

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan, maka kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut.

#### 5.1 Kesimpulan

1. *Quality of worklife* memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pelaksana klinis dan non klinis berdasarkan nilai probabilitas (sig.)  $t_{\text{hitung}} 0,000$  dengan tingkat signifikan 0,01 dan nilai  $t$  yang dihitung lebih besar dari  $t$  tabel ( $9,204 > 2,628$ ). Kinerja karyawan pelaksana klinis dan non klinis di Charitas Hospital Palembang akan meningkat jika *quality of worklife* meningkat.
2. Kepuasan kerja memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pelaksana klinis dan non klinis berdasarkan nilai probabilitas (sig.)  $t_{\text{hitung}} 0,000$  dengan tingkat signifikan 0,01 dan nilai  $t$  yang dihitung lebih besar dari  $t$  tabel ( $4,991 > 2,628$ ). Kinerja karyawan pelaksana klinis dan non klinis di Charitas Hospital Palembang akan meningkat jika kepuasan kerja meningkat.
3. Status perkawinan berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pelaksana klinis dan non klinis berdasarkan nilai probabilitas (sig.)  $t_{\text{hitung}} 0,000$  dengan tingkat signifikan 0,01 dan nilai minus  $t$  yang dihitung lebih kecil dari  $t$  tabel ( $-4,372 < -2,628$ ). Kinerja karyawan pelaksana klinis dan non klinis cenderung menurun pada status

karyawan yang menikah dibandingkan dengan karyawan yang belum menikah.

4. *Quality of work life*, kepuasan kerja, dan perubahan status perkawinan apabila secara bersamaan memberi pengaruh terhadap kinerja pelaksana klinis dan non klinis berdasarkan nilai probabilitas (sig.)  $F_{\text{hitung}}$  0,000 dengan tingkat signifikan 0,01. Kinerja karyawan pelaksana klinis dan non klinis di Charitas Hospital Palembang akan meningkat jika *quality of worklife* dan kepuasan kerja meningkat secara bersamaan disertai perubahan status perkawinan belum menikah menjadi menikah.
5. Penelitian ini dapat menjadi pertimbangan Rumah Sakit dalam menilai *quality of worklife*, kepuasan kerja, dan status perkawinan terhadap kinerja karyawan karena seluruh pernyataan bersifat valid dan reliabel serta sampel penelitian dari berbagai jenis tenaga baik klinis maupun non klinis dengan latar belakang pendidikan dan beban kerja yang berbeda. Sehingga dapat menjadi sumber informasi bagi Rumah Sakit.
6. Tabel penilaian responden pada variabel *Quality of worklife* dan kepuasan karyawan berdasarkan nilai mean terdapat pernyataan dengan kategori cukup.
7. Analisis variabel *quality of worklife* memberikan pengaruh yang lebih besar yaitu sebesar 0,065 daripada kepuasan kerja yaitu 0,055 sesuai hasil persamaan regresi pada responden klinis dan non klinis.

## 5.2 Saran

1. Bagi Rumah Sakit

- Charitas Hospital Palembang lebih memperhatikan *quality of worklife* karyawan karena QWL memberikan pengaruh yang lebih tinggi pada kinerja karyawan daripada kepuasan karyawan berdasarkan hasil persamaan regresi pada responden klinis dan non klinis. Berdasarkan tabel penilaian responden pada *Quality of Work Life* pada nilai mean, terdapat pernyataan dengan kategori cukup, namun perlu ditingkatkan guna meningkatkan nilai *quality of work life* yang memberi pengaruh pada kinerja karyawan.
- Meskipun kinerja karyawan pelaksana klinis dan non klinis cenderung menurun pada status karyawan yang menikah dibandingkan dengan karyawan yang belum menikah, namun apabila Rumah Sakit memberikan nilai *quality of worklife* dan kepuasan kerja yang tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat. Sehingga Charitas Hospital Palembang perlu lebih memperhatikan *quality of worklife* dan kepuasan kerja pada karyawan yang menikah.
- Tabel penilaian responden pada *Quality of worklife* dengan kategori cukup perlu menjadi perhatian bagi Rumah Sakit untuk lebih meningkatkan *quality of work life* karyawan yaitu pada indikator peluang karir dan keamanan kerja, kompensasi yang adil dan memadai, serta pada indikator pekerjaan dan ruang hidup agar meningkatkan kinerja karyawan.
- Charitas Hospital Palembang juga perlu memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawan karena kepuasan kerja memberikan pengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada tabel penilaian responden terhadap Kepuasan Kerja berdasarkan nilai mean, terdapat pernyataan dengan kategori cukup, namun perlu ditingkatkan guna meningkatkan nilai kepuasan kerja. Pernyataan yang perlu lebih diperhatikan guna meningkatkan kepuasan kerja yaitu pada indikator gaji dan promosi.

- Charitas Hospital Palembang perlu mempertahankan dan meningkatkan *quality of work life* dan kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mempertahankan reputasi yang sudah baik. Hal ini perlu dilakukan dengan melihat situasi, agar unggul pada persaingan rumah sakit dalam melayani masyarakat.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

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*, 107-130.
- 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*, 1699-1706
- Daniel, C.O.Dr. (2019). Analysis of Quality Work Life on Employees Performance. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, 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*, 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, Therasas, 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 Management. 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, (<https://www.atlantis-press.com/article/125951494.pdf>, diakses 31 Oktober 2022)
- 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, 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://www.hindawi.com/journals/edri/2021/1751495/> , diakses 5 November 2022)
- 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, 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. Journal of Social Science Research, 55-58, (<https://doi.org/10.24297/jssr.v17i.9011>, diakses 16 Februari 2023)

Nathwani, D, Prof. (2021). JOB SATISFACTION AND EMPLOYEE PERFORMANCE: AN EMPIRICAL APPROACH. *Journal of Applied Management*, 11-24

Purba, E. F., Parulian S. (2012). *Metode Penelitian*. Medan: SADIA.

Ramli, A.H. (2018), “Compensation, Job Satisfaction And Employee Performance In Health Services,” (Online), Vol. 18, No. 2, ([https://www.researchgate.net/publication/335349496\\_COMPENSATION\\_JOB\\_SATISFACTION\\_AND\\_EMPLOYEE\\_PERFORMANCE\\_IN\\_HEALTH\\_SERVICES](https://www.researchgate.net/publication/335349496_COMPENSATION_JOB_SATISFACTION_AND_EMPLOYEE_PERFORMANCE_IN_HEALTH_SERVICES), diakses 14 Desember 2022)

Reddy, B.A., dan Chandana, B. (2019), “A CONCEPTUAL STUDY ON QUALITY OF WORK LIFE.” (Online), Vol. 8, No. 12, diakses 09 Desember 2022)

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*, 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,” (Online), Vol. 10, No. 244, (<https://www.mdpi.com/journal/socsci>, diakses 02 Januari 2023)

Setiawan, B. (2015), *Teknik Hitung Manual Analisis Regresi Linear Berganda Dua Variabel Bebas*, (<https://osf.io/gd73a/download>, diakses 20 Desember 2022)

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” (Online, Vol. 30 , No. 1555-1560, (<https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S1877042811021276?token=F47DD1C367CC58F0A09D4860C4984C7925DD4D2F6FE213983625C281283CB2A53492FFB1F8EB1AA998E59C069A414254&originRegion=eu-west-1&originCreation=20230302084015>, diakses 01 Februari 2023 )

- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M.R., et.al. (2021), *Kinerja Karyawan*, (<https://repository.penerbitwidina.com/publications/344479/kinerja-karyawan>, diakses 21 Desember 2022 )
- Sopiah, Dr, M.Pd., dan Etta M. Dr, M.Si. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: ANDI OOFFSET.
- Sugiyono, Dr, Prof. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukrispiyanto, Drs, M.M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- 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.” (Online), ([https://www.researchgate.net/publication/360787848\\_The\\_Effect\\_of\\_Employees'\\_Marital\\_Satisfaction\\_on\\_Job\\_Performance\\_Based\\_on\\_the\\_Perspective\\_of\\_Conservation\\_of\\_Resource\\_Theory](https://www.researchgate.net/publication/360787848_The_Effect_of_Employees'_Marital_Satisfaction_on_Job_Performance_Based_on_the_Perspective_of_Conservation_of_Resource_Theory), diakses 27 Oktober 2022)
- Syahza, A. Dr. Prof. (2021), *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), diakses 14 Desember 2022)
- Ulum, M. ST., MM., *Buku Statistik*, (<https://itkm-wch.ac.id/wp-content/uploads/2018/12/BUKU-STATISTIK1.pdf>, diakses 14 Desember 2022)
- Yunita, P.I., dan Saputra, I.G.N.W.H. (2019), “Millennial Generation in Accepting Mutations: Impact on Work Stress and Employee Performance”, (online), Vol. 3, No. 1, ([https://www.researchgate.net/publication/355362566\\_Millennial\\_generation\\_in\\_accepting\\_mutations\\_Impact\\_on\\_work\\_stress\\_and\\_employee\\_performance](https://www.researchgate.net/publication/355362566_Millennial_generation_in_accepting_mutations_Impact_on_work_stress_and_employee_performance), diakses 12 Desember 2022)