



## HUBUNGAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI ADMINISTRASI DI RUMAH SAKIT MUHAMMADIYAH SELOGIRI

### *THE RELATIONSHIP BETWEEN THE QUALITY OF WORK LIFE AND THE PERFORMANCE OF ADMINISTRATIVE EMPLOYEES AT MUHAMMADIYAH SELOGIRI*

**Amalia Devi Fitriatama Arbi<sup>1\*</sup>, Agus Trijono<sup>2</sup>, Hesty Latifa Noor<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Universitas Duta Bangsa Surakarta

Email : [amaliadevifitriatamaarbi26@gmail.com](mailto:amaliadevifitriatamaarbi26@gmail.com)\*; [hesty\\_latifa@udb.ac.id](mailto:hesty_latifa@udb.ac.id)

#### Article Info

##### Article history :

Received : 22-07-2024

Revised : 27-07-2024

Accepted : 29-07-2024

Published : 01-08-2024

#### Abstract

*Work-Life Quality (WLB) is a crucial aspect in enhancing employee performance. This study aims to analyze the relationship between WLB and employee performance in the administrative department of Muhammadiyah Selogiri Hospital. A quantitative research method with a cross-sectional design was employed. The population consisted of all 30 administrative staff members of Muhammadiyah Selogiri Hospital. Data collection utilized questionnaires distributed to the respondents. Data analysis was conducted using simple linear regression. The results indicated a significant positive correlation between WLB and employee performance in Muhammadiyah Selogiri Hospital. The coefficient of determination ( $R^2$ ) of 0.098 suggests that 9.8% of the variation in employee performance can be explained by the variation in WLB. The remaining 90.2% is attributed to other factors. The regression coefficient  $X$  of 0.236 implies that for each unit increase in WLB, there is a corresponding 0.236 unit increase in employee performance. The positive regression coefficient indicates a positive directional influence of variable  $X$  on variable  $Y$ . However, the significance value (Sig.) of 0.091, exceeding the threshold of 0.05, leads to the rejection of the alternative hypothesis ( $H_a$ ) and the acceptance of the null hypothesis ( $H_o$ ). Consequently, variable  $X$  (WLB) is not found to significantly impact variable  $Y$  (employee performance). Despite the observed positive correlation, the influence of WLB on employee performance is considered weak and statistically insignificant. This implies insufficient evidence to conclude that WLB definitively enhances employee performance.*

**Keywords :** *Work-Life Quality, Employee Performance, Hospital Administration Muhammadiyah Selogiri.*

#### Abstrak

Kualitas kehidupan kerja merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan kinerja pegawai



administrasi Rumah Sakit Muhammadiyah Selogiri. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan desain cross-sectional. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai administrasi Rumah Sakit Muhammadiyah Selogiri yang berjumlah 30 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden. Data dianalisis dengan menggunakan regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dan kinerja pegawai administrasi Rumah Sakit Muhammadiyah Selogiri. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.098 menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen (Kualitas Kehidupan Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai) adalah sebesar 9,8% dan sisanya 90,2% disebabkan oleh faktor lain. Koefisien regresi X sebesar 0.236 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai kualitas kehidupan kerja bertambah sebesar 0.236, koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah positif. Nilai Sig. (0.091) > 0.05 maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima, jadi variabel X (Kualitas Kehidupan Kerja) tidak berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai). Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa Meskipun terdapat hubungan positif antara kualitas kehidupan kerja dan kinerja, pengaruh kualitas kehidupan kerja tergolong lemah dan tidak signifikan secara statistik. Artinya, tidak terdapat cukup bukti untuk menyimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja secara pasti meningkatkan kinerja pegawai.

**Kata Kunci : Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja Pegawai, Administrasi Rumah Sakit Muhammadiyah Selogiri.**

## **PENDAHULUAN**

Kualitas kehidupan kerja merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kualitas kehidupan kerja yang baik dapat memicu motivasi, meningkatkan produktivitas, dan mengurangi stres kerja. Hal ini berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Kualitas kehidupan kerja program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan dengan menciptakan pegawai yang lebih baik (Walenta Sakti Abdi, 2019). Penting bagi rumah sakit untuk membuat pegawai merasa nyaman dengan pekerjaan dan lingkungan kerja sehingga mereka dapat mencapai kinerja terbaik. Karena sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berharga, maka perusahaan bertanggung jawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan sumbangannya secara optimal untuk mencapai tujuan rumah sakit. Menurut (Chandrasari, 2017) ada dua hal yang mempengaruhi bagaimana seseorang bekerja dengan baik, yaitu kemampuan dan motivasi. Artinya ketika pegawai berusaha keras untuk membantu perusahaan berkembang dan mencapai tujuan kerja yang telah ditetapkan. Usaha pegawai tersebut dikenal sebagai kinerja pegawai. Menurut pendapat (Sihombing & Batoebara, 2019) kinerja adalah hasil kerja yang bisa dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang mereka, demi mencapai tujuan organisasi secara sah, sesuai hukum, serta moral dan etika. Setiap pegawai memiliki kemampuan yang berbeda, sehingga kinerja mereka bervariasi tergantung pada kemampuan, usaha, dan kesempatan yang mereka miliki. Lingkungan kerja yang baik bisa menjadi dorongan bagi pegawai untuk mencapai kinerja terbaik. Kinerja ini terlihat dalam tindakan atau pelaksanaan tugas yang dapat diukur atau dinilai. Oleh karena itu, organisasi perlu mengukur atau mengevaluasi kinerja pegawai untuk mengetahui seberapa baiknya. Penilaian kinerja adalah proses untuk mengevaluasi hasil kerja individu atau kelompok dalam organisasi, yang dilakukan secara sistematis oleh pemimpin organisasi berdasarkan tugas yang diberikan kepada mereka (Monalis dkk., 2020).



Rumah Sakit Muhammadiyah Selogiri, sebagai salah satu rumah sakit swasta ternama di Indonesia, memiliki komitmen untuk meningkatkan kualitas pelayanannya. Salah satu upaya untuk mencapai tujuan tersebut adalah dengan meningkatkan kinerja pegawai, khususnya pegawai administrasi. Keberhasilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya adalah dengan adanya persepsinya tentang lingkungan dimana ia bekerja seperti halnya pegawai Rumah Sakit Muhammadiyah Selogiri apabila Rumah sakit ini adalah memiliki kualitas dengan fasilitas dan peralatan yang cukup canggih serta telah memiliki dokter-dokter spesialis yang cukup. Hal ini dapat memiliki persepsi dari masyarakat sebagai rumah sakit yang berkualitas akan dapat membangun perasaan bangga pada pegawai yang bekerja di Rumah Sakit tersebut. Terciptanya sistem informasi serta komunikasi yang baik di lingkungan rumah sakit akan membentuk suatu jalinan kerja yang bersinergi di setiap jenjang dan unit pelayanan di Rumah Sakit sehingga adanya saling menghargai dan toleransi yang tinggi pada setiap pegawai terhadap sesama rekan kerjanya. Pelayanan prima di rumah sakit akan tercapai jika setiap seluruh sumber daya manusia yang dinyatakan dengan paramedis dan pegawai rumah sakit yang mempunyai Kualitas kehidupan kerja selain Partisipasi kerja, Pengembangan karir, Komunikasi, Kompensasi dan Kebanggaan maka rumah sakit juga harus ditunjang oleh keterampilan khusus paramedis dan dokter, juga kemampuan pegawai dalam memahami sikap responsif (peka) dengan pasien, menguasai pekerjaan dengan skill yang sesuai, serta kemampuan bersifat profesional. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan kinerja pegawai administrasi Rumah Sakit Muhammadiyah Selogiri.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, menurut (Adhi Kusumastuti dan Ahmad Mustamil Khoirin, 2019) penelitian kuantitatif adalah cara untuk menguji teori secara objektif dengan mengeksplorasi hubungan antara berbagai variabel. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain cross-sectional. Menurut (Asrulla dkk., 2023) populasi merupakan kelompok orang, kejadian atau minat yang akan diteliti oleh peneliti. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai administrasi Rumah Sakit Muhammadiyah Selogiri yang berjumlah 30 orang. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuesioner. Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang melibatkan penyampaian serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk mereka jawab (Syapitri dkk., 2021). Analisis data merupakan upaya mencari dan menata secara sistematis hasil observasi, wawancara dan hasil lainnya untuk meningkatkan pemahaman peneliti tentang kasus yang diteliti dan menyajikannya dalam temuan bagi orang lain (Nurdewi, 2022). Data dianalisis dengan regresi linear sederhana.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana**

1. Tabel Model Summary : nilai korelasi atau tingkat hubungan antar variabel (R) yaitu sebesar 0.314. Diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.098 yang mengandung arti bahwa



- pengaruh variabel independen (Kualitas Kehidupan Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai) adalah sebesar 9,8% dan sisanya 90,2% disebabkan oleh faktor lain.
2. Tabel ANOVA : Diperoleh nilai Sig. (0.091) > 0.05 maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima, jadi variabel X (Kualitas Kehidupan Kerja) tidak berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai).
  3. Berdasarkan nilai signifikansi: dari tabel Coefficients diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.003 < 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja (X) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja (Y).
  4. Berdasarkan nilai t: diketahui nilai t hitung sebesar 1.748 > 1.699 t tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja (X) berpengaruh terhadap variabel (Y).

Hasil penelitian telah membuktikan bahwa hubungan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai tidak signifikan. Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai hanya sebesar 9.8% dari 100% yang artinya 90.2% disebabkan oleh faktor lain. Nilai koefisien beta sebesar 0,314 menunjukkan bahwa hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan kinerja pegawai tergolong lemah. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Adhe Norabdi Chandra tahun 2018 dengan hasil penelitian menunjukkan P-Value 0,032 < 0,05 yang artinya  $H_o$  ditolak yang berarti ada hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap public (non intensif) RSUD Abdul Wahab Sjahranie Samarinda tetapi nilai korelasi adalah 0,156 dimana variabel kualitas kehidupan kerja dengan kinerja perawat berkorelasi rendah atau lemah (Chandra, 2018). Penelitian Iga Tri Putri tahun 2018, Terdapat hubungan positif antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja perawat rumah sakit ( $r_{xy} = 0,332$  dengan  $p = 0,000 < 0,05$ ). Artinya ada hubungan positif antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja perawat. Dimana semakin tinggi kualitas kehidupan kerja maka kinerja perawat juga semakin tinggi, begitu juga sebaliknya jika kualitas kehidupan kerja rendah maka kinerja perawat juga rendah. Tetapi Sumbangan yang diberikan oleh kualitas kehidupan kerja sebesar 11% dari persentase sumbangan ini maka terlihat masih terdapat 64,9 % pengaruh dari faktor lain (Putri, 2018). Penelitian oleh Alvina Fikriatuzuhroh tahun 2021 menyatakan tidak ada hubungan antara Quality of Nursing Work Life dan kinerja perawat di Rumah Sakit DKT Dr. Soetarto Yogyakarta (nilai p: 0.689) (Capinera, 2021). Penelitian selanjutnya oleh Deti Ratnaningsih tahun 2024 dengan hasil penelitian sebagian besar responden menilai kualitas kehidupan kerja dalam kategori baik sebanyak 73 responden (86.9%). Sebagian besar responden memiliki tingkat kinerja dalam kategori baik sebanyak 71 responden (84.5%). Tidak ada hubungan kualitas kehidupan kerja dengan kinerja perawat diruang Rawat Inap (Ratnaningsih dkk., 2023).

Hasil ini tidak sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Dwi Wahyu Artiningsih tahun 2024, hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja mampu memberikan pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja pegawai bahwa persepsi kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Hal ini mengindikasinya bahwa adanya kualitas kehidupan kerja menumbuhkan keinginan para pegawai untuk tetap tinggal dalam organisasi. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh kesimpulan kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin (Artiningsih, 2022).



## KESIMPULAN

Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa Tabel Model Summary menunjukkan nilai korelasi atau tingkat hubungan antar variabel (R) yaitu sebesar 0.314. Diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.098 yang mengandung arti bahwa pengaruh variabel independen (Kualitas Kehidupan Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai) adalah sebesar 9,8% dan sisanya 90,2% disebabkan oleh faktor lain. Tabel ANOVA diperoleh nilai Sig. (0.091) > 0.05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, jadi variabel X (Kualitas Kehidupan Kerja) tidak berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai). Tabel Coefficients diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0.003 < 0.05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja (X) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja (Y).

## DAFTAR PUSTAKA

- Aiman, U., Abdullah, K., Jannah, M., Hasda, S., Fadilla, Z., Masita, Taqwin, Sari, M. E., & Ardiawan, K. N. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In *Yayasan Penerbit Muhammad Zaini*.
- Angelia, I. N., & Soeharto, T. N. E. D. (2020). Quality Of Work Life Di Era 5.0: Tinjauan Literatur. *Prosiding Seminar Nasional 2020 Fakultas Psikologi Umby*, 116–129.
- Chairunnisah, R., Km, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Teori Sumber Daya Manusia. In *Kinerja Karyawan*.
- Hayulita, S., Andriani, M., & Ningsih, A. M. (2022). Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja Perawat Dengan Kinerja Perawat Di Rsi Ibnu Sina Padang Panjang. *Jurnal Ners*, 7(1), 20–26. <https://doi.org/10.31004/Jn.V7i1.8301>
- Mukhyi, M. A. (2023). *Metodologi Penelitian Panduan Praktis Penelitian Yang Efektif* (Vol. 1).
- Sihombing, P. L. T., & Batoebara, M. U. (2019). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Pencapaian Tujuan Perusahaan Di Cv Multi Baja Medan. *Jurnal Publik Reform Undhar Medan*, 6, 1–16.
- Syapitri, H., Amila, Arintonang, J., & Ahlimedia Press (Anggota Ikapi: 264/Jti/2020), Cetakan Pertama, N. 2021. (2021). *Penelitian Kesehatan*.