

## **The Influence Of Quality Of Worklife, Job Satisfaction And Marital Status On Employee Performance**

*Jesslyn Juanti<sup>1</sup>, Margaretha Banowati<sup>2</sup>, Paulus Sugiarto<sup>3</sup>*

*Universitas Katolik Parahyangan, Bandung, Indonesia<sup>1</sup>*

*Universitas Katolik Parahyangan, Bandung, Indonesia<sup>2</sup>*

*Universitas Katolik Parahyangan, Bandung, Indonesia<sup>3</sup>*

*Email: [jesslynjuanti@gmail.com](mailto:jesslynjuanti@gmail.com)*

**Abstract:** Human resources are an critical aspect in shifting a employer or organization. Quality of Worklife (QWL) and employee job satisfaction are factors to consider in addition to marital status which the biographical variables that can have an impact on worker overall performance. The novelty of this studies is that it combines the influence of quality of worklife and job satisfaction and assesses whether there are variations inside the affect of quality of worklife, job satisfaction, and marital status on respondents who are categorized as clinical and non-clinical practitioners who have different workloads. The novelty this studies is also partially determine the have an effect on marital status, which biographical variables that may influence employee overall performance, as well as the influence of marital status when combined with the variables quality of worklife and job satisfaction on worker performance. Data processing and analysis using Spss for Windows program. The research technique makes use of a quantitative method with a survey approach for personnel using a questionnaire. The research sample was clinical and non-clinical employees at Charitas Hospital Palembang with a total of one hundred respondents. The effects of the evaluation show that quality of worklife has a substantial impact at the performance of clinical and non-medical employees, job satisfaction has a substantial impact at the performance of clinical and non-clinical employees, and marital status has a adverse impact at the performance of scientific and non-scientific employees. If the three independen variables are combined, the results of the evaluation display that quality of worklife, job satisfaction, and marital status collectively have a severe impact on the overall performance of clinical and non-clinical employees.

**Keywords:** Job satisfaction; Employee performance; Marital status; Quality of Worklife

**Abstrak:** Setiap perusahaan atau organisasi bergantung pada sumber daya manusia (SDM). *Quality of Worklife* (QWL) dan kepuasan kerja karyawan merupakan aspek yang perlu dipertimbangkan, serta status perkawinan pada variabel biografi yang memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kebaharuan penelitian yaitu menggabungkan pengaruh *quality of worklife* dan kepuasan kerja serta menilai adakah perbedaan *quality of worklife*, kepuasan kerja, dan status perkawinan pada responden yang dikategorikan menjadi pelaksana klinis dan non klinis yang memiliki beban kerja yang berbeda. Kebaharuan pada penelitian ini juga menilai pengaruh status perkawinan secara parsial memberi pengaruh terhadap kinerja, serta pengaruhnya status perkawinan apabila digabungkan dengan variabel *quality of worklife* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Data diolah menggunakan aplikasi Spss for Windows. Desain penelitian dengan pendekatan kuantitatif menggunakan survei pada kuesioner. Sampel pengkajian adalah karyawan pelaksana klinis dan non klinis di Charitas Hospital Palembang dengan jumlah 100 responden. Pada hasil analisis menunjukkan bahwa *quality of worklife* memberi hasil positif pada kinerja pelaksana klinis dan non klinis, kepuasan kerja memberi hasil positif pada kinerja pelaksana klinis dan non klinis, dan status perkawinan memberi hasil negatif terhadap kinerja pelaksana klinis dan non klinis. Apabila ketiga variabel independen digabungkan maka hasil analisis menunjukkan bahwa *quality of worklife*, kepuasan kerja, dan status perkawinan memberi dampak yang cukup besar pada kinerja karyawan pelaksana klinis dan non klinis.

**Kata Kunci:** Kinerja Karyawan; Kepuasan Kerja; Status Perkawinan; *Quality of Worklife*

### **PENDAHULUAN**

Keberhasilan suatu perusahaan banyak ditentukan oleh kinerja dan tingkat loyalitas karyawan. Lingkungan kerja yang semakin kompetitif dan perubahan teknologi dapat mempengaruhi perusahaan dalam mempertahankan karyawan yang kompeten terlepas dari strategi manajemen, kebijakan dan

pendekatan manajemen sumber daya manusia. *Quality of Worklife* atau kualitas kehidupan kerja merupakan kondisi karyawan terhadap kontribusi organisasi dalam mencapai tujuan dan meningkatkan produktivitas melalui kesejahteraan karyawan (Haryono dan Pamungkas 2021; Reddy dan Chandana 2019; Hamad 2018). Meskipun definisi QWL bervariasi karena keragaman konsep, namun maknanya tetap sama yaitu memperbaiki lingkungan kerja, meningkatkan moral pekerja, dan memberikan kualitas terbaik (Al-Otaibi 2020; Reddy dan Chandana 2019). Tinjauan *Quality of worklife* mengacu pada berbagai komponen termasuk kepuasan kerja, komitmen karyawan pada organisasi, kelelahan pekerjaan (Al-Otaibi 2020; Daniel 2019), lingkungan kerja, peluang untuk promosi, kestabilan emosional, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, sifat pekerjaan, fasilitas, kemandirian pekerjaan, posisi karyawan, tantangan dan tanggung jawab pekerjaan, kecukupan sumber daya (Al-Otaibi 2020), kompensasi yang sesuai dan adil, kesempatan untuk berkembang, integrasi sosial dalam lingkungan kerja, kondisi kerja yang aman dan sehat (Al-Otaibi 2020; Hamad 2018), konstitusionalisme dalam kerja organisasi, serta keseimbangan kehidupan kerja (Hamad 2018). Kompensasi yang adil terkait nilai yang diterima karyawan sesuai beban kerjanya serta dapat menjadi motivasi karyawan bekerja sehingga tujuan organisasi lebih tercapai. Lingkungan kerja yang sehat dan aman mengacu pada lingkungan kerja yang bebas dari hazard atau faktor lain yang dapat memberi pengaruh tidak baik pada kesehatan. Karyawan diberi peluang untuk mengembangkan kemampuan dan ketrampilan. Integrasi di tempat kerja meliputi integrasi sosial dengan menciptakan area kerja yang sehat membuat karyawan merasa menjadi bagian dari perusahaan. Konstitusional di tempat kerja seperti hak dan kewajiban karyawan dalam kebebasan mengungkapkan pendapat. Ruang hidup seperti waktu yang tersedia bagi karyawan bersama keluarga tanpa bekerja. Relevansi sosial yaitu komitmen untuk berperilaku etis terhadap masyarakat (Sabonete et al 2021; Hamad 2018). Ketika karyawan tidak memiliki quality worklife yang baik, dapat menimbulkan permasalahan pada beberapa indikator seperti indikator fisiologis, indikator psikologis, dan indikator perilaku. Indikator fisiologis pada jangka pendek dapat berupa kelelahan, sakit kepala, mual hingga pada jangka panjang dapat menimbulkan tekanan darah tinggi, sakit maag, dan sebagainya. Pada indikator psikologis dapat timbul kecemasan, perubahan suasana hati, dan rendahnya atau tidak ada respons untuk termotivasi. Indikator perilaku dapat berupa peningkatan ketidakhadiran, cepat marah, mengerjakan pekerjaan lebih lama, dan karir yang stagnan (Daniel 2019). Meningkatkan QWL dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan karyawan (Ruhana et al 2019), mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan serta berdampak pada kinerja perusahaan (Haryono dan Pamungkas 2021).

Kepuasan karyawan merupakan komponen penting yang berhubungan dengan pekerjaan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja adalah perasaan dan emosional positif negatif yang ditunjukkan oleh seorang karyawan tentang berbagai aspek pekerjaannya. (Haryono dan Pamungkas 2021; Ruhana et al 2019; Inayat dan Khan 2021; Hamad 2018; Ezeanyim et al 2019). Kepuasan kerja artinya hal yang bersifat individual. Kepuasan karyawan yang tinggi pada umumnya memberi dampak pada pekerjaan yang lebih produktif, teratur serta sempurna waktu, lebih berkomitmen, dan lebih puas dalam hidup mereka (Inayat dan Khan 2021). Indikator kepuasan kerja sesuai *Job Descriptive Index* (JDI) yaitu *Pay, Promotion, Work, Supervision, dan Co-worker*.

Karyawan yang bekerja pada organisasi memiliki pendidikan, pengalaman, dan ketrampilan yang berbeda. Karyawan mengharapkan imbalan yang diterima mencerminkan perbedaan tanggung jawab dan pengalaman bekerja. Terdapat dua aspek pada kepuasan kerja terkait pekerjaan yaitu variasi pekerjaan dan kontrol terhadap langkah kerja. Pekerjaan yang sedikit variasinya dapat membuat karyawan merasa jenuh, sedangkan pekerjaan yang terlalu banyak variasinya dapat membuat karyawan merasa stress. Promosi kerja ialah perencanaan karir seseorang dalam bentuk tanggung jawab yang lebih tinggi. Keeratan hubungan dengan rekan kerja dapat mengurangi ketegangan dan kecemasan dalam bekerja (Sukrispiyanto 2019).

Salah satu faktor pada variabel biografi yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu status perkawinan para pekerja (Aslam et al 2020). Dampak status perkawinan merupakan indikator positif terhadap kinerja karyawan menurut Aslam et al, 2020. Menurut Hussain dan Ahmad 2021, karyawan yang belum menikah cenderung menunjukkan tingkat perhatian kinerja kerja yang meningkat dibandingkan dengan karyawan yang menikah.

Kinerja merupakan hasil dari suatu proses penyelesaian pekerjaan (Sopiah dan Etta 2018). Kinerja karyawan adalah keberhasilan individu ketika melakukan pekerjaan dibandingkan dengan standar yang seharusnya (Haryono dan Pamungkas 2021). Peningkatan kinerja sebaiknya dilakukan meskipun seseorang atau sekelompok dalam organisasi telah memperoleh hasil kerja sesuai harapan agar memutuskan pencapaian kuantitatif yang lebih tinggi atau menggunakan kualitas yang meningkat di masa depan.

Meskipun terdapat beberapa peneliti terdahulu yang melakukan penelitian pada beberapa variabel serupa, namun terdapat kebaruan pada penelitian ini yaitu menggabungkan pengaruh *quality of worklife* dan kepuasan kerja yang memberi manfaat pada pendekatan tata kelola sumber daya manusia dalam persaingan di layanan sektor kesehatan terutama Rumah sakit. Penelitian ini menilai adakah perbedaan pengaruh *quality of worklife*, kepuasan kerja, dan status perkawinan pada responden yang dikategorikan menjadi pelaksana klinis dan non klinis. Penelitian terbatas mengenai pengaruh status perkawinan terhadap kinerja, maka kebaruan pada penelitian ini juga menilai pengaruh status perkawinan secara parsial yang memberi pengaruh pada kinerja karyawan, serta pengaruhnya status perkawinan apabila digabungkan dengan variabel QWL dan kepuasan kerja pada kinerja.

Tujuan penelitian yaitu mengetahui efektivitasnya *quality of worklife*, kepuasan kerja dan status perkawinan pada kinerja karyawan. Hasil penelitian memberi manfaat bagi rumah sakit dalam menarik perhatian *manager* dan *supervisor* untuk meningkatkan kinerja karyawan, serta bermanfaat dalam manajemen SDM yang diharapkan dapat mengembangkan program untuk meningkatkan kinerja dengan memperhatikan kepuasan kerja serta *quality of worklife* di tempat kerja sehingga tujuan organisasi semakin tercapai.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian eksplanatori dengan metode pendekatan kuantitatif secara survei kepada karyawan di Charitas Hospital Palembang dengan menggunakan kuesioner untuk mendapatkan data *quality of worklife*, kepuasan kerja, Status Perkawinan, dan Kinerja Karyawan. Sampel penelitian adalah karyawan pelaksana klinis dan non klinis dengan jumlah 100 responden yang merupakan karyawan tetap di Charitas Hospital Palembang. Teknik pengumpulan sampel dengan *Proportionate Stratified Random Sampling*. Setiap pernyataan diberi tanda centang sesuai skor menggunakan skala Likert.

*Quality of Worklife* merupakan kondisi karyawan terhadap kontribusi organisasi dalam mencapai tujuan dan meningkatkan produktivitas melalui kesejahteraan karyawan. Indikator *Quality of worklife* yang digunakan dalam penelitian ini kompensasi yang adil, lingkungan kerja yang sehat dan aman, peluang untuk berkembang, keamanan kerja, integrasi tempat kerja, konstusionalisme di tempat kerja, ruang hidup, dan relevansi social di tempat kerja. Untuk mengukur *quality of worklife* menggunakan nilai likert yaitu pada nilai 1 artinya tidak pernah, nilai 2 artinya jarang, nilai 3 artinya sedang, nilai 4 artinya sering, dan nilai 5 artinya selalu.

Kepuasan kerja merupakan respon emosional/perasaan positif dan negatif karyawan tentang berbagai aspek pekerjaannya. Dimensi kepuasan kerja pada penelitian berdasarkan *Job Descriptive Index* yaitu *Pay, Work, Supervision, Promotion, Co-workers*. Untuk mengukur kepuasan kerja menggunakan nilai *likert* yaitu nilai 1 artinya sangat tidak puas, nilai 2 artinya tidak puas, nilai 3 artinya ragu-ragu, nilai 4 artinya puas dan nilai 5 artinya sangat puas.

Status perkawinan menggunakan tabel *dummy* dengan nilai 1 yang sudah menikah dan nilai 0 yang belum menikah. Kinerja karyawan diartikan sebagai keberhasilan karyawan melakukan pekerjaan di organisasi dibandingkan kriteria kerja. Indikator kinerja dalam penelitian ini yaitu *quality, Quantity, Precise Time, Ability Cooperation*. Untuk mengukur kinerja karyawan menggunakan nilai *likert* yaitu nilai 1 artinya sangat tidak setuju, nilai 2 artinya tidak setuju, nilai 3 artinya ragu-ragu, nilai 4 artinya setuju, dan nilai 5 artinya sangat setuju.

Pernyataan variabel *quality of worklife* mencakup anda menganggap bahwa gaji anda sesuai dengan apa yang anda berikan kepada organisasi dan bahwa anda menerima bonus yang sesuai dengan kinerja anda, cara atasan menilai dan mengamati pekerjaan dan produktivitas anda membuat anda merasa tidak nyaman di hadapan rekan kerja, debu, bising, dan panas membuat anda merasa tidak nyaman dan merusak kesehatan, anda harus memiliki alat perlindungan diri dan metode untuk melindungi diri di tempat kerja, pemeriksaan kesehatan dilakukan saat masuk bekerja dan dilakukan secara berkala, anda harus menerima otorisasi dari atasan untuk memutuskan dalam melakukan pekerjaan, anda memiliki cukup informasi dan pengetahuan tentang posisi untuk memutuskan apa dan bagaimana melakukan pekerjaan, anda akan dipromosikan sesuai dengan kemampuan dan produktivitas di tempat kerja, ada beasiswa yang membantu anda melanjutkan pendidikan atau mengambil kursus atau spesialisasi, rekan kerja menerima pendapat anda saat mengerjakan tugas yang membutuhkan kerja sama, anda tidak ragu untuk menyampaikan pendapat anda kepada atasan langsung, anda percaya bahwa perlakuan antara karyawan dan atasan langsung tidak ada diskriminasi tanpa memandang usia, jenis kelamin, atau pekerjaan, anda tidak menyelesaikan tugas kantor di tempat kerja, rumah sakit mengadakan kegiatan rekreasi untuk karyawan dan keluarga, anda tidak mengganggu waktu untuk keluarga anda karena pekerjaan, anda berpartisipasi dalam kegiatan sosial dengan menyapa pasien atau pengunjung.

Pernyataan variabel kepuasan kerja mencakup gaji yang saya terima saat ini jika dengan beban kerja dan tanggung jawab yang saya lakukan, jenis tunjangan yang diberikan diluar gaji pokok yang saya terim, kesempatan untuk dipromosikan dalam karir, pekerjaan yang saya lakukan saat ini disesuaikan dengan latar belakang pendidikan, kemampuan, dan keahlian saya, beban tugas dalam pekerjaan yang dilakukan saat ini sudah sesuai, bantuan dari rekan kerja pada bidang yang kurang dipahami, komunikasi dengan rekan kerja, arahan pekerjaan dan komunikasi dengan atasan.

Pernyataan variabel kinerja mencakup kualitas hasil kerja yang memenuhi standar rumah sakit dan kualitas pekerjaan yang dilakukan dengan hati-hati, mengatasi masalah dengan menggunakan pendekatan dan teknik terbaru, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan lebih dari target yang diberikan, tiba di tempat kerja tepat waktu, tidak pulang lebih awal, bekerja sama dalam tim, dan memiliki pengetahuan yang luas untuk membantu rekan kerja membuat keputusan, memilih dan melihat masalah dari berbagai sudut pandang.

Pada pernyataan variabel *quality of worklife* dan kepuasan kerja diisi oleh responden, sedangkan pernyataan pada variabel kinerja diisi oleh atasan langsung responden tersebut. Data diolah menggunakan aplikasi Spss for Windows. Pada setiap pernyataan telah diukur validitas dan reliabilitas sebelumnya. Kemudian uji hipotesis adakah pengaruh *quality of worklife*, kepuasan kerja, dan status perkawinan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan.

## HASIL PENELITIAN

Demografik penelitian terhadap 100 responden yang terbagi menjadi responden pelaksana klinis dan non klinis yang disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Variabel	n	%
Jenis Kelamin		
Laki laki	22	22%
Perempuan	78	78%
Usia		
16 s/d 25 tahun	5	5%
26 s/d 35 tahun	60	60%
36 s/d 45 tahun	20	20%
Lebih dari 45 tahun	16	15%
Lama Bekerja		
1 s/d 5 tahun	14	14%
6 s/d 10 tahun	32	32%
Lebih dari 10 tahun	54	54%
Status Perkawinan		
Belum menikah	16	16%
Menikah	84	84%

Berdasarkan status perkawinan lebih banyak responden sudah menikah yaitu 84 (84%) responden, sisanya masih belum menikah yaitu 16 (16%) responden. Apabila digabungkan status perkawinan Antara pelaksana klinis dan non klinis maka responden dalam penelitian ini adalah lebih banyak pada pelaksana yang sudah menikah dan pelaksana klinis yaitu sebanyak 52 responden dan sisanya pelaksana non klinis sebanyak 32 responden.

Setiap pernyataan dalam kuesioner bersifat valid dan reliabel dengan nilai  $r_{xy} > r_{tabel}$  dan nilai koefisien Cronbach's Alpha  $> 0,70$ . Data diperoleh dan direkapitulasi kemudian diolah dan dianalisis berdasarkan variabel penelitian. Dilakukan analisis data dengan dua metode yaitu analisis deskriptif variabel penelitian yang memvisualkan dengan nilai rerata responden dan analisis kuantitatif dengan regresi linear berganda. Analisis deskripsi menggunakan rerata dengan kelas interval sama dengan nol koma delapan yang terbagi lima interval yaitu sangat rendah, rendah, cukup, tinggi, dan sangat tinggi, disajikan pada tabel 2.

Tabel 2. Interval skala

Interval	Kategori
1,00 s/d 1,79	Sangat Rendah

1,80 s/d 2,59	Rendah
2,60 s/d 3,39	Cukup
3,40 s/d 4,19	Tinggi
4,20 s/d 5,00	Sangat Tinggi

Nilai rerata quality of worklife yaitu 3,52 berdasarkan jawaban responden dan terggolong pada kategori tinggi. Nilai rerata kepuasan kerja yaitu 3,52 berdasarkan jawaban responden dan terggolong pada kategori tinggi, dan nilai rerata kinerja karyawan yaitu 4,09 berdasarkan jawaban responden dan terggolong pada kategori tinggi.

Uji asumsi klasik dilakukan dengan multikolineritas untuk menguji korelasi antar variabel independen, heterokedastisitas menilai variabel independen memiliki sebaran varian yang bersifat homogen, dan normalitas pada variabel independen dan dependen berdistribusi normal. Hasil penelitian multikolineritas dengan nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance > 0.10 sehingga tidak terjadi multikolineritas pada variabel independen. Hasil heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser dengan nilai signifikan (Sig.(2-tailed)) > 0,05 dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada bentuk regresi. Hasil normalitas menggunakan metode uji Kolmogorov Smirnov dengan nilai probabilitas 0,083 > 0,05 (Level of Significant), maka contoh bentuk regresi memenuhi asumsi normalitas.

Model regresi linier berganda bertujuan untuk memprediksi besarnya variabel independen, yang didapatkan hasil uji regresi pada penelitian yang disajikan berikut

$$Y = 34,427 + 0,065X_1 + 0,055X_2 - 0,582X_3 + a$$

Nilai konstanta 34,427 dengan parameter positif menunjukkan bahwa apabila variable quality of worklife, kepuasan kerja dan status perkawinan konsisten yaitu 34,427. Persamaan regresi variabel quality of worklife ( $X_1$ ) dengan nilai koefisien positif 0,065 yang diartikan jika semakin meningkat nilai quality of worklife maka diikuti peningkatan kinerja karyawan dan jika quality of worklife menurun maka diikuti penurunan kinerja karyawan. Persamaan regresi variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) dengan nilai koefisien positif 0,055 yang diartikan jika semakin meningkat kepuasan kerja menyebabkan kinerja karyawan menjadi lebih baik namun kepuasan kerja yang lebih rendah menyebabkan kinerja karyawan menjadi lebih rendah. Persamaan regresi variabel status perkawinan ( $X_3$ ) dengan nilai koefisien negatif 0,582 yang diartikan jika status karyawan menikah, maka kinerja karyawan cenderung menurun. Sebaliknya jika karyawan belum menikah, maka kinerja karyawan cenderung meningkat.

Pengujian penelitian pada uji hipotesis t digunakan untuk uji pengaruh secara individual variabel independen pada variabel dependen dan uji hipotesis f untuk uji hipotesis adanya pengaruh secara bersamaan variabel independen pada variabel dependen. Uji signifikan t menunjukkan seberapa besar variabel independen secara satu persatu memberi pengaruh terhadap variasi variabel dependen dengan nilai probabilitas lebih rendah dari 0,01 yang berarti variabel independen secara individual memberi pengaruh pada variabel dependen atau dengan nilai t yang dihitung lebih tinggi dari nilai t pada tabel yang diartikan terdapat pengaruh pada variabel independen (X) pada variabel dependen (Y). Uji hipotesis mengenai pengaruh secara individual (uji t) pada pelaksana klinis dan non klinis yaitu Quality of worklife memberi efek positif secara individual pada kinerja karyawan dengan hasil signifikan 0,00 < 0,01 serta nilai t yang dihitung lebih tinggi daripada t pada tabel yaitu 9,204 > 2,628. Kepuasan kerja memberi pengaruh positif secara individual terhadap kinerja pelaksana klinis dan non klinis dengan hasil signifikan 0,00 pada tingkat signifikansinya adalah 0,01 serta nilai t hitung lebih besar dari nilai pada t tabel yaitu 4,991 > 2,628. Status perkawinan memberi pengaruh negative secara individual terhadap kinerja pelaksana klinis dan non klinis dengan hasil signifikan 0,00 < 0,01.

Uji signifikan F menilai pengaruh yang secara simultan variabel bebas pada variabel terikat. Pengujian hipotesis menilai pengaruh secara simultan quality of worklife, kepuasan kerja, dan status perkawinan terhadap kinerja pelaksana klinis dan non klinis dengan hasil berpengaruh positif dan signifikan 0,00 < 0,01 dan nilai F yang dihitung lebih tinggi dari F tabel yaitu 77,556 > 3,99.

Hasil mengenai pengaruh secara individual uji signifikan t pada pelaksana klinis yaitu Quality of worklife memberi pengaruh positif secara individual terhadap kinerja karyawan pelaksana klinis dengan nilai signifikan 0,00 pada tingkat signifikansinya adalah 0,01 dan nilai t hitung lebih besar dari nilai pada t tabel yaitu 7,449 > 2,666. Kepuasan kerja tidak memberi pengaruh terhadap kinerja pelaksana klinis dengan nilai signifikan 0,047 > 0,01 dan nilai t-hitung > t-tabel yaitu 2,030 < 2,666. Status perkawinan

memberi pengaruh negatif terhadap kinerja pelaksana klinis dengan nilai signifikan  $0,00 < 0,01$ . Jika status status karyawan menikah maka kinerja karyawan cenderung menurun jika dibandingkan dengan karyawan yang belum menikah. Pengujian secara simultan pelaksana klinis pada pengaruh quality of worklife, kepuasan kerja, dan status perkawinan memberi pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai sig  $0,00 < 0,01$  dan nilai F-hitung lebih besar daripada F-tabel yaitu  $68,770 > 4,15$ .

Hasil Uji Hipotesis mengenai pengaruh secara parsial (uji t) pada pelaksana non klinis yaitu Quality of worklife memberi pengaruh positif secara individual terhadap kinerja pelaksana non klinis dengan nilai signifikan  $0,00$  pada tingkat signifikansinya adalah  $0,01$  dan t-hitung lebih besar daripada t-tabel yaitu  $5,160 > 2,719$ . Kepuasan kerja memberi pengaruh positif terhadap kinerja pelaksana non klinis dengan nilai signifikan  $0,001 < 0,01$  dan nilai t-hitung lebih besar daripada t-tabel yaitu  $3,506 > 2,719$ . Status perkawinan tidak memberi pengaruh terhadap kinerja pelaksana non klinis dengan nilai signifikan  $0,039 > 0,01$ . Pengujian secara simultan pelaksana non klinis pada pengaruh quality of worklife, kepuasan kerja, dan status perkawinan memberi pengaruh positif terhadap kinerja pelaksana non klinis, dengan nilai signifikan  $0,00$  pada tingkat signifikansinya adalah  $0,01$  dan nilai F-hitung lebih besar dari nilai pada F tabel yaitu  $18,012 > 4,38$ .

## **PEMBAHASAN**

1. *Quality of worklife* memberi pengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pelaksana klinis dan non klinis berdasarkan nilai probabilitas signifikansi t-hitung  $0,000$  dengan tingkat signifikansinya adalah  $0,01$  dan nilai t yang dihitung lebih tinggi dari nilai pada t tabel ( $9,204 > 2,628$ ). Jika *quality of worklife* semakin tinggi, maka kinerja karyawan pelaksana klinis dan non klinis juga terjadi peningkatan.
2. Kepuasan kerja memberi pengaruh secara positif terhadap kinerja pelaksana klinis dan non klinis berdasarkan nilai probabilitas signifikan t-hitung  $0,000$  dengan tingkat signifikansinya adalah  $0,01$  dan nilai t yang dihitung lebih tinggi dari nilai pada t tabel ( $4,991 > 2,628$ ). Jika kepuasan kerja semakin tinggi, maka kinerja karyawan pelaksana klinis dan non klinis juga terjadi peningkatan.
3. Status perkawinan memberi pengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan pelaksana klinis dan non klinis berdasarkan nilai probabilitas signifikan t-hitung  $0,000$  dengan tingkat signifikansinya adalah  $0,01$ . Jika status perkawinan berubah dari belum menikah menjadi sudah menikah, maka kinerja karyawan pelaksana klinis dan non klinis akan menurun.
4. *Quality of worklife*, kepuasan kerja, dan perubahan status perkawinan apabila secara bersamaan memberi pengaruh terhadap kinerja pelaksana klinis dan non klinis berdasarkan nilai probabilitas signifikan F-hitung  $0,000$  dengan tingkat signifikansinya adalah  $0,01$ . Jika *quality of worklife* dan kepuasan kerja semakin tinggi secara bersamaan disertai perubahan status perkawinan belum menikah menjadi menikah maka kinerja pelaksana klinis dan non klinis terjadi peningkatan.
5. *Quality Of worklife* memberi pengaruh secara positif terhadap kinerja pelaksana klinis berdasarkan nilai probabilitas signifikan t-hitung  $0,000$  dengan tingkat signifikansinya adalah  $0,01$  dan nilai pada t yang dihitung lebih tinggi dari nilai pada t tabel ( $7,449 > 2,666$ ). Jika *quality of worklife* semakin tinggi, maka kinerja karyawan pelaksana klinis juga terjadi peningkatan.
6. *Quality Of Worklife* memberi pengaruh secara positif terhadap kinerja pelaksana non klinis berdasarkan nilai probabilitas signifikansi t-hitung  $0,000$  dengan tingkat signifikansinya adalah  $0,01$  dan nilai t yang dihitung lebih tinggi dari nilai pada t tabel ( $5,160 > 2,719$ ). Jika *quality of worklife* semakin tinggi, maka kinerja karyawan pelaksana non klinis juga terjadi peningkatan.
7. Kepuasan kerja tidak memberi pengaruh terhadap kinerja pelaksana klinis berdasarkan nilai probabilitas signifikansi t-hitung  $0,047$  dengan tingkat signifikansinya adalah  $0,01$  dan nilai t yang dihitung lebih rendah dari nilai pada t tabel ( $2,030 < 2,666$ ). Kepuasan tidak memberi efek terhadap kinerja karyawan pelaksana klinis.
8. Kepuasan kerja memberi pengaruh secara positif pada kinerja karyawan pelaksana non klinis berdasarkan nilai probabilitas signifikansi t-hitung  $0,001$  dengan tingkat signifikansinya adalah  $0,01$  dan nilai t yang di hitung lebih tinggi dari nilai pada t tabel ( $3,506 > 2,719$ ). Jika kepuasan kerja semakin tinggi, maka kinerja karyawan pelaksana non klinis juga terjadi peningkatan.
9. Status perkawinan memberi pengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan pelaksana klinis berdasarkan nilai probabilitas signifikan t-hitung  $0,000$  dengan tingkat signifikansinya adalah  $0,01$  dan nilai -t yang dihitung lebih rendah dari nilai pada -t tabel ( $-4,154 < -2,666$ ). Jika status karyawan menikah, maka kinerja karyawan cenderung menurun jika dibandingkan dengan karyawan yang belum menikah.
10. Status perkawinan tidak memberi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pelaksana non klinis berdasarkan nilai probabilitas signifikansi t-hitung  $0,039$  dengan tingkat signifikansinya adalah  $0,01$  dan nilai -t yang dihitung lebih rendah dari nilai pada -t tabel ( $-2,142 < -2,719$ ). Status karyawan tidak memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan pelaksana non klinis.

11. *Quality of worklife*, kepuasan kerja, dan perubahan status perkawinan apabila secara bersamaan memberi pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pelaksana klinis berdasarkan nilai probabilitas signifikansi F-hitung 0,000 dengan tingkat signifikansinya adalah 0,01. Jika *quality of worklife* dan kepuasan kerja semakin tinggi secara bersamaan disertai perubahan status perkawinan belum menikah menjadi menikah maka kinerja karyawan pelaksana klinis terjadi peningkatan.
12. *Quality of worklife*, kepuasan kerja, dan perubahan status perkawinan apabila secara bersamaan memberi pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pelaksana non klinis berdasarkan nilai probabilitas signifikansi F-hitung 0,000 dengan tingkat signifikansinya adalah 0,01. Jika *quality of worklife* dan kepuasan kerja secara bersamaan semakin tinggi secara bersamaan disertai perubahan status perkawinan belum menikah menjadi menikah, maka kinerja pelaksana non klinis mengalami peningkatan.
13. Tabel penilaian responden pada *Quality of Worklife* dan *Kepuasan Karyawan* berdasarkan nilai mean terdapat pernyataan dengan kategori cukup.
14. Hasil analisis variabel *quality of worklife* memberikan pengaruh yang lebih besar yaitu sebesar 0,065 daripada variabel kepuasan kerja yaitu 0,054 sesuai hasil persamaan regresi pada responden klinis dan non klinis.

## **KESIMPULAN**

1. *Quality of worklife* memberi pengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pelaksana klinis dan non klinis.
2. Kepuasan kerja memberi pengaruh secara positif terhadap kinerja pelaksana klinis dan non klinis.
3. Status perkawinan memberi pengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan pelaksana klinis dan non klinis.
4. *Quality of worklife*, kepuasan kerja, dan perubahan status perkawinan apabila secara bersamaan memberi pengaruh terhadap kinerja pelaksana klinis dan non klinis.
5. *Quality Of worklife* memberi pengaruh secara positif terhadap kinerja pelaksana klinis.
6. *Quality Of Worklife* memberi pengaruh secara positif terhadap kinerja pelaksana non klinis.
7. Kepuasan kerja tidak memberi pengaruh terhadap kinerja pelaksana klinis.
8. Kepuasan kerja memberi pengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pelaksana non klinis.
9. Status perkawinan memberi pengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan pelaksana klinis.
10. Status perkawinan tidak memberi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pelaksana non klinis.
11. *Quality of worklife*, kepuasan kerja, dan perubahan status perkawinan apabila secara bersamaan memberi pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pelaksana klinis.
12. *Quality of worklife*, kepuasan kerja, dan perubahan status perkawinan apabila secara bersamaan memberi pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pelaksana non klinis.
13. Tabel penilaian responden pada *Quality of Worklife* dan *Kepuasan Karyawan* berdasarkan nilai mean terdapat pernyataan dengan kategori cukup.
14. Hasil analisis variabel *quality of worklife* memberikan pengaruh yang lebih besar yaitu daripada variabel kepuasan kerja sesuai hasil persamaan regresi pada responden klinis dan non klinis.

## **SARAN**

Variabel lain dapat ditambahkan pada penelitian selanjutnya yang dapat memberi pengaruh pada kinerja. Penulis berharap pada penelitian lain menambah variabel lain selain *quality of work life*, kepuasan kerja, dan status perkawinan yang mempengaruhi kinerja pegawai. Variabel lain seperti *employee engagement*, beban kerja, motivasi kerja, pelatihan dan pendidikan, budaya organisasi dan lain sebagainya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Al-Otaibi, R. G. A. (2020), "The Impact of Work-Life Quality on Staff Performance at Dawadami Public Hospital, Saudi Arabia", *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 8, 107-130. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2020.82007>
- Aslam, W., Hafeez, M., Shahzad, A., Ahmad, A., et.al. (2020), "Evaluating the Impact of Marital Status on Employees' Job Performance: Moderating Role of Hired Hand's Gender", *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29 (11), 1699-1706
- Daniel, C.O.Dr. (2019), "Analysis of Quality Work Life on Employees Performance", *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, 8(2), 60-64
- Destari, Y., Lumbanraja, P., Absah, Y. (2018), "The Influence of Work Satisfaction on Employees Performance with Organizational Commitment as Intervening Variable at the Mining and Energy Agency of North Sumatera", *International Journal of Research & Review*, 5(12), 355-364

- Dziuba, S.T., Ingaldi, M., dan Zhuravskaya, M. (2020), "Employees' Job Satisfaction and their Work Performance as Elements Influencing Work Safety", *Sciendo*, 2(1), 18-25
- Emawati, H., dan Rusdi, Z.M. (2018), "How Far Do Salary Satisfaction, Marital Status And Gender Moderate The Effect On Employees' Internal Work Motivation And Organizational Commitment To Employees' Work Performance In Hospitality Industry In Indonesia?", *Advances in Economics, Business and Management Research*, 111
- Ezeanyim, Ezinwa, E., Ufoaroh, Theresas, E., dan Ajakpo. (2019), "The Impact of Job Satisfaction on Employee Performance in Selected Public Enterprise in Awka, Anambra State", *Global Journal of Management and Business Research*, 19(7).
- Hamad, L.H. (2018), "The Impact Of Quality Of Work Life On Employees' Job Performance", In *Partial Fulfilment for the Degree of Master Of Arts (Ma) In Business Managment*. Kurdistan Business School. Hewlér
- Haryono, S., dan Pamungkas, Y. (2021), "Effect of Quality of Work Life on Performance: The Role of Satisfaction and Work Discipline." (Online), Vol. 176, 157-170.
- Hussain, M.M., dan Ahmad, Z. (2021), "Moderating Effect of Marital Status among Mindfulness, Procrastination and Job Performance of Employees", *SPCRD GLOBAL PUBLISHING Review of Education, Administration and Law*, 4(1), 133-143
- Ibrahim, A., Alang, A. H., Madi, Baharuddin, et al. (2018). *Metodologi Penelitian* (<http://repositori.uin-alauddin.ac.id/12366/1/BUKU%20METODOLOGI.pdf>, diakses 28 Februari 2023)
- Igbafe, K. R., Ogonor, B.O. (2019), "Effect of Age, Marital Status, Gender and Professional Experience on Teachers' Work Motivation in Edo State Public Secondary Schools", *IOSR Journal of Research & Method in Education (IOSR-JRME)*, 9(5), 53-59.
- Inayat, W., Khan, M.J. (2021), "A Study of Job Satisfaction and Its Effect on the Performance of Employees Working in Private Sector Organizations, Peshawar", (Online), Vol. 2021. <https://doi.org/10.1155/2021/1751495>
- Kohli, P., dan Dubey, Dr.R. (2017), "Study On Influence Of Marriage On Work Performance Of Women Working In It Sector, Pune", *International Journal of Business Quantitative Economics and Applied Management Research*, 3(9), 41-50
- Mehrad, A. (2021), "Pay, Promotion, Work, Supervision, and Coworker as Dimensions of Academicians Job Satisfaction at Public Research Universities in Klang Valley, Malaysia," (Online), *Journal of Social Science Research*, 55-58, <https://doi.org/10.24297/jssr.v17i.9011>
- Nathwani, D, Prof. (2021), "Job Satisfaction And Employee Performance: An Empirical Approach", *Journal of Applied Management*, 13(1), 11-24
- Purba, E. F., Parulian S. (01 Februari 2023), "Metode Penelitian", 2<sup>nd</sup> ed. SADIA, Medan
- Ramli, A.H. (2018), "Compensation, Job Satisfaction And Employee Performance In Health Services," 18(2), 177-186. E-ISSN: 2252-4614
- Reddy, B.A., dan Chandana, B. (2019), "A Conceptual Study On Quality Of Work Life". 8(12). ISSN : 0950-0707
- Ruhana, I., Astuti, E.S., Utami, H.N., dan Afrianti, T.W. (2019), "The Effect of Quality of Work Life (QWL) on Job Satisfaction and Organization Citizenship Behavior (OCB) (A Study of Nurse at Numerous Hospitals in Malang, Indonesia)", *Journal of Public Administration Studies*. 4(2), 51-58
- Sabonete, S. A., Lopes, H.S.C, Rosado, D.P., dan Reis, J.C.G. (2021), "Quality of Work Life According to Walton's Model: Case Study of the Higher Institute of Defense Studies of Mozambique". 10,244. <https://doi.org/10.3390/socsci10070244>
- Setiawan, B. (20 Desember 2022). *Teknik Hitung Manual Analisis Regresi Linear Berganda Dua Variabel Bebas*. <https://osf.io/gd73a/download>
- Shahbazi, B., Shokrzadeh, S., Bejani, H., Malekinia, E., Ghoroneh, D. (2011). "A Survey of relationship between the quality of work life and performance of Department Chairpersons of Esfahan University and Esfahan Medical Science University". 30,1555-1560. (<https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S1877042811021276?token=F47DD1C367CC58F0A09D4860C4984C7925DD4D2F6FE213983625C281283CB2A53492FFB1F8EB1AA998E59C069A414254&originRegion=eu-west-1&originCreation=20230302084015>)
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M.R., et.al. (2021). *Kinerja Karyawan*. Volume One. Bandung: CV. Widina Media Utama
- Sopiah, Dr, M.Pd., dan Etta M. Dr, M.Si. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, 1<sup>st</sup> ed. ANDI OOFFSET, Yogyakarta.
- Sugiyono, Dr, Prof. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. 2<sup>nd</sup> ed. Alfabeta, Bandung.
- Sukrispiyanto, Drs, M.M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1<sup>st</sup> ed. Indomedia Pustaka, Sidoarjo.



- Sun, L., Mao, Z., dan Zhou, J. (2022), "The Effect Of Employees ' Marital Satisfaction On Job Performance : Based On The Perspective Of Conservation Of Resource Theory". 23-34. DOI: 10.5121/csit.2022.120803
- Syahza, A. Dr. Prof. (14 Desember 2022), Metodologi Penelitian, Edisi Revisi, ([https://www.researchgate.net/publication/354697863\\_Buku\\_Metodologi\\_Penelitian\\_Edisi\\_Revisi\\_Tahun\\_2021](https://www.researchgate.net/publication/354697863_Buku_Metodologi_Penelitian_Edisi_Revisi_Tahun_2021))
- Ulum, M. ST., MM., (14 Desember 2022). Buku Statistik, (<https://itkm-wch.ac.id/wp-content/uploads/2018/12/BUKU-STATISTIK1.pdf>)
- Yunita, P.I., dan Saputra, I.G.N.W.H. (2019), "Millennial Generation in Accepting Mutations: Impact on Work Stress and Employee Performance". 3(1),102-114. <https://doi.org/10.29332/ijssh.v3n1.268>