

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi baik instansi pemerintah maupun swasta. Sumber daya manusia dapat dikatakan motor penggerak bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Nawawi (2008:40) Sumber Daya Manusia (SDM) adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Eksistensi yang diwujudkan oleh sebuah organisasi dilakukan oleh manusia. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam mewujudkan eksistensi sebuah organisasi atau perusahaan berupa tercapainya tujuan sebuah organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, eksistensi atau tidak eksistensinya sebuah organisasi atau perusahaan tergantung pada sumber daya manusianya.

Peran sumber daya manusia menjadi kunci untuk menentukan perkembangan organisasi. Peran ini berkembang dengan mengikuti perkembangan organisasi, ilmu pengetahuan, dan teknologi. Memahami pentingnya sumber daya manusia bahwa di era global saat ini keberhasilan sumber daya manusia menjadi salah satu upaya yang harus dicapai oleh suatu organisasi dengan meningkatkan sumber daya manusia. Keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari kualitas dan kinerja sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang berkualitas secara langsung akan membantu suatu

organisasi untuk mengembangkan dan mempertahankan keberadaan organisasi (Aisyah, (2020)). Sumber Daya Manusia dapat dikatakan aset utama dalam mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, performa kerja sumber daya manusia harus baik. Untuk itu perusahaan perlu memperhatikan hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawannya.

Pusat Kesehatan Masyarakat atau lebih sering disingkat puskesmas merupakan lembaga pelayanan kesehatan yang bertujuan untuk memberikan layanan kesehatan kepada masyarakat. Puskesmas sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan diharapkan dapat menjunjung keberhasilan pelaksanaan program kesehatan nasional di Indonesia. Puskesmas berperan penting dalam upaya pencegahan penyakit dan peningkatan kesehatan masyarakat. Sebagai fasilitas pelayanan kesehatan ditingkat kecamatan memiliki tanggung jawab untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya diwilayah sekitar. Pelayanan kesehatan bermutu yang diberikan oleh kepada pasien merupakan tolak ukur bagi keberhasilan pelayanan, dan berbagai usaha atau kegiatan yang bersifat jasa. Salah satu contohnya yaitu Puskesmas Buluspesantren 1.

Puskesmas Buluspesantren 1 terletak di Jl. Deandeles Buluspesantren. Instansi pemerintah ini berorientasi pada pelayanan publik sehingga terdapat tuntutan dalam pelayanan yang prima untuk semua lapisan masyarakat. Puskesmas Buluspesantren 1 sudah terakreditasi paripurna. Dari akreditasi tersebut, Puskesmas Buluspesantren 1 memiliki tantangan untuk

mempertahankan dan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan. Selain itu, sebagai akreditasi paripurna dapat dijadikan inspirasi bagi puskesmas lainnya untuk terus berupaya mencapai standar tertinggi dalam memberikan pelayanan yang berkualitas. Instansi ini menyediakan layanan kesehatan seperti pemeriksaan umum, pemeriksaan kesehatan gigi dan mulut, rawat jalan, vaksinasi, imunisasi, KIA, KB, MTBS, pelayanan VCT, pelayanan IV A, farmasi, konseling, persalinan 24 jam dan edukasi kesehatan kepada masyarakat setempat. Sebagai pos pelayanan terdepan, Puskesmas Buluspesantren 1 memiliki visi yaitu menjadi penggerak pemberdayaan masyarakat di bidang kesehatan menuju masyarakat kebumen yang sejahtera, unggul, berdaya, agamis, dan berkelanjutan. Untuk mencapai visinya, Puskesmas Buluspesantren 1 selalu meningkatkan pelayanan kesehatan yang berkualitas dengan fasilitas kesehatan, profesionalisme pegawai dan kompetensi yang dibutuhkan. Peningkatan kualitas pelayanan kesehatan yang dilakukan dengan cara meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Berdasarkan wawancara peneliti dengan kepala Tata Usaha Puskesmas Buluspesantren 1 didapati jumlah pegawai sebanyak 45 orang yang terdiri dari 31 PNS, 2 PPPK, dan 12 pegawai honorer.

Kinerja merupakan salah satu aspek yang perlu diperhatikan pada suatu organisasi, karena sangat berpengaruh terhadap perkembangan dan kemajuan organisasi itu sendiri. Untuk mencapai kinerja yang tinggi karyawan harus memanfaatkan kemampuannya dengan maksimal. Selain itu motivasi juga diperlukan, baik motivasi dari internal maupun eksternal. Sama halnya seperti

yang dikatakan Robbins dalam Anggriawan *et al.*, (2015) bahwa kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Sedangkan menurut Tirtayasa, (2019) kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Dari kedua pendapat diatas dapat ditarik garis bahwa kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian hasil dari tugas-tugas yang diterima dengan kemampuan dan motivasi yang dimilikinya untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Puskesmas Buluspesantren 1 selalu memaksimalkan kinerja pegawai dengan cara memberikan pelayanan kepada masyarakat sekitar. Hal ini dibuktikan dengan hasil survey Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) yang pada tahun 2022-2023. Berdasarkan wawancara dengan Kepala Tata Usaha Puskesmas Buluspesantren 1 IKM sudah berada di atas 90. Keberhasilan Puskesmas Buluspesantren 1 dalam meraih Indeks Kepuasan Masyarakat pada tahun 2022-2023 tidak lepas dari kerjasama yang solid dari seluruh pegawai. Dengan nilai IKM yang tinggi merupakan sebuah komitmen yang ditunjukkan Puskesmas Buluspesantren 1 dalam memberikan pelayanan kesehatan yang terbaik bagi masyarakat. Walaupun angka IKM sudah berada di atas 90 tetapi Puskesmas Buluspesantren 1 perlu meningkatkan kinerja pegawainya dalam memberikan kualitas pelayanan kepada masyarakat untuk mencapai angka kepuasan yang lebih tinggi.

Berdasarkan wawancara peneliti dengan Kelapa Tata Usaha Puskesmas Buluspesantren 1 kinerja pegawai PNS secara individu sudah cukup baik hal ini dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel I- 1
Rekapitulasi Sasaran Kinerja Pegawai

Rekapitulasi Sasaran Kinerja Pegawai PNS Puskesmas Buluspesantren 1			
NO	Jabatan	Nilai SKP 2021	Nilai Skp 2022
1	Dokter Gigi	Baik	Baik
2	Perawat	Baik	Baik
3	Bidan	Baik	Baik
4	Sanitarian	Baik	Baik
5	Bidan	Baik	Baik
6	Bidan	Baik	Baik
7	Bidan	Baik	Baik
8	Bidan	Baik	Baik
9	Perawat	Baik	Baik
10	Nutrisionis	Baik	Baik
11	Perawat	Baik	Baik
12	Asisten Apoteker	Baik	Baik
13	Perawat Gigi	Cukup	Baik
14	Perawat	Baik	Baik
15	Pranata Labkes	Baik	Baik
16	Bidan	Baik	Baik
17	Bidan	Baik	Baik
18	Bidan	Baik	Baik
19	Bidan	Baik	Baik
20	Pengelola BMD	Baik	Baik
21	Bidan	Baik	Baik
22	Bidan	Baik	Baik
23	Bidan	Baik	Baik
24	Bidan	Baik	Baik
25	Bidan	Baik	Baik
26	Bidan	Baik	Baik
27	Bidan	Baik	Baik
28	Perawat	Baik	Baik
29	Kepala Tata Usaha		Baik
30	Penyuluh Kesmas		Baik

Sumber : Kepala Tata Usaha Puskesmas Buluspesantren 1

Berdasarkan tabel diatas, hasil penilaian SKP Kinerja individu pegawai PNS Puskesmas Buluspesantren 1 tahun 2021 dan 2022 menunjukkan rata-rata hasil kinerja sudah baik dan terdapat peningkatan pada kinerja pegawai yang mana pada tahun 2021 terdapat pegawai yang mendapatkan predikat cukup dan pada tahun 2022 semua pegawai mendapatkan predikat baik. Penilaian SKP pegawai PNS meliputi berapa banyak kegiatan yang dilakukan dalam waktu tertentu. Misalnya seperti beberapa program yang wajib terselesaikan dalam waktu yang ditentukan. Program-program tersebut antara lain yaitu program promosi kesehatan, program KIA/KB, program gizi, program pencegahan dan penanggulangan penyakit, program kesehatan lingkungan, program pengobatan, pemberantasan penyakit menular (P2M), dan program pengembangan. Selain program kesehatan terdapat program manajemen meliputi manajemen operasional, manajemen sumber daya, manajemen peralatan, manajemen obat/bahan, manajemen keuangan, manajemen tenaga, dan manajemen mutu. Program inovatif didalamnya meliputi kesehatan gigi dan mulut, PTM (Penyakit Tidak Menular), POSBINDU (Pos Pembinaan Terpadu), PERKESMAS (Pelayanan Keperawatan Kesehatan Masyarakat), kesehatan mata, kemitraan, rawat bersalin, dll. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, baik itu faktor internal dimasing-masing pegawai yang berupa sifat dan kemampuan seseorang, maupun dari faktor eksternal yaitu lingkungan kerja organisasinya.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya yang diduga yaitu *perceived organizational support*. Berdasarkan hasil penelitian

yang dilakukan Febriani, W. M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan *Perceived Organizational Support* Terhadap Kinerja Petugas Puskesmas Klampis Ngasem Kota Surabaya menjelaskan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Petugas Puskesmas Klampis Ngasem Kota Surabaya.

Dukungan organisasi yang dirasakan pegawai atau yang disebut *Perceived organizational support* menurut Utomo *et al.*, (2023) didefinisikan sebagai persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi memberikan dukungan kepada karyawan dan sejauh mana organisasi siap memberikan bantuan bila diperlukan. Dukungan organisasi yang dirasakan pegawai yaitu tentang sejauh mana organisasi peduli terhadap kesejahteraan pegawai, memberikan dukungan kepada pegawai, dan memahami nilai kontribusi mereka terhadap organisasi. Menurut Eisenberger dalam Anindita, (2021), *perceived organizational support* akan dipengaruhi oleh berbagai aspek cara perlakuan organisasi untuk karyawannya yang akan mempengaruhi interpretasi karyawan akan motif organisasi yang mendasari perlakuan tersebut, hal ini menandakan bahwa karyawan berharap mendapat dukungan organisasi dalam berbagai macam situasi.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan Kepala Tata Usaha Puskesmas Buluspesantren 1 dan beberapa pegawai, organisasi memberikan dukungan kepada para pegawai yaitu dengan memberikan penghargaan terhadap pegawai yang telah mendapatkan prestasi kerja dan dapat menunjukkan perfoma tinggi sepanjang tahun. Penghargaan dari

Puskesmas Buluspesantren 1 berupa piagam penghargaan, mendapatkan rekomendasi kenaikan pangkat atau kenaikan fungsional. Dukungan lain berupa memberikan peluang kepada setiap pegawai untuk mengikuti pelatihan yang diadakan di Puskesmas Buluspesantren 1. Contohnya yaitu pelatihan Bantuan Hidup Dasar (BHD), pelatihan Pencegahan dan Pengendalian Infeksi (PPI), pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), pelatihan pertolongan kebencanaan, dll. Pelatihan tersebut berguna untuk menambah pengalaman dan wawasan pegawai dalam bekerja.

Berdasarkan observasi yang saya lakukan, dukungan lain juga terlihat dari Kepala Puskesmas Buluspesantren 1 yaitu selalu memberikan semangat dan motivasi setiap pagi hari sebelum jam kerja dimulai. Selain semangat dan motivasi, Kepala Puskesmas Buluspesantren 1 selalu memberikan arahan dan nasihat kepada para pegawai dalam bekerja guna meningkatkan kinerja pegawai dalam melayani masyarakat. Berdasarkan wawancara dengan beberapa pegawai dukungan yang diberikan organisasi tersebut dapat dirasakan pegawai sehingga para pegawai mendapatkan tempat dihargai atas kerjanya, diberikan peluang untuk berkembang, dan selalu mendapatkan dukungan atas apa yang dilakukan.

Faktor selanjutnya yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai yaitu *Quality of Work Life*. Berdasarkan temuan dari penelitian Pertiwi, T. P., & Sedjati, R. S. (2020). Yang berjudul Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (QWL), Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Puskesmas Sunyaragi Kota Cirebon menjelaskan bahwa kualitas

kehidupan kerja (QWL) pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Puskesmas Sunyaragi Kota Cirebon.

Quality of Work Life biasa dikenal dengan kualitas kehidupan kerja. Menurut Nawawi dalam Azizah, (2022) kualitas kehidupan kerja yaitu perusahaan harus menciptakan rasa aman dan kepuasan dalam bekerja demi mewujudkan tujuan perusahaan. *Quality of work life* atau kualitas kehidupan kerja merupakan sebuah keyakinan dari para pegawai mengenai segala sesuatu yang berkaitan dengan hal-hal yang dialami oleh para pegawai di tempat kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Tata Usaha Puskesmas Buluspesantren 1, *quality of work life* difokuskan pada peningkatan kualitas kinerja pegawai dalam kehidupan kinerja pegawai. *Quality of work life* di Puskesmas Buluspesantren 1 berupa rasa aman terhadap pekerjaan dan keselamatan lingkungan kerja. Puskesmas merupakan tempat pemeriksaan berbagai penyakit sehingga para pegawai harus menggunakan perlengkapan sesuai SOP yang ada guna menciptakan rasa aman dan keselamatan dalam bekerja. Untuk menjamin keselamatan dalam bekerja Puskesmas Buluspesantren 1 memberikan fasilitas jaminan kesehatan kepada para pegawainya. Fasilitas yang lain seperti ruang kerja yang bersih dan alat kerja yang mendukung.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa pegawai mendapatkan hasil bahwa mereka merasa bangga terhadap organisasi atau instansi Puskesmas Buluspesantren 1. Hal ini ditunjukkan dari atribut yang selalu digunakan dalam bekerja, kepatuhan terhadap aturan, berkontribusi secara aktif dalam setiap

kegiatan, melibatkan diri dalam mensukseskan setiap program pengenalan kesehatan, dan mendukung visi dan misi Puskesmas Buluspesantren 1. Komunikasi yang efektif juga mempengaruhi kualitas kehidupan kerja. Hal tersebut dikarenakan komunikasi merupakan kunci dalam berjalannya aktivitas guna untuk berkoordinasi. Komunikasi di Puskesmas Buluspesantren 1 sudah baik, tetapi ada kalanya terjadi kesalahpahaman akibat miskomunikasi. Hal tersebut masih tergolong wajar pada sebuah organisasi dan kesalahpahaman tersebut dapat terselesaikan dengan baik sehingga tidak menimbulkan konflik yang berkepanjangan dan mengganggu kinerja pegawai dan organisasi.

Faktor selanjutnya yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja non fisik. Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Presilawati *et al.*, 2022) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh menjelaskan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh. Lingkungan kerja non fisik merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi optimalisasi kinerja pegawai, sehingga organisasi perlu memperhatikan. Lingkungan kerja non fisik menurut Winata, (2022:82) adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahannya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Tata Usaha Puskesmas Buluspesantren 1 didapatkan hasil Kepala Puskesmas Buluspesantren 1 selalu

menjaga hubungan kepada para pegawai dengan baik. Komunikasi dilakukan untuk mempererat hubungan kerja dan berkoordinasi dalam bekerja. Kepala Puskesmas Buluspesantren 1 mendukung setiap program-program yang dilakukan seperti memberikan pelayanan yang maksimal kepada pasien, penyuluhan penyakit menular, promosi kesehatan dan edukasi, program kesehatan lingkungan, dan lainnya. Hubungan kerja yang baik antara atasan dan bawahan juga terlihat dari beberapa kegiatan yang diadakan di Puskesmas Buluspesantren 1, contohnya seperti program kesehatan dan kebugaran yang diadakan organisasi. Puskesmas Buluspesantren 1 melakukan rockport atau bisa disebut tes kebugaran dengan berasama-sama melakukan lari kecil sejauh 1,6 km dengan waktu tertentu. Tujuan dari kegiatan ini tidak hanya untuk kesehatan dan kebugaran tubuh tetapi juga untuk mempererat hubungan dan komunikasi sesama pegawai. Di Puskesmas Buluspesantren 1, membebaskan para pegawai untuk berkomunikasi dan berpendapat. Atasan tidak pernah canggung untuk menghubungi bawahan begitu juga dengan bawahan kepada atasan ataupun sesama rekan kerja dalam berkoordinasi melakukan kerjanya.

Berdasarkan hasil wawancara beberapa pegawai, hubungan kerja sesama pegawai sudah cukup baik. Hal ini dikarenakan adanya dukungan sesama pegawai dalam penyelesaian program-program yang ada. Selain itu, saling menyemangati dan tolong menolong sesama pegawai terlihat ketika sedang bekerja dan melaksanakan kegiatan di dalam atau diluar puskesmas. Puskesmas Buluspesantren 1 selalu melakukan evaluasi guna mengembangkan kinerja pegawai dan mengembangkan organisasi.

Dari uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh *Perceived Organizational Support, Quality Of Work Life, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Puskesmas Buluspesantren 1)***”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Buluspesantren 1?
2. Apakah *quality of work life* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Buluspesantren 1?
3. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Buluspesantren 1?
4. Apakah *perceived organizational support, quality of work life, dan lingkungan kerja non fisik* berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Buluspesantren 1?

1.3. Batasan Masalah

Batasan masalah bertujuan agar penelitian ini terhindar dari pembahasan yang terlalu luas dan mengarah atau fokus pada tujuan penelitian yang telah ditetapkan. Batasan-batasan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kinerja pegawai

Menurut Fahmi, (2016) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi yang bersifat profit ataupun non profit yang

dihasilkan selama satu periode tertentu. Menurut Nursam, (2017:2) Kinerja adalah penampilan kerja maupun hasil yang dicapai oleh seseorang baik barang atau jasa yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian atas diri karyawan atau organisasi kerja yang bersangkutan yang mencerminkan pengetahuan karyawan tentang pekerjaan itu. Kinerja merupakan hasil dari melakukan suatu tugas atau pekerjaan yang berkaitan untuk mencapai tujuan suatu organisasi yang sudah direncanakan. Menurut Robbins dalam Sopiah & Sangadji, (2018:351), indikator kinerja pegawai antara lain :

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan waktu
- d. Efektifitas
- e. Kemandirian

2. *Perceived Organizational Support*

Menurut Utomo *et al.*, (2023) *perceived organizational support* didefinisikan sebagai persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi memberikan dukungan kepada karyawan dan sejauh mana organisasi siap memberikan bantuan bila diperlukan. Dukungan organisasi yang dirasakan pegawai mengenai sejauh mana organisasi dalam memperhatikan kesejahteraan pegawainya atas kontribusi yang diberikan. Indikator *perceived organizational support* menurut Rhoades & Eisenberger, (2002) yaitu :

- a. Keadilan

- b. Dukungan atasan
- c. Penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan

3. *Quality of Work Life*

Menurut Pratiwi *et al.*, (2023:11) *Quality of work life* merupakan persepsi pegawai akan kesejahteraan mental dan fisik mereka di tempat kerja. Untuk mewujudkan kinerja yang baik dalam mencapai tujuan organisasi perlu menciptakan kualitas kehidupan kerja yang baik. Hal tersebut guna mendorong semangat dan motivasi pegawai dalam bekerja agar mencapai kinerja yang optimal. Tujuan dari *Quality of Work Life* yaitu untuk membangun kepercayaan pegawai, keterlibatan pegawai, pemecahan masalah agar meningkatkan kinerja pegawai. Ada sembilan indikator dalam pengukuran *Quality of Work Life* atau kualitas kehidupan kerja menurut Nawawi, (2001) yaitu :

- a. Partisipasi Karyawan
 - b. Pengembangan karir
 - c. Penyelesaian konflik
 - d. Komunikasi
 - e. Kesehatan Kerja
 - f. Keselamatan Kerja
 - g. Keamanan Kerja
 - h. Kompensasi
 - i. Kebanggaan
- ### 4. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Winata, (2022:82) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahannya. Lingkungan kerja non fisik dalam penelitian ini dibatasi pada 4 indikator menurut Dhifafsari *et al.*, (2022) yaitu:

- a. Hubungan kerja antar atasan dengan bawahan,
- b. Hubungan kerja antar karyawan,
- c. Kelancaran komunikasi
- d. Tanggung jawab kerja

1.4. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan dalam penelitian ini, maka tujuan yang ingin dicapai yaitu :

1. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh *perceived organizational support* terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Buluspesantren 1.
2. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Buluspesantren 1.
3. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Buluspesantren 1.
4. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh *perceived organizational support*, *quality of work life*, dan lingkungan kerja non fisik secara bersama sama terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Buluspesantren 1.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini, diharapkan memberikan manfaat baik teoritis dan praktis sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini yaitu

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai gagasan dan pengetahuan mengenai sumber daya manusia berdasarkan aspek *perceived organizational support*, *quality of work life*, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai, untuk pembandingan bagi penulis antara teori manajemen khususnya SDM yang didapatkan di bangku perkuliahan dengan keadaan atau realistik sebenarnya.
- b. Manfaat untuk penelitian yang akan datang dapat memberikan wawasan dan dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis bagi pihak Puskesmas Buluspesantren 1 dalam mengambil kebijakan tentang pentingnya pengaruh *perceived organizational support*, *quality of work life*, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Buluspesantren 1.