014). ANALISIS PENGARUH GAJI DAN TUNJANGAN KESEJAHTERAAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN OPERATION DEPARTMENT PT. EXPORT LEAF INDONESIA. *Jurnal Paradigma*, 12(01), 41–56. <https://media.neliti.com/media/publications/115589-ID-analisis-pengaruh-gaji-dan-tunjangan-kes.pdf>.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek). Medan : Rajagrafindo Persada.
- Kotler, P. and Keller, Kevin L. (2016) : Marketing Management, 15th Edition New Jersey: Pearson Pretice Hall, Inc.
- Kusumawati, R. A. (2024). Implementasi Program Talent Management sebagai Strategi Peningkatan Kesejahteraan Karyawan di PT Bank Syariah Indonesia. *Journal of Society Bridge*, 2(1), 60–79. <https://doi.org/10.59012/jsb.v2i1.38>.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2017). Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2017. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Merriam, S. B. (2018). Qualitative Research: A Guide To Design And Implementation (3rd Ed.). Jossey-Bass.
- Miles, M. B., Huberman, A. M. and Saldana, J. (2019). Qualitative Data Analysis. (Fourth Edi). SAGE Publication. Ltd.
- Munajah, Anwar; Purba, Debora E. (2019). Pengaruh kepemimpinan etis dan iklimEtis terhadap komitmen afektif. *Jurnal Psikologi*, 14.1: 30-39.
- Najoan, Jacqueline Fritzie., Lyndon R. J. Pangemanan., dan Ellen G. Tangkere. (2018). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa. *Agri Sosio Ekonomi Unsrat*. Volume 14.
- Park:Sage Psikologi Sosial Vol.1, No.32-47.
- Patton, M. Q. (2018). Qualitative Evaluation and Research Methods. Newbury
- Pranata, S. P. (2024). Analisis Kredit CV. Usaha Makmur Perkasa Mandiri untuk Meningkatkan Pendapatan Anggota Koperasi. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ilmu Ekonomi (JASMIEN)*, 5(2), 1–11. <https://doi.org/https://journal.cattleyadf.org/index.php/Jasmien/Index>.
- Pustaka Pelajar.
- Robbins, S. P. (2016). Manajemen. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.



- ROSNI (2017) Analisis Tingkat Kesejahteraan Masyarakat Nelayan di Desa Dahari Selebar Kecamatan Talawi Kabupaten Batubara. Medan: Fakultas. Ilmu Sosial Universitas Negeri Medan. ISSN: 2549–7057.
- Rusdiana and Zaqiah, Q.Y. (2022). Manajemen Perkantoran Modern. Bandung.
- Rusyan, H. (2022). Membangun Efektivitas Kinerja Kepala Desa. Jakarta: BumiAksara.
- Safitri, S. R., & Patrisia, D. (2019, April). The Effect of Leadership, Communication, and Motivation On Employee Performance: A Literature Review. In 2nd Padang International Conference on Education, Economics, Business and Accounting (PICEEBA-2 2018) (pp. 249-253). Atlantis Press.
- Sedarmayanti. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Sinambela Lijan Poltak dan Sarton Sinambela. (2019). Manajemen Kinerja, Pengelolaan, Pengukuran, Dan Implikasi Kinerja. Depok : Rajawali Pers.
- Sochib. (2018). Pengantar Akuntansi 1. Yogyakarta: Deepublish.
- Sugiharta, B. J. (2019). Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja member oriflame di Bali tahun 2017. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 11(1), 44-53.
- Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Alfabeta.
- Sunarto, A. (2020). Pengembangan sumber daya manusia dengan berbasis inovasi untuk menghadapi revolusi industri 4.0. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(2), 397-407. <https://www.journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/504>
- Sunarto, A., & Abidin, A. Z. (2024). Analisis Penerapan Disiplin dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Nembol Kecamatan Mandalawangi Kabupaten Pandeglang. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 1754-1765. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>
- Sutrisno, E, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Kencana.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan 8). Jakarta: Kencana.
- Topik Hidayat, & Sungkono. (2023). Pengaruh Kesejahteraan Dan Semangat Kerja Pada Karyawan Pt Karya Asri Mandiri. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEKOMBIS)*, 2(3), 220–228. <https://doi.org/10.55606/jekombis.v2i3.1952>.