

BAB I **PENDAHULUAN**

1.1 LATAR BELAKANG MASALAH

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) merupakan fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama yang berperan strategis dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Sebagai garda terdepan sistem kesehatan nasional, Puskesmas menyelenggarakan pelayanan promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif bagi masyarakat melalui Upaya Kesehatan Perorangan (UKP) dan Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM) secara menyeluruh sepanjang siklus hidup masyarakat (Kementerian Kesehatan RI, 2019). Peran strategis tersebut menempatkan Puskesmas sebagai institusi yang tidak hanya berorientasi pada pelayanan pasien, tetapi juga pada pencapaian target program kesehatan masyarakat.

Seiring dengan kebijakan transformasi sistem kesehatan melalui Integrasi Layanan Primer (ILP), tata kelola Puskesmas mengalami perubahan menuju pelayanan yang lebih terintegrasi, komprehensif, dan berorientasi pada kebutuhan masyarakat. Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 19 Tahun 2024, pelayanan kesehatan primer di Puskesmas dikelola melalui sistem klaster yang bertujuan meningkatkan efektivitas pelayanan, memperkuat promotif-preventif, serta mendukung pencapaian indikator kesehatan nasional. Selain itu, perkembangan digitalisasi pelayanan kesehatan melalui penerapan rekam medis elektronik, sistem pelaporan digital, dan pemanfaatan teknologi informasi turut mengubah pola kerja pegawai menjadi lebih adaptif, cepat, dan akurat.

Transformasi layanan primer dan digitalisasi tersebut membawa konsekuensi meningkatnya kompleksitas tugas pegawai Puskesmas. Pegawai tidak hanya dituntut memberikan pelayanan klinis dan administratif secara optimal, tetapi juga harus mampu beradaptasi terhadap perubahan sistem kerja, target program yang semakin kompleks, serta tuntutan masyarakat yang semakin tinggi terhadap kualitas pelayanan kesehatan. Kondisi ini menyebabkan pegawai Puskesmas menghadapi tekanan kerja yang semakin besar, sehingga diperlukan sumber daya manusia yang kompeten, adaptif, dan memiliki loyalitas tinggi terhadap organisasi..

Kabupaten Banjarnegara memiliki 35 Puskesmas yang terdiri atas 10 di kawasan perkotaan dan 25 di kawasan perdesaan (Peraturan Bupati Banjarnegara Nomor 12 Tahun 2021). Sebanyak 15 Puskesmas menyediakan layanan rawat inap, sedangkan 20 lainnya hanya melayani rawat jalan. Seluruh Puskesmas di Banjarnegara merupakan Puskesmas mampu persalinan yang memberikan layanan 24 jam termasuk pemantauan pasca-salin, dengan sistem kerja shift bagi pegawai. Puskesmas di wilayah perkotaan menghadapi tantangan lebih kompleks dibanding perdesaan, seperti kepadatan penduduk, mobilitas tinggi, serta meningkatnya kasus penyakit tidak menular akibat perubahan gaya hidup.

Berikut adalah gambaran jumlah SDM di puskesmas perkotaan Kabupaten Banjarnegara disandingkan sasaran siklus hidup yang menjadi beban pelayanan UKM dan UKP.

Tabel I- 1
Karakteristik Puskesmas Berdasarkan Jumlah Pegawai, Penduduk
Wilayah Binaan, dan Rata-rata Kunjungan Pasien Harian

No	Puskesmas	Total Pegawai	Sasaran UKM	Sasaran UKP
1	Bawang 1	47	38.634	125
2	Banjarnegara 1	52	36.638	115
3	Banjarnegara 2	42	34.125	130
4	Madukara 2	47	25.814	80
5	Susukan 1	70	46.022	150
6	Klampok 1	68	32.597	170
7	Mandiraja 1	67	44.311	150
8	Purwonegoro 1	57	40.473	100
9	Sigaluh 1	47	18.133	100
10	Banjarmangu 1	49	25.776	80

Sumber: Data Primer Puskesmas tahun 2025

Data pada tabel menunjukkan bahwa SDM Puskesmas di Kabupaten Banjarnegara menghadapi beban kerja tinggi. Selain pelayanan kuratif dan rehabilitatif sebagai bagian dari UKP, mereka juga melaksanakan kegiatan promotif dan preventif dalam UKM yang mencakup seluruh kelompok usia. Kompleksitas tugas tersebut menuntut pegawai dengan tingkat loyalitas tinggi agar kinerja organisasi dapat tercapai secara optimal.

Loyalitas pegawai merupakan sikap keterikatan, kesediaan untuk tetap bekerja dalam organisasi, serta komitmen untuk memberikan kontribusi terbaik bagi pencapaian tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2019), loyalitas karyawan tercermin dalam kesetiaan, tanggung jawab, serta kesediaan melindungi dan membela organisasi baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja

Dalam konteks Puskesmas, loyalitas pegawai menjadi faktor penting untuk menjaga kontinuitas pelayanan, stabilitas tenaga kesehatan, serta

pencapaian target program kesehatan masyarakat. Pegawai dengan loyalitas tinggi cenderung menunjukkan komitmen terhadap organisasi, bertanggung jawab terhadap tugas, serta mampu mempertahankan kinerja meskipun menghadapi tekanan kerja yang tinggi. Hasil wawancara dengan penanggungjawab Klaster Manajemen dan sejumlah pegawai puskesmas mengindikasikan bahwa sebagian dari mereka berminat mutasi ke rumah sakit yang menawarkan kompensasi lebih besar dan kejelasan tugas sesuai profesi, maupun ke instansi lain seperti dinas yang menangani Keluarga Berencana atau Instansi Kecamatan yang dianggap memiliki beban kerja lebih ringan. Fenomena ini semakin nyata ketika terdapat peluang perekrutan ASN atau P3K, pegawai BLUD Puskesmas diantaranya ada yang mendaftar ke rumah sakit, baik dalam kota maupun ibukota bahkan ada yang mendaftar ke institusi pendidikan.

Temuan tersebut juga sejalan dengan pernyataan penanggung jawab klaster Manajemen di salah satu Puskesmas, yang menyebutkan bahwa sebagian pegawai tidak menjadikan target sebagai acuan kerja. Kondisi ini mengisyaratkan adanya persoalan mendasar terkait faktor-faktor individu, karakteristik pekerjaan, serta lingkungan organisasi yang memengaruhi loyalitas pegawai.

Salah satu isu yang banyak disoroti adalah ketidakpuasan terhadap sistem kompensasi dan penghargaan. Meskipun Puskesmas berstatus BLUD dan memiliki fleksibilitas keuangan, implementasinya belum optimal sehingga menimbulkan persepsi ketidakadilan akibat ketimpangan insentif

antarpegawai. Selain itu, tingginya beban kerja dan keterbatasan SDM, menyebabkan kelelahan fisik dan emosional (burnout) yang mengurangi rasa memiliki terhadap organisasi. Di sisi lain, tuntutan profesionalisme, akuntabilitas publik, serta proses digitalisasi administrasi menambah tekanan kerja sehingga memerlukan loyalitas yang kuat agar pegawai tetap adaptif dan berkomitmen.

Fenomena meningkatnya penyampaian keluhan tenaga kesehatan melalui media massa dapat mencerminkan adanya ketidakpuasan, persepsi kurang responsifnya komunikasi internal, serta potensi menurunnya keterikatan pegawai terhadap organisasi.. Dalam perspektif perilaku organisasi, tindakan menyuarakan keluhan ke ruang publik biasanya terjadi ketika saluran komunikasi internal dianggap tidak responsif atau ketika pegawai merasa tidak aman menyampaikan aspirasi di dalam organisasi. Kondisi ini menunjukkan adanya ketidakpuasan, berkurangnya kepercayaan, serta melemahnya komitmen afektif pegawai. Dengan demikian, munculnya *speak up* di media massa tidak hanya menandakan adanya persoalan struktural dan manajerial, tetapi juga menjadi indikator tergerusnya loyalitas sebagai akibat ketidaksesuaian antara harapan dan realitas organisasi.

Fenomena diatas menunjukkan bahwa loyalitas pegawai Puskesmas tidak hanya dipengaruhi faktor ekonomi, tetapi juga aspek psikologis dan faktor kondisi organisasi, seperti kuaalitas kehidupan kerja dan kesesuaian orang dengan pekerjaan Karena itu, penelitian mengenai loyalitas pegawai Puskesmas penting untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhinya

secara komprehensif. Hasilnya diharapkan menjadi dasar dalam merumuskan strategi peningkatan loyalitas yang efektif dan berkelanjutan, mengingat loyalitas merupakan faktor kunci dalam menjaga kualitas pelayanan kesehatan di tengah tingginya beban kerja dan tantangan operasional.

Berdasarkan kondisi empiris yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian ini menjadi relevan untuk mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas pegawai Puskesmas. Salah satu faktor penting yang diyakini berperan adalah *Quality of Work Life (QWL)* atau kualitas kehidupan kerja. Menurut Bindu J. (2014), *QWL* mencakup berbagai aspek lingkungan kerja, seperti kondisi dan keamanan kerja, kompensasi, penghargaan, kesempatan pengembangan diri, serta hubungan interpersonal yang semuanya berkontribusi pada keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.

Pengelolaan *QWL* secara strategis tidak hanya meningkatkan produktivitas kerja, tetapi juga memperkuat retensi dan loyalitas pegawai dalam jangka panjang. Stefana et al. (2021) menegaskan bahwa peningkatan *QWL* berkontribusi terhadap kesejahteraan karyawan secara multidimensi, mencakup motivasi kerja, kesehatan mental, dan produktivitas berkelanjutan.

Namun demikian, *QWL* di sektor pelayanan kesehatan primer, khususnya di Puskesmas, masih menghadapi tantangan yang kompleks. Tingginya beban kerja yang tidak sebanding dengan jumlah tenaga kesehatan yang tersedia, mengharuskan pegawai memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam cakupan wilayah yang luas dan beragam. Hal ini diperparah oleh jam kerja yang relatif panjang, tuntutan administrasi yang tinggi, serta

adanya peran dan tanggung jawab ganda yang harus dijalankan oleh pegawai. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan tekanan psikologis yang dapat berdampak pada menurunnya kepuasan kerja dan loyalitas pegawai.

Selain itu, dalam konteks pelayanan Jaminan Kesehatan Nasional di Fasilitas Kesehatan primer, perbedaan persepsi antara harapan pasien peserta BPJS Kesehatan dan pertimbangan indikasi medis kerap memicu konflik. Situasi tersebut tidak hanya menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja, tetapi juga meningkatkan risiko stres emosional serta rasa tidak aman bagi petugas kesehatan, yang pada akhirnya dapat menurunkan kualitas kehidupan kerja secara keseluruhan..

Jadwal piket yang kurang fleksibel sering menimbulkan ketidaknyamanan bagi pegawai, terutama ketika dihadapkan pada kebutuhan pribadi yang mendesak. Pembatasan pengambilan cuti yang berdekatan dengan hari besar nasional turut memperkuat ketidakpuasan, khususnya apabila tidak disertai dengan bentuk penghargaan yang memadai. Pemberian apresiasi formal, seperti penghargaan Tenaga Kesehatan Teladan, dapat menjadi sarana pengakuan yang meningkatkan motivasi dan semangat kerja. Namun, pada praktiknya, belum semua Puskesmas menerapkan sistem penghargaan bagi pegawainya.

Dari aspek kesejahteraan, penerapan sistem kompensasi pada Puskesmas berstatus BLUD belum berjalan secara merata. Ketimpangan dalam pemberian insentif dan tunjangan menimbulkan persepsi ketidakadilan, yang

berpotensi menurunkan motivasi kerja. Persepsi keadilan organisasi merupakan salah satu dimensi penting dalam *QWL*.

Selain beban kerja, keterbatasan fasilitas kerja juga menjadi tantangan utama dalam mewujudkan kualitas kehidupan kerja yang optimal. Di sejumlah Puskesmas, sarana dan prasarana serta ketersediaan alat kesehatan masih belum memadai untuk mendukung pelayanan yang efektif dan aman. Lingkungan kerja yang seharusnya bersih, aman, dan ergonomis sering kali belum terpenuhi, ditandai dengan keterbatasan alat pelindung diri (APD), kondisi ruang kerja yang kurang layak, serta minimnya fasilitas pendukung seperti ruang istirahat dan dapur bagi pegawai. Kekurangan tersebut tidak hanya menghambat kinerja, tetapi juga meningkatkan risiko kerja dan kelelahan pegawai.

Di bawah ini adalah gambaran prosentase sarana prasarana dan alat kesehatan yang dimiliki oleh Puskesmas perkotaan di Kabupaten Banjarnegara, dibandingkan dengan standar pemenuhannya (Permenkes 19/2024).

Tabel I- 2
Daftar Pemenuhan Sarana, Prasarana dan Alat Kesehatan Puskesmas
Perkotaan Kabupaten Banjarnegara Tahun 2025

No.	Puskesmas	Sarana	Prasarana	Alat Kesehatan	Akumulasi
1	Bawang 1	60	31,48	43,34	50,48
2	Banjarnegara 1	77,5	41,18	59,08	66,5
3	Banjarnegara 2	77,5	43,14	46,29	61,58
4	Madukara 2	22,5	42,59	21,55	24,13
5	Susukan 1	86,05	37,04	59,03	70,34
6	Klampok 1	80,49	70,97	33,91	60,9
7	Mandiraja 1	73,17	75,86	43,77	61,68
8	Purwonegoro 1	72,69	43,4	39,2	56,06

9	Sigaluh 1	92,68	86,67	93,74	92,5
10	Banjarmangu 1	56,1	35,19	58,87	55,11

Sumber: Data Primer Dinas Kesehatan Kabupaten Banjarnegara tahun 2025

Dari tabel diatas terlihat bahwa Sarana, prasarana dan alat kesehatan di Puskesmas kawasan perkotaan di Kabupaten Banjarnegara sebagian besar belum dapat terpenuhi secara lengkap dan standar. Terbatasnya fasilitas di Puskesmas mempengaruhi rasa nyaman dan aman dalam bekerja bagi pegawai.

Dari sisi pengembangan karier, pegawai Puskesmas masih menghadapi keterbatasan kesempatan mengikuti pelatihan teknis maupun manajerial akibat keterbatasan anggaran dan kurangnya dukungan manajemen. Kesempatan melanjutkan pendidikan formal, seperti program D4 atau S2, serta peluang menduduki jabatan tertentu di Puskesmas juga relatif terbatas. Kondisi ini dapat menurunkan motivasi, kepercayaan diri, dan komitmen pegawai, padahal pengembangan diri dan pembinaan karier merupakan faktor penting dalam menjaga loyalitas jangka panjang.

Secara keseluruhan, lingkungan kerja yang kondusif, didukung fasilitas dan peralatan medis yang memadai, hubungan kerja yang harmonis, sistem penghargaan yang adil, serta kebijakan kerja yang memperhatikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi berperan penting dalam meningkatkan kenyamanan, kepuasan, dan loyalitas pegawai Puskesmas. Selain itu, kesempatan pengembangan karier melalui pelatihan maupun pemberian kepercayaan dalam menjalankan peran strategis juga dapat memperkuat keterikatan pegawai terhadap organisasi. Namun demikian,

berbagai kondisi di lapangan menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja pegawai Puskesmas masih menghadapi sejumlah permasalahan.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *QWL* memiliki pengaruh terhadap loyalitas pegawai. Naufalia et al. (2022), Ulandari (2021), serta Riyono et al. (2022) menemukan bahwa peningkatan kualitas kehidupan kerja, seperti penghargaan, kesempatan belajar, dan dukungan organisasi, berkontribusi positif terhadap peningkatan loyalitas pegawai. Penelitian Al-Dossary (2022) pada tenaga kesehatan di Arab Saudi juga menunjukkan bahwa semakin tinggi *QWL* yang dirasakan pegawai, semakin tinggi pula loyalitas mereka terhadap organisasi. Namun demikian, penelitian Riska Amalia et al. (2025) menemukan bahwa *QWL* tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh *QWL* terhadap loyalitas dapat berbeda bergantung pada karakteristik organisasi dan kondisi pekerjaan.

Selain *QWL*, loyalitas pegawai juga dipengaruhi oleh *Person-Job Fit* (*PJ Fit*), yaitu tingkat kesesuaian antara kemampuan, nilai, dan karakteristik individu dengan tuntutan pekerjaannya (Kristof-Brown et al., 2005). Dalam konteks Puskesmas, kesesuaian tersebut menjadi penting mengingat tingginya kompleksitas pekerjaan dan tuntutan pelayanan kesehatan. Ketidaksesuaian antara pegawai dan pekerjaannya dapat menimbulkan stres kerja, kelelahan emosional, serta menurunkan kepuasan dan loyalitas pegawai.

Fenomena di lapangan menunjukkan masih adanya pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan kompetensi atau bidang tugasnya, seperti tenaga

administrasi yang belum menguasai sistem digital maupun tenaga kesehatan yang mendapatkan tugas manajerial tanpa pelatihan memadai. Selain itu, sebagian pegawai merasa kebutuhan karier, penghargaan, dan pengembangan dirinya belum terpenuhi secara optimal. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan kenyamanan kerja, kemampuan adaptasi, serta keterikatan pegawai terhadap organisasi. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa *PJ Fit* berpengaruh terhadap loyalitas pegawai. Kadek Sri Anjani (2025) menemukan adanya pengaruh langsung *PJ Fit* terhadap loyalitas karyawan. Namun, penelitian Kurniawan (2021) menunjukkan bahwa *PJ Fit* tidak berpengaruh langsung terhadap loyalitas, melainkan melalui kepuasan kerja. Hasil serupa disampaikan Amarneh et al. (2021) yang menyatakan bahwa *PJ Fit* berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan loyalitas secara tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Hasil penelitian yang beragam tersebut menunjukkan bahwa *QWL* dan *PJ Fit* tidak selalu memberikan pengaruh langsung terhadap loyalitas pegawai. Loyalitas dapat terbentuk ketika pegawai merasakan kepuasan terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, serta kesesuaian antara kemampuan dengan tuntutan pekerjaan. Dengan demikian, kepuasan kerja diduga berperan sebagai mekanisme psikologis yang menjembatani hubungan antara kondisi kerja dan loyalitas pegawai.

Menurut Robbins dan Judge (2015), kepuasan kerja merupakan perasaan positif individu terhadap pekerjaannya yang muncul sebagai hasil evaluasi atas karakteristik pekerjaan tersebut. Pegawai yang merasa puas

cenderung memiliki motivasi, komitmen, dan keinginan lebih besar untuk tetap bertahan dalam organisasi. Dalam konteks Puskesmas, kepuasan kerja dapat muncul ketika pegawai merasakan dukungan organisasi, pembagian kerja yang proporsional, kesempatan pengembangan diri, serta kesesuaian antara kompetensi dengan tugas yang dijalankan. Kondisi tersebut pada akhirnya dapat mendorong terbentuknya loyalitas pegawai terhadap organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “*Pengaruh Quality of Work Life dan Person–Job Fit terhadap Loyalitas Pegawai Puskesmas di Kabupaten Banjarnegara melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi*”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kesesuaian individu dengan pekerjaannya terhadap loyalitas pegawai, serta mengkaji peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Jumlah karyawan puskesmas masih sangat minim dibandingkan dengan besarnya sasaran kegiatan UKP dan UKM yang dilayani menjadi beban yang cukup besar, agar kegiatan pelayanan tetap terselenggara dan berjalan dengan baik dibutuhkan loyalitas yang tinggi dari pegawai puskesmas. Loyalitas diduga dipengaruhi oleh QWL dan *Person-Job Fit* yang dapat diperantarai oleh kepuasan pegawai. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah *QWL* berpengaruh terhadap loyalitas pegawai puskesmas di

Kabupaten Banjarnegara?

2. Apakah *PJ Fit* berpengaruh terhadap loyalitas pegawai puskesmas di Kabupaten Banjarnegara?
3. Apakah *QWL* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas di Kabupaten Banjarnegara?
4. Apakah *PJ Fit* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai puskesmas di Kabupaten Banjarnegara?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas pegawai puskesmas di Kabupaten Banjarnegara ?
6. Apakah *QWL* berpengaruh terhadap loyalitas pegawai puskesmas di Kabupaten Banjarnegara melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi?
7. Apakah *PJ Fit* berpengaruh terhadap loyalitas pegawai puskesmas di Kabupaten Banjarnegara melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi?

1.3 BATASAN PENELITIAN

Penelitian yang berjudul “Pengaruh *Quality of Work Life* dan *Person Job Fit* terhadap Loyalitas Pegawai Puskesmas di Kabupaten Banjarnegara melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi ” memiliki sejumlah batasan yang ditetapkan untuk menjaga fokus, konsistensi, dan relevansi pembahasan. Adapun batasan-batasan penelitian tersebut meliputi hal-hal sebagai berikut:

1. Sampel penelitian adalah seluruh pegawai ASN di Puskesmas kawasan perkotaan tipe rawat jalan di Kabupaten Banjarnegara.
2. Variabel eksogen yang akan diteliti adalah *QWL* dan *PJ Fit*, dengan variabel endogen utama yaitu loyalitas dan variabel endogen mediasi yaitu

kepuasan pegawai.

3. Pengukuran variabel *QWL* (Cascio, 2013) dibatasi pada 9 indikator yang meliputi : Kesehatan kerja; Keselamatan kerja; Keamanan Kerja; Kompensasi yang layak; Rasa bangga terhadap pekerjaan; Pengembangan karir; Partisipasi karyawan; Penyelesaian konflik; dan Komunikasi.
4. Pengukuran variabel *PJ Fit* mengacu pada indikator yang dikemukakan oleh Cable & DeRue (2002) dengan batasan pada 6 indikator, yaitu: Kesesuaian kemampuan dengan tuntutan pekerjaan; keahlian dan keterampilan dengan pekerjaan; pengalaman kerja dengan tanggung jawab jabatan; Pemenuhan kebutuhan pribadi oleh pekerjaan; imbalan dan kompensasi dengan harapan karyawan; peluang pengembangan dan kepuasan kerja;
5. Pengukuran variabel loyalitas pegawai (Saydam, 2000) dibatasi pada 4 indikator : kepatuhan; integritas; tanggung jawab dan dedikasi
6. Pengukuran variabel mediasi kepuasan kerja (luthans, 2006) dibatasi pada 5 indikator: pembayaran (pay); pekerjaan (job); kesempatan promosi (promotion opportunities); atasan (Supervisor); dan rekan kerja (Co-workers)
7. Penelitian ini akan dilakukan dengan pendekatan kuantitatif menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Pengukuran data dengan skala likert 4 poin.
8. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan

software SmartPLS versi 3.

1.4 TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- 1 Mengetahui pengaruh *QWL* terhadap loyalitas pegawai puskesmas di Kabupaten Banjarnegara
- 2 Mengetahui pengaruh *PJ Fit* terhadap loyalitas pegawai puskesmas di Kabupaten Banjarnegara
- 3 Mengetahui pengaruh *QWL* terhadap kepuasan kerja pegawai puskesmas di Kabupaten Banjarnegara .
- 4 Mengetahui pengaruh *PJ Fit* terhadap kepuasan kerja pegawai puskesmas di Kabupaten Banjarnegara .
- 5 Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai puskesmas di Kabupaten Banjarnegara.
- 6 Mengetahui pengaruh *QWL* terhadap loyalitas pegawai puskesmas di Kabupaten Banjarnegara melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.
- 7 Mengetahui pengaruh *PJ Fit* terhadap loyalitas pegawai puskesmas di Kabupaten Banjarnegara melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

1.5 MANFAAT PENELITIAN

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini berupa manfaat teoritis dan manfaat praktis, seperti tersebut dibawah ini.

1.5.1. MANFAAT TEORITIS:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat

secara teoritis yaitu sebagai bahan untuk menambah penelitian ilmu manajemen di Program Pasca sarjana Magister Manajemen Universitas Putra Bangsa Kebumen. Selain itu temuan penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai referensi penelitian selanjutnya terkait dengan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap loyalitas pegawai serta memperoleh hasil penelitian yang lebih konsisten sebagai jawaban atas *research gap* yang terdapat pada penelitian sebelumnya. Penelitian ini juga dapat memberikan kontribusi ilmiah dan menjadi rujukan dalam bidang Manajemen SDM Puskesmas, khususnya terkait peran *QWL*, *PJ Fit*, kepuasan kerja terhadap Loyalitas pegawai.

1.5.2. MANFAAT PRAKTIS

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis bagi berbagai pihak terkait. Bagi Kepala Puskesmas dan Penanggungjawab Klaster Manajemen Puskesmas, penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi dan masukan konstruktif dalam merumuskan kebijakan dan strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif dan efisien, terutama dalam upaya meningkatkan *QWL*, *PJ Fit* dan kepuasan kerja pegawai.

Implementasi strategi yang tepat diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan pegawai, menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi, serta mengurangi risiko rendahnya keterikatan dan kecenderungan

terjadinya mutasi maupun pengunduran diri (turnover) di sektor pelayanan kesehatan primer dan memperkuat loyalitas pegawai sehingga keberlangsungan organisasi serta kualitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat dapat terjaga secara berkelanjutan.

Sementara itu, bagi Dinas Kesehatan Kabupaten Banjarnegara, penelitian ini dapat menjadi dasar pertimbangan dalam merancang strategi yang bertujuan meningkatkan motivasi, kepuasan, dan loyalitas pegawai di lingkungan Puskesmas secara lebih sistematis dan terarah.

