

HALAMAN MOTTO

**“Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman dan orang-orang yang
berilmu beberapa derajat.”**

(QS. Al-Mujādilah [58]: 11

“Ilmu yang bermanfaat lahir dari ketekunan dan integritas.”

(Penulis)



HALAMAN PERSEMBAHAN

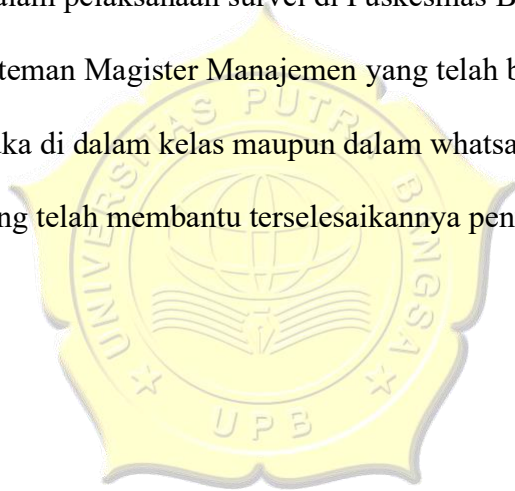
Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT kepada-Nyalah kita meminta pertolongan, pengampunan dan petunjuk. Kita berlindung kepada Allah SWT dari segala kejahatan diri kita dan keburukan amal kita. Barang siapa yang mendapat petunjuk Allah SWT maka tidak akan ada yang menyesatkannya, dan barang siapa yang sesat maka tidak ada pemberi petunjuk baginya, Aku bersaksi tidak ada Tuhan Selain Allah dan Muhammad adalah utusannya, semoga do'a, solawat tercurah kepada junjungan dan sauri tauladan kita nabi Muhammad SAW, keluarganya, sahabatnya serta siapa saja yang mendapat petunjuk pada hari kiamat.

Karya ini saya persembahkan dan ungkapan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Suamiku tercinta dr. Ahmad Setiawan, MPH yang sabar dan tak kenal lelah memberi motivasi dukungan dan doa-doanya.
2. Anak-anakku tersayang, dr. Raihan Sirajjauhari Madina, Nisriina Aisyah Ayu Nada, Faris Salim Madina, juga keluarga besar Shaukat Ali dan Rochmad tercinta yang telah memberikan kasih sayang, do'a dan motivasi serta dukungan baik moral maupun material.
3. Bupati Banjarnegara dan Kepala BKD atas ijin dan dukungannya sehingga saya bisa mengikuti perkuliahan S2 Manajemen dan menyelesaikan tesis ini
4. Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Banjarnegara dr. Latifa Hesti Purwaningtyas, M.Kes atas ijin dan dukungannya sehingga saya bisa mengikuti perkuliahan S2 Manajemen dan menyelesaikan tesis ini
5. Pembimbing tesis saya Dr . Irfan Helmy, S.E., M.M., atas dukungan dan

motivasi hingga terselesaikan tesis ini.

6. Seluruh pegawai Puskesmas Banjarnegara 1 Kabupaten Banjarnegara, atas partisipasinya dalam pelaksanaan survei di Puskesmas Banjarnegara 1.
7. Seluruh pegawai Puskesmas Banjarnegara 2 Kabupaten Banjarnegara, atas partisipasinya dalam pelaksanaan survei di Puskesmas Banjarnegara 2.
8. Seluruh pegawai Puskesmas Madukara 2 Kabupaten Banjarnegara, atas partisipasinya dalam pelaksanaan survei di Puskesmas Madukara 2.
9. Seluruh pegawai Puskesmas Bawang 1 Kabupaten Banjarnegara, atas partisipasinya dalam pelaksanaan survei di Puskesmas Bawang 1.
10. Segenap teman-teman Magister Manajemen yang telah bersama-sama berbagi suka maupun duka di dalam kelas maupun dalam whatsapp group.
11. Semua pihak yang telah membantu terselesaikannya penyusunan Tesis ini.



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *Quality of Work Life* dan *Person-Job Fit* terhadap loyalitas pegawai Puskesmas di Kabupaten Banjarnegara dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei pada 152 pegawai ASN di empat Puskesmas wilayah perkotaan tipe rawat jalan di Kabupaten Banjarnegara. Sampel dipilih menggunakan *purposive sampling*, sedangkan analisis data dilakukan dengan *Structural Equation Modeling (SEM)* berbasis *Partial Least Squares (PLS)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Quality of Work Life* tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap loyalitas pegawai ($\beta=0,058$; $p=0,439$), namun berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja ($\beta=0,411$; $p<0,001$). *Quality of Work Life* juga berpengaruh tidak langsung signifikan terhadap loyalitas melalui kepuasan kerja ($\beta=0,194$; $p < 0,001$), sehingga kepuasan kerja berperan sebagai *full mediation*. *Person-Job Fit* berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas pegawai ($\beta = 0,305$; $p = 0,001$) dan kepuasan kerja ($\beta=0,487$; $p<0,001$). Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas pegawai ($\beta=0,474$; $p<0,001$) serta memediasi hubungan *Person-Job Fit* terhadap loyalitas ($\beta=0,231$; $p<0,001$) sebagai *partial mediation*. Model penelitian mampu menjelaskan variabel kepuasan kerja sebesar 66,1% ($R^2 = 0,661$) dan loyalitas pegawai sebesar 60,1% ($R^2 = 0,601$). Temuan penelitian menunjukkan bahwa loyalitas pegawai lebih dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan kesesuaian individu dengan pekerjaan dibandingkan kualitas kehidupan kerja secara langsung. Oleh karena itu, peningkatan loyalitas pegawai perlu dilakukan melalui perbaikan *Quality of Work Life* dan penguatan *Person-Job Fit* yang difokuskan pada peningkatan partisipasi pegawai, penyelesaian konflik, pengembangan kompetensi, sistem penghargaan yang adil, serta pemenuhan kebutuhan kerja pegawai guna meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas secara berkelanjutan.

Kata kunci: *Quality of Work Life*, *Person-Job Fit*, Kepuasan Kerja, Loyalitas Pegawai, Puskesmas.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of Quality of Work Life and Person-Job Fit on employee loyalty at Public Health Centers in Banjarnegara Regency, with job satisfaction as a mediating variable. This study employed a quantitative approach using a survey method involving 152 civil servant employees from four urban outpatient Public Health Centers in Banjarnegara Regency. Samples were selected using purposive sampling, while data were analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Squares (PLS). The results showed that Quality of Work Life did not have a significant direct effect on employee loyalty ($\beta=0.058$; $p = 0.439$), but had a significant positive effect on job satisfaction ($\beta=0.411$; $p < 0.001$). Quality of Work Life also had a significant indirect effect on employee loyalty through job satisfaction ($\beta=0.194$; $p < 0.001$), indicating that job satisfaction acted as a full mediator. Person-Job Fit had a significant positive effect on employee loyalty ($\beta=0.305$; $p=0.001$) and job satisfaction ($\beta=0.487$; $p < 0.001$). Job satisfaction had a significant positive effect on employee loyalty ($\beta=0.474$; $p < 0.001$) and mediated the relationship between Person-Job Fit and employee loyalty ($\beta = 0.231$; $p < 0.001$) as a partial mediator. The research model explained 66.1% of the variance in job satisfaction ($R^2 = 0.661$) and 60.1% of the variance in employee loyalty ($R^2 = 0.601$). The findings indicate that employee loyalty is more strongly influenced by job satisfaction and the alignment between individuals and their jobs than by Quality of Work Life directly. Therefore, efforts to improve employee loyalty should be carried out through improvements in Quality of Work Life and strengthening Person-Job Fit, particularly by enhancing employee participation, conflict resolution, competency development, fair reward systems, and the fulfillment of employees' work-related needs in order to improve job satisfaction and sustain employee loyalty.

Keywords: *Quality of Work Life, Person-Job Fit, Job Satisfaction, Employee Loyalty, Public Health Center.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada allah SWT, atas ridho dan rahmat serta keyakinan yang telah diberikan kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan dengan baik penelitian tesis ini dengan judul “Pengaruh Quality Of Worklife Dan Person-Job Fit Terhadap Loyalitas Pegawai Puskesmas Di Kabupaten Banjarnegara Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi”. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan laporan ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, saran dan dukungan dari berbagai pihak. Dengan segala kerendahan hati, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Allah Yang Maha Kuasa atas segala rahmat dan berkahNya hingga Tesis ini dapat terselesaikan dengan baik.
2. Bapak Dr. Gunarso Wiwoho, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Putra Bangsa.
3. Bapak Dr. Irfan Helmy, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing dalam penelitian ini.
4. Bapak Dr. Sulis Riptiono, S.E., M.M. selaku Ketua Progam Studi Pascasarjana Manajemen Universitas Putra Bangsa.
5. Bapak dan Ibu dosen beserta staf dan karyawan Universitas Putra Bangsa Kebumen.
6. Seluruh staf dan pustakawan perpustakaan Universitas Putra Bangsa Kebumen.
7. Suami, anak, orang tua, serta keluarga besar yang senantiasa memberikan doa, dukungan, dan bantuan baik secara moril maupun materil, sehingga penulis mampu menyelesaikan studi ini dengan baik. Segenap teman-teman yang telah

banyak berbagi pengetahuan dan semangat untuk menyelesaikan tugas penelitian ini.

8. Seluruh pihak yang tidak dapat kami sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan dan kerja samanya bagi kesuksesan penelitian ini.

Penulis sadar bahwa laporan ini masih banyak kekurangan. penulis berharap semoga laporan ini dapat bermanfaat bagi penulis pada khususnya dan bagi para pembaca pada umumnya.

Kebumen, 9 Mei 2026



Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN	iii
HALAMAN BEBAS PLAGIARISME.....	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 LATAR BELAKANG MASALAH	1
1.2 RUMUSAN MASALAH.....	12
1.3 BATASAN PENELITIAN	13
1.4 TUJUAN PENELITIAN.....	15
1.5 MANFAAT PENELITIAN	15
1.5.1.MANFAAT TEORITIS:	15
1.5.2.MANFAAT PRAKTIS.....	16
BAB II KAJIAN PUSTAKA	18

2.1	TINJAUAN TEORI.....	18
2.1.1	Loyalitas Pegawai.....	18
2.1.2	Quality of Work Life	24
2.1.3	Person-Job Fit.....	31
2.1.4	Kepuasan Kerja	38
2.2	PENELITIAN TERDAHULU.....	44
2.3	HUBUNGAN ANTAR VARIABEL.....	53
2.3.1.	Pengaruh Quality of Worklife terhadap Loyalitas Pegawai	53
2.3.2.	Pengaruh Person-Job Fit terhadap Loyalitas Pegawai.....	55
2.3.3.	Pengaruh Quality of Worklife terhadap Kepuasan Kerja.....	57
2.3.4.	Pengaruh Person-Job fit terhadap Kepuasan Kerja	58
2.3.5.	Pengaruh Kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai.....	58
2.3.6.	Pengaruh Quality of Work Life terhadap Loyalitas Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai mediasi	59
2.3.7.	Pengaruh Person-Job Fit terhadap Loyalitas Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai mediasi	60
2.4	MODEL EMPIRIS.....	62
2.5	HIPOTESIS PENELITIAN	66
BAB III	METODE PENELITIAN.....	68
3.1	OBJEK DAN SUBJEK PENELITIAN	68
3.2	VARIABEL PENELITIAN	68
3.2.1	Variabel Eksogen (X).....	68
3.2.2	Variabel Endogen (Y dan Z)	69

3.3	DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL	69
3.4	INSTRUMEN ATAU ALAT PENGUMPULAN DATA	72
3.5	DATA DAN TEKNIK PENGUMPULAN DATA.....	73
3.5.1	Data.....	73
3.5.2	Teknik Pengumpulan Data	74
3.6	POPULASI DAN SAMPEL	75
3.7	TEKNIK ANALISIS DATA	76
3.7.1	Model Pengukuran atau Outer Model	77
3.7.2	Model Struktural atau Inner Model	79
3.7.3	Pengujian Hipotesis	80
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN		81
4.1	Gambaran Umum Obyek Penelitian	81
4.2	Deskripsi Responden Penelitian	81
4.2.1	Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	81
4.2.2	Identifikasi Responden Berdasarkan Usia.....	82
4.2.3	Identifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	83
4.2.4	Identifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	83
4.3	Analisa Deskripsi Variabel Penelitian	84
4.4	Analisa Statistik	95
4.4.1	Pengujian Outer Model.....	95
4.4.2	Pengujian Inner Model	105
4.4.3	Pengujian Hipotesis	106
4.5	PEMBAHASAN	111

4.5.1 Pengaruh Quality of Worklife terhadap Loyalitas Pegawai	111
4.5.2 Pengaruh Person Job Fit terhadap Loyalitas Pegawai	114
4.5.3 Pengaruh Quality of Worklife terhadap Kepuasan kerja.....	117
4.5.4 Pengaruh Person Job Fit terhadap Kepuasan Kerja.....	119
4.5.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai.....	121
4.5.6 Pengaruh Quality of Worklife terhadap Loyalitas Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi.....	124
4.5.7 Pengaruh Person Job Fit terhadap Loyalitas Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi.....	127
BAB V SIMPULAN	130
5.1 SIMPULAN	130
5.2 KETERBATASAN.....	131
5.3 IMPLIKASI	132
DAFTAR PUSTAKA	142
LAMPIRAN.....	147

DAFTAR TABEL

Tabel I- 1 Karakteristik Puskesmas.....	3
Tabel I- 2 Daftar Pemenuhan Sarana, Prasarana dan Alat Kesehatan	8
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	44
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel.....	70
Tabel 3. 2 Jumlah Karyawan Berdasarkan Status Kepegawaian	75
Tabel 4. 1 Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	82
Tabel 4. 2 Identifikasi Responden Berdasarkan Usia	82
Tabel 4.3 Identifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja	83
Tabel 4. 4 Identifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	84
Tabel 4. 5 Persepsi Responden Terhadap Loyalitas Pegawai	85
Tabel 4. 6 Persepsi Responden Terhadap Kepuasan Kerja.....	87
Tabel 4. 7 Persepsi Responden Terhadap QWL	89
Tabel 4. 8 Persepsi Responden Terhadap <i>Person Job Fit</i>	92
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian.....	95
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian	97
Tabel 4. 11 Nilai Fornell Larcker.....	98
Tabel 4. 12 Nilai HTMT (Heterotrait-Monotrait Ratio)	99
Tabel 4. 13 Nilai <i>Cross Loading</i>	100
Tabel 4. 14 Nilai Fornell Larcker dan HTMT (<i>Heterotrait-Monotrait Ratio</i>)....	101
Tabel 4. 15 Nilai <i>Cross Loading</i>	102
Tabel 4. 16 Nilai Fornell Larcker dan HTMT (<i>Heterotrait-Monotrait Ratio</i>)....	103
Tabel 4. 17 Nilai Cronbach's Alpha dan <i>Composite Reliability</i>	104

Tabel 4. 18 Pengujian <i>Inner Model (R-Square)</i>	105
Tabel 4. 19 Koefisien Jalur (Direct Effect).....	107
Tabel 4. 20 Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung (Specific Indirect Effect)	110



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Empiris.....	64
Gambar 4. 1 Inner Model Penelitian	106



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner	147
------------------------------	-----

