
PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA UNTUK MENINGKATKAN KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI DI UPTD PUSKESMAS KAIMANA

Silmi Rahmawati Furu
Helmi Buyung Aulia Safrizal
helmi.safrizal@trunojoyo.ac.id
Universitas Trunojoyo Madura

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of quality of work life on job satisfaction and employee performance and the effect of job satisfaction on employee performance UPTD Kaimana Health Center. The problems in this study are the registration counter service and the service in the laboratory unit. The purpose of this study was to determine the effect of the quality of work life on job satisfaction, employee performance and the effect of job satisfaction on employee performance at UPTD Puskesmas Kaimana. The results of this study are (1) the quality of work life affects job satisfaction at the Kaimana Health Center. This is based on the t-test on the regression equation 1 obtained because the value of $t_{count} > t_{table}$ ($4,576 > 2,010$). (2) The quality of work life affects the performance of the employees of the Kaimana Health Center. This is based on the t-test on the regression equation 2 obtained because the value of $t_{count} > t_{table}$ ($3,499 > 2,011$). (3) Job satisfaction has an effect on the performance of Kaimana Health Center employees. This is based on the t-test on the regression equation 2 obtained because the value of $t_{count} > t_{table}$ ($2,086 > 2,011$).

Keywords: quality of work life, job satisfaction, employee performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai serta untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Kaimana. Permasalahan yang ada pada penelitian ini yaitu pelayanan loket pendaftaran dan pada pelayanan di unit laboratorium. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kinerja pegawai dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Kaimana. Hasil dari penelitian ini yaitu (1) Kualitas kehidupan kerja mempengaruhi kepuasan kerja Puskesmas Kaimana. Hal ini berdasar uji t pada regresi persamaan 1 yang didapat karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,576 > 2,010$). (2) Kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kaimana Hal ini berdasar uji t pada regresi persamaan 2 yang didapat karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,499 > 2,011$). (3) Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kaimana. Hal ini berdasar uji t pada regresi persamaan 2 yang didapat karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,086 > 2,011$).

Kata kunci: kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

Pusat kesehatan masyarakat yang di kenal dengan sebutan UPTD Puskesmas Kaimana adalah salah satu Puskesmas dari 8 (delapan) Puskesmas di Kabupaten Kaimana dengan mempunyai indeks pembangunan

manusia (IPM) dengan status "sedang" yang berjumlah 65,09 % pada tahun diukur dari peningkatan harapan hidup, kualitas pendidikan yang setara. Dengan menjadi salah satu Puskesmas di Kabupaten Kaimana dan berfokus kepada kesehatan yang ada di

Kaimana tentu membuat pegawai yang bekerja di Puskesmas dituntut untuk berkinerja tinggi dan puskesmas harus memperkuat layanannya dalam menghadapi kasus yang akan terjadi di kemudian hari, di antaranya dengan menciptakan kualitas kehidupan kerja yang baik, menumbuhkan kepuasan kerja bagi pegawai dan berimplikasi terhadap peningkatan kinerja dari pegawai. Sekalipun telah banyak keberhasilan yang dicapai oleh puskesmas dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat, namun dalam pelaksanaannya masih banyak terjadi masalah-masalah yang dapat menghambat puskesmas berfungsi maksimal. Masalah-masalah tersebut dapat mempengaruhi pemanfaatan puskesmas yang dapat ujungnya berpengaruh pada status kesehatan masyarakat di wilayah kerjanya.

Permasalahan puskesmas tidak hanya pada persoalan fasilitas yang minim tetapi juga menyangkut masalah sumber daya manusia. Tidak jarang kami mendengar pada kehidupan sehari-hari, mendengarkan buruknya praktek pelayanan yang di berikan tenaga kesehatan UPTD Puskesmas Kaimana kepada masyarakat yaitu pelayanan loket pendaftaran: 1. Waktu tunggu di loket pendaftaran lama dikarenakan jumlah kunjungan pasien yang meningkat 2. Keterbatasan jumlah petugas loket pendaftaran 3. Faktor keterbatasan kompetensi petugas di loket pendaftaran dan rekam medis, dimana hanya terdapat satu tenaga rekam medis, dengan dibantu perawat, administrasi umum maupun tenaga umum lulusan sekolah menengah atas. Dan pada pelayanan di unit laboratorium hal ini disebabkan oleh kurangnya senyum sapa oleh petugas laboratorium, sehingga diharapkan petugas laboratorium dapat lebih menerapkan tata nilai ramah dalam melakukan pelayanan kepada pasien.

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang, maka dapat dikemukakan rumusan masalah penelitian sebagai berikut: (1) Apakah pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja UPTD Puskesmas

Kaimana? (2) Apakah pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Kaimana? (3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Kaimana?

Berdasarkan pada rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di UPTD Puskesmas Kaimana. (2) Untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Kaimana. (3) Untuk mengetahui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas.

TINJAUAN TEORITIS

Kualitas Kehidupan Kerja

Seseorang masuk menjadi anggota organisasi, salah satu tujuannya adalah untuk memenuhi kebutuhan yang mereka inginkan. Kualitas kehidupan kerja akan menyangkut pada pemenuhan kebutuhan pegawai dalam organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Gery Dessler (dalam Wahtini, 2002) mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan suatu keadaan dimana para pegawai dapat memenuhi kebutuhan mereka yang penting dengan bekerja dalam organisasi. Sedangkan menurut Karl Alberc (dalam Wahtini, 2002), kualitas kehidupan kerja adalah kualitas yang dirasa (dalam hati para pegawai) dari semua aspek keanggotaannya dalam organisasi.

Kualitas kehidupan kerja adalah konsep yang umumnya berhubungan dengan beberapa aspek dari pengalaman kerja yang meliputi beberapa faktor antara lain manajemen, gaya kepemimpinan, kebebasan dan otonomi untuk membuat keputusan terhadap pekerjaan, pemuasan kebutuhan psikis terhadap lingkungan sekitar, keamanan kerja, kepuasan jam kerja dan tugas penting.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau

tidak puas dalam bekerja. Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan para ahli tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan seseorang terhadap pekerjaan dengan mempertimbangkan dan menilai segala aspek yang ada di dalam pekerjaannya, sehingga timbul dalam dirinya suatu perasaan senang atau tidak senang terhadap situasi kerja dan rekan kerjanya (Rivai dan Sagala, 2013).

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perilaku dan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang mereka miliki. Sikap positif dan menguntungkan terhadap pekerjaan menunjukkan kepuasan kerja. Sikap negatif dan tidak menguntungkan terhadap pekerjaan menunjukkan ketidakpuasan kerja (Armstrong, 2003).

Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2017), kepuasan kerja menggambarkan perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi memegang perasaan positif tentang pekerjaannya, sementara orang dengan tingkat kepuasan yang rendah memegang perasaan negatif.

Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2011) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

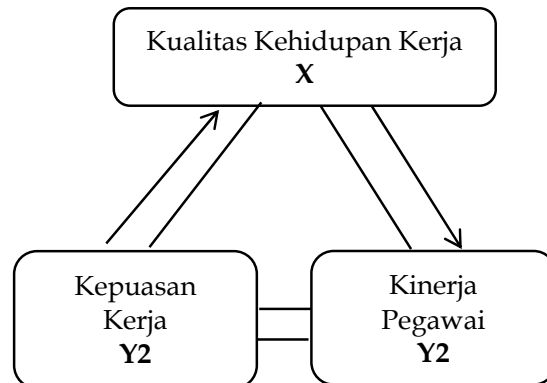
Menurut Armstrong (2003) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Menurut Bangun (2012) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan tinjauan pustaka dan untuk memudahkan suatu penelitian maka perlu dibuat suatu kerangka pemikiran penelitian yang disajikan pada gambar 1.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai UPTD Puskesmas Kaimana.



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Sumber: Data sekunder diolah, 2023

Menurut Sekaran dan Bougie (2016), rerangka teoritis merupakan pondasi dimana seluruh proyek penelitian didasarkan. Dari kerangka teoretis bisa disusun hipotesis yang dapat diuji untuk mengetahui apakah teori yang dirumuskan *valid* atau tidak kemudian dapat diuji dengan analisis statistik yang tepat.

Penelitian ini terdiri dari variabel independen sebagai X yaitu kualitas kehidupan kerja dengan menggunakan teori dari Walton, 1974 (dalam Zin, 2004) yang terdiri dari tujuh parameter pengukuran di antaranya yaitu: pertumbuhan dan pengembangan, partisipasi, lingkungan kerja, supervisi, gaji dan tunjangan, hubungan sosial, integrasi kerja.

Kemudian variabel independen sebagai Y1 yaitu kinerja dengan menggunakan teori dari Bernardin dan Russel (2013) yang terdiri dari enam pengukuran kinerja di antaranya yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas biaya, hubungan antar perseorangan, kebutuhan akan pengawasan.

Selanjutnya variabel independen sebagai Y2 kepuasan kerja dengan menggunakan pengukuran kepuasan dari Weiss *et al.*, (1967) yang terdiri dari: kepuasan intrinsik, ekstrinsik.

Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah, landasan teori beserta konsep dan kerangka pemikiran, maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

- H₁: kualitas kehidupan kerja diduga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
- H₂: kualitas kehidupan kerja diduga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
- H₃: kepuasan kerja diduga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Objek penelitian yang diambil dalam penelitian ini adalah UPTD Puskesmas Kaimana, yang beralamatkan di Jl. Diponegoro, Kaiman Kota, Kecamatan Kaimana, Kabupaten Kaimana, Papua Barat 98654. Sampel diambil menggunakan teknik *purposive sampling* dan diperoleh 51 pegawai puskesmas sebagai populasi penelitian ini.

Jenis penelitian dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, analisis data berupa statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang diterapkan (Sugiyono, 2015).

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yaitu merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya saja melalui perantara orang lain atau dari dokumen (Sugiyono, 2015). Sumber data pada penelitian ini diperoleh dari profil Puskesmas Kaimana dan profil Kabupaten Kaimana tahun 2020. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan sumber berupa buku, jurnal serta dokumen resmi meliputi: Undang-undang Republik Indonesia, peraturan pemerintah dan peraturan daerah yang sesuai.

Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel merupakan pendefinisian dari serangkaian variabel yang digunakan pada penulisan. Adapun variabel-variabel yang digunakan pada

penelitian ini, ialah: variabel independen. Variabel ini seringkali disebut sebagai variabel bebas dalam bahasa Indonesia. Variabel bebas merupakan suatu variabel yang mampu mempengaruhi atau dikatakan penyebab perubahan ataupun timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2015). Sedangkan dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah sebagai berikut: Kualitas kehidupan kerja (X) adalah suatu keadaan dimana para pegawai dapat memenuhi kebutuhan mereka yang penting dengan bekerja dalam organisasi (Gery Dessler dalam Wahtini, 2002). Indikator kualitas kehidupan kerja dengan menggunakan teori dari Walton, 1974 (dalam Zin, 2004) yang terdiri dari 7 parameter pengukuran di antaranya yaitu (a) Pertumbuhan dan pengembangan karyawan diberi kesempatan untuk menggunakan keterampilan kerjanya dan pegawai diberi kesempatan untuk meningkatkan keterampilan kerjanya. (b) Partisipasi kesempatan pegawai untuk dilibatkan dalam pengambilan keputusan/penyelesaian masalah. (c) Lingkungan kerja pegawai merasakan lingkungan kerja yang nyaman termasuk jam kerja yang berlaku sesuai bagi pegawai. (d) Supervisi pegawai dan atasan memiliki hubungan yang baik dan saling pengertian. (e) Gaji dan tunjangan pegawai dapat memuaskan kebutuhannya sesuai dengan standar hidup pegawai yang bersangkutan dan sesuai dengan standar pengupahan yang berlaku. (f) Hubungan sosial pegawai mampu membuat hubungan yang sinergis antara pekerjaan dan aspek kehidupan yang lainnya. (g) Integrasi kerja sesama rekan kerja memiliki hubungan dan kekompakan dalam bekerja.

Variabel Dependen

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah Kepuasan Kerja (Y1) dan Kinerja Pegawai (Y2). Kepuasan Kerja (Y1) adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan para ahli

tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan seseorang terhadap pekerjaan dengan mempertimbangkan dan menilai segala aspek yang ada di dalam pekerjaannya, sehingga timbul dalam dirinya suatu perasaan senang atau tidak senang terhadap situasi kerja dan rekan kerjanya (Rivai dan Sagala, 2013). Indikator kepuasan kerja dengan menggunakan pengukuran kepuasan dari Weiss *et al.*, (1967) yang terdiri dari kepuasan intrinsik dan ekstrinsik.

Kepuasan intrinsik mengacu pada sifat tugas pekerjaan dan bagaimana orang merasa tentang pekerjaan yang mereka lakukan. Indikator dari kepuasan intrinsik, yaitu: Aktivitas (Ada kesibukan sepanjang waktu kerja), kemandirian (kesempatan menyelesaikan sendiri pekerjaan), nilai moral (ada kebebasan untuk tidak melakukan hal-hal yang bertentangan dengan hati nurani), tanggung jawab (kesempatan untuk membuat keputusan sendiri), kreativitas (kesempatan untuk menggunakan metode sendiri dalam mengerjakan tugas), pemanfaatan kemampuan (kesempatan yang diperoleh pegawai untuk menggunakan semua kemampuan potensial yang dimilikinya untuk bekerja di tempat kerja), promosi (kesempatan yang diperoleh pegawai untuk dapat mengembangkan keterampilan dan statusnya ke arah yang lebih baik), prestasi (perasaan setelah mengerjakan tugas).

Kepuasan ekstrinsik memberikan perhatian aspek lain dari situasi kerja, seperti tunjangan dan gaji. Indikator dari kepuasan ekstrinsik di antaranya: Pengakuan (pujian yang diperoleh jika mengerjakan tugas dengan baik), status sosial (kesempatan untuk menjadi orang yang terpadang di masyarakat), variasi kerja (kesempatan untuk menyelesaikan pekerjaan yang berbeda dari waktu ke waktu), pelayanan sosial (melakukan sesuatu untuk orang lain), hubungan dengan atasan (cara atasan menangani bawahan), kemampuan atasan (kompetensi atasan dalam mengambil keputusan), keamanan kerja (rasa aman pegawai dalam melakukan pekerjaannya), otoritas (kesem-

patan untuk memberitahu apa yang harus orang lain lakukan), kebijakan perusahaan (menyangkut kebijaksanaan dan administrasi yang berlaku di tempat kerja), kompensasi (gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan), kondisi kerja (suasana kerja), rekan kerja (cara rekan kerja berhubungan satu sama lain).

Kinerja pegawai (Y2) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011). Indikator kinerja pegawai menurut Bernardin dan Russell (2013) menyampaikan ada 6 kriteria dasar untuk mengukur kinerja karyawan yaitu: Kualitas merupakan tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna, kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan, ketepatan waktu merupakan tingkatan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain, efektivitas biaya merupakan tingkatan dimana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, dan bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada, hubungan antar perseorangan merupakan tingkatan dimana seorang pegawai mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain dan juga pada bawahan, Kebutuhan akan pengawasan merupakan kemampuan pegawai dalam bekerja dengan baik tanpa ada pengawasan dari pihak perusahaan.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pembahasan

Dengan menjadi salah satu puskesmas di Kabupaten Kaimana dan berfokus kepada kesehatan yang ada di Kaimana tentu membuat pegawai yang bekerja di puskesmas dituntut untuk berkinerja tinggi dan puskesmas harus memperkuat layanannya dalam menghadapi kasus yang akan terjadi di kemudian hari, di antaranya dengan menciptakan kualitas kehidupan kerja yang baik, menumbuhkan kepuasan kerja bagi pegawai dan berimplikasi terhadap peningkatan kinerja dari pegawai. Sekalipun telah banyak keberhasilan yang dicapai oleh puskesmas dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat, namun dalam pelaksanaannya masih banyak terjadi masalah-masalah yang dapat menghambat puskesmas berfungsi maksimal. Masalah-masalah tersebut dapat mempengaruhi pemanfaatan puskesmas yang ujungnya dapat berpengaruh pada status kesehatan masyarakat di wilayah kerja.

Permasalahan puskesmas tidak hanya pada persoalan fasilitas yang minim tetapi juga menyangkut masalah sumber daya manusia. Tidak jarang kami mendengar pada kehidupan sehari-hari, tentang buruknya praktek pelayanan yang diberikan tenaga kesehatan UPTD Puskesmas Kaimana kepada masyarakat yaitu pelayanan loket pendaftaran: (1) Waktu tunggu di loket pendaftaran berlangsung lama dikarenakan jumlah kunjungan pasien yang meningkat. (2) Keterbatasan jumlah petugas loket pendaftaran. (3) Faktor keterbatasan kompetensi petugas di loket pendaftaran dan rekam medis, dimana hanya terdapat satu tenaga rekam medis, dengan dibantu perawat, administrasi umum maupun tenaga umum lulusan sekolah menengah atas. Dan pada pelayanan di unit laboratorium hal ini disebabkan oleh kurangnya senyum sapa oleh petugas laboratorium, sehingga diharapkan petugas laboratorium dapat lebih menerapkan tata nilai ramah dalam melakukan pelayanan kepada pasien.

Pembahasan hasil penelitian mengenai pengaruh variabel independen terhadap va-

riabel dependen pada penelitian ini akan dijelaskan sebagai berikut.

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Hipotesis 1)

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Puskesmas Kaimana. Hal ini berdasar uji t pada regresi persamaan 1 yang didapat karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,576 > 2,010$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai t_{hitung} positif, artinya berpengaruh positif yaitu jika kualitas kehidupan kerja meningkat maka kepuasan kerja juga meningkat.

Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Puskesmas Kaimana terbukti dan dapat dinyatakan diterima.

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Hipotesis 2)

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kaimana. Hal ini berdasar uji t pada regresi persamaan 2 yang didapat karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,499 > 2,011$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai t_{hitung} positif, artinya berpengaruh positif yaitu jika kualitas kehidupan kerja meningkat maka kinerja pegawai juga meningkat.

Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kaimana dan dapat dinyatakan diterima.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Hipotesis 3)

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kaimana. Hal ini berdasar uji t pada regresi persamaan 2 yang didapat karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,086 > 2,011$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai t_{hitung} positif, artinya berpengaruh positif yaitu jika kepuasan kerja

meningkat maka kinerja pegawai juga meningkat.

Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kaimana terbukti dan dapat dinyatakan diterima.

Selain itu ada pengaruh tidak langsung kualitas kehidupan kerja ke kinerja pegawai melalui kepuasan pegawai yang lebih kecil, nilai R Square pada tabel 4.16 sebesar 0,173 sedangkan pada tabel 4.17 sebesar 0,358 artinya kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan pegawai dipengaruhi faktor lain. Rekomendasi dari hasil riset penelitian ini perlu adanya program *training* guna memenuhi kebutuhan pegawai puskesmas sesuai dengan pekerjaannya.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: (1) Kualitas kehidupan kerja mempengaruhi kepuasan kerja Puskesmas Kaimana. Hal ini berdasar uji t pada regresi persamaan 1 yang didapat karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,576 > 2,010$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai t_{hitung} positif, artinya berpengaruh positif yaitu jika kualitas kehidupan kerja meningkat maka kepuasan kerja juga meningkat. (2) Kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kaimana. Hal ini berdasar uji t pada regresi persamaan 2 yang didapat karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,499 > 2,011$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai t_{hitung} positif, artinya berpengaruh positif yaitu jika kualitas kehidupan kerja meningkat maka kinerja pegawai juga meningkat. (3) Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kaimana. Hal ini berdasar uji t pada regresi persamaan 2 yang didapat karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,086 > 2,011$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai t_{hitung} positif, artinya berpengaruh positif yaitu jika kepuasan kerja meningkat maka kinerja pegawai juga meningkat.

Berdasarkan pada kesimpulan serta hasil penelitian tersebut, maka saran-saran

yang bisa disampaikan adalah selaku berikut: (1) Hendaknya Kepala Puskesmas menyarankan ke Pemerintah Kabupaten Kaimana agar menyediakan TV sebagai alat penghibur dikala jumlah kunjungan pasien yang meningkat agar pasien yang sedang menunggu tidak merasakan kebosanan akibat lamanya aktivitas pada loket pendaftaran. (2) Hendaknya Kepala Puskesmas menyarankan kepada Pemerintah Daerah Kabupaten Kaimana agar dibuatkan loket pendaftaran menjadi 2 loket, agar mempersingkat waktu kerja pegawai dan mempercepat proses pendaftaran. (3) Hendaknya Kepala UPTD Puskesmas Kaimana memberikan arahan kepada para pegawai puskesmas untuk lebih meningkatkan senyum, salam dan sapa kepada pasien yang berkunjung ke puskesmas merasa senang dan nyaman saat mengunjungi puskesmas. (4) Buat penelitian selanjutnya, hendaknya peneliti mengembangkan variabel yang belum diteliti dalam penelitian ini, sehingga memberikan wawasan-wawasan serta ilmu yang lebih luas bagi sumbangsih penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2003). *A Handbook of Human Resource Management Practice*. 9th Edition. UK: Kogan Page.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Bernardin, H. J. and Russel, J. E. A. (2013). *Human Resource Management: An Experiential Approach*. New York: The McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Rivai, V. dan Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. dan Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. 17th edition. U.S.A: Pearson Education Limited.

- Sekaran, U., dan Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. 6th Edition. USA: John Wiley & Sons, Inc.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wahtini. (2002). Peran Manajer dalam Mewujudkan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan di Pusat Meubel Margo Murgo Murah Baru Kartosura. *Skripsi*. FKIP-UNS. Surakarta.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., dan Lofquist, L. H. (1967). *Manual for The Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Washington DC: Research Grant RD-1613-G from the Vocational Rehabilitation Administration, Department of Health, Education, and Welfare.
- Zin, R.M. (2004). Perception of Professional Engineers Toward Quality of Work Life and Organizational Commitment A Case Study. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 6(3), 323-334