



Window of Public Health
Journal

Journal homepage : <http://jurnal.fkm.umi.ac.id/index.php/woph>



ARTIKEL RISET

URL artikel: <http://jurnal.fkm.umi.ac.id/index.php/woph/article/view/woph7405>

ANALISIS DETERMINAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TENAGA KESEHATAN DI UPTD PUSKESMAS SABBANGPARU KABUPATEN WAJO

^KAndi Sani¹, Sartika², Ulfa Sulaeman³

¹Peminatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Fakultas Kesehatan Masyarakat,
Universitas Muslim Indonesia

²Peminatan Epidemiologi, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muslim Indonesia

³Peminatan Kesehatan Lingkungan, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muslim Indonesia

Email Penulis Korespondensi (^K): andi.sani@umi.ac.id

andi.sani@umi.ac.id¹, sartika.suyuti@umi.ac.id², ulfa.sulaiman@ac.id³

ABSTRAK

Kualitas kehidupan kerja merupakan aspek penting yang dapat mendukung kesejahteraan dan kinerja tenaga kesehatan, tetapi masih kurang mendapat perhatian di fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama. Penelitian ini bertujuan menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan kualitas kehidupan kerja tenaga kesehatan di UPTD Puskesmas Sabbangparu, Kabupaten Wajo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *cross-sectional*. Populasi penelitian terdiri atas seluruh tenaga kesehatan di UPTD Puskesmas Sabbangparu sebanyak 53 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik *total sampling*, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis secara univariat serta bivariat menggunakan uji *chi-square*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki kualitas kehidupan kerja dalam kategori kurang baik (60,4%). Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa motivasi kerja ($p=0,008$) dan beban kerja ($p=0,002$) berhubungan secara signifikan dengan kualitas kehidupan kerja tenaga kesehatan, sedangkan fasilitas kerja tidak menunjukkan hubungan yang signifikan ($p=0,211$). Disimpulkan bahwa motivasi kerja dan beban kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan kualitas kehidupan kerja tenaga kesehatan di UPTD Puskesmas Sabbangparu. Oleh karena itu, pihak puskesmas perlu meningkatkan motivasi kerja serta melakukan evaluasi dan pengelolaan beban kerja secara proporsional sebagai bagian dari upaya meningkatkan kualitas kehidupan kerja tenaga kesehatan.

Kata kunci : Kualitas kehidupan kerja; motivasi kerja; beban kerja; fasilitas kerja; tenaga kesehatan.

Article history :

PUBLISHED BY :

Pusat Kajian dan Pengelola Jurnal
Fakultas Kesehatan Masyarakat UMI

Address :

Jl. Urip Sumoharjo Km. 5 (Kampus II UMI)
Makassar, Sulawesi Selatan.

Email :

jurnal.woph@umi.ac.id

Received : 13 Januari 2026

Received in revised form : 26 Januari 2026

Accepted : 18 Juli 2026

Available online : 1 Agustus 2026

licensed by [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



ABSTRACT

Quality of work life is a crucial factor supporting the well-being and performance of healthcare workers, yet it often receives insufficient attention in primary healthcare facilities. This study aimed to analyze factors associated with work-life quality among healthcare workers at the Sabbangparu Community Health Center (Puskesmas) in Wajo Regency. A quantitative approach with a cross-sectional design was employed. The study population consisted of all 53 healthcare workers at the facility. A total sampling technique was used, meaning the entire population served as the sample. Data were collected via questionnaires and analyzed using univariate and bivariate methods (specifically the chi-square test). The results revealed that the majority of respondents (60.4%) perceived their quality of work life as poor. Bivariate analysis indicated that work motivation ($p=0.008$) and workload ($p=0.002$) were significantly associated with the quality of work life, whereas work facilities were not ($p=0.211$). It is concluded that work motivation and workload are factors associated with the quality of work life for healthcare workers at the Sabbangparu Community Health Center. Therefore, the facility needs to enhance work motivation and properly evaluate and manage workloads as part of efforts to improve the quality of work life for its healthcare workers.

Keywords : Quality of work life; work motivation; workload; work facilities; healthcare workers.

PENDAHULUAN

Dimensi kehidupan kerja manusia telah mendapatkan perhatian yang signifikan, dengan fokus khusus pada kualitas kehidupan kerja tenaga kesehatan. Padahal, kualitas kehidupan kerja tenaga kesehatan masih dianggap kurang penting di dunia kerja, sementara banyak fasilitas kerja yang belum sepenuhnya mendukung tenaga kesehatan dalam menjalankan tugasnya. Kebijakan layanan kesehatan diperlukan untuk memahami kebutuhan tenaga kesehatan dan menyusun rencana strategis guna meningkatkan kualitas layanan.(1)

Terdapat empat dimensi yang memengaruhi kualitas kehidupan kerja tenaga kesehatan, yaitu dimensi kehidupan kerja-rumah yang berkaitan dengan hubungan antara pengalaman kerja dan kehidupan rumah tangga, dimensi desain pekerjaan yang berkaitan dengan kepuasan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja, serta dimensi konteks kerja yang berkaitan dengan lingkungan tempat kerja.(2) Kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) dapat dimaknai sebagai kesejahteraan fisik dan psikologis pekerja di lingkungan kerja yang berkaitan dengan integrasi kehidupan kerja mereka secara keseluruhan, dan menjadi salah satu cara penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia karena berkontribusi terhadap efektivitas organisasi.(3)

Berbagai kajian menunjukkan bahwa praktik kualitas kehidupan kerja yang baik pada organisasi kesehatan berkontribusi terhadap luaran positif institusi, di antaranya penurunan biaya, peningkatan komitmen organisasi, serta kepuasan pasien yang lebih tinggi.(4) Meskipun demikian, penentu kualitas kehidupan kerja masih diteliti secara beragam pada berbagai bidang ilmu seperti manajemen kesehatan, psikologi, dan perilaku organisasi, sehingga belum terdapat rumusan kualitas kehidupan kerja yang diterima secara global.(5) Faktor-faktor yang banyak dikaji memengaruhi kualitas kehidupan kerja tenaga kesehatan antara lain lama bekerja, tingkat pendidikan, pendapatan, dukungan sosial, lingkungan kerja, status kesehatan, dan tingkat stres kerja, dengan lingkungan kerja termasuk sumber daya yang tersedia dilaporkan sebagai determinan yang paling konsisten dan kuat.(6)

Data empiris turut menegaskan urgensi persoalan ini. Sebuah kajian melaporkan bahwa sekitar 40% perawat menyatakan tidak puas terhadap kualitas kehidupan kerjanya, terutama terkait gaji, jam kerja,

beban kerja, dan rasa aman dalam bekerja.(7) Kajian lain bahkan menemukan bahwa 68,4% pegawai tidak puas terhadap pekerjaannya.(8) Pada lokasi penelitian ini sendiri, kajian pendahuluan pada tim vaksinasi Puskesmas Sabbangparu menemukan capaian yang masih rendah pada beberapa dimensi kualitas kehidupan kerja, yaitu 62% pada dimensi pengembangan karier, 50% pada dimensi kebanggaan kerja, dan 41% pada dimensi kompensasi.(9) Kondisi ini diperkuat oleh temuan observasi awal yang menunjukkan bahwa sekitar 60% petugas di Puskesmas Sabbangparu masih berstatus tenaga sukarela dengan penghasilan tidak tetap, dan sebagian bekerja tidak sesuai dengan uraian tugas maupun bidang keilmuannya akibat keterbatasan sumber daya tenaga kesehatan.

Kebaruan penelitian ini terletak pada fokus kajian yang secara langsung menganalisis determinan kualitas kehidupan kerja pada tenaga kesehatan di fasilitas pelayanan kesehatan primer, mengingat penelitian-penelitian sebelumnya pada topik ini umumnya lebih banyak mengaitkan kualitas kehidupan kerja dengan kinerja dan produktivitas karyawan pada sektor swasta, sementara kajian pada pegawai puskesmas masih sangat terbatas. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis determinan kualitas kehidupan kerja tenaga kesehatan di UPTD Puskesmas Sabbangparu Kabupaten Wajo, khususnya pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, motivasi kerja, dan fasilitas kerja.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan rancangan cross sectional study yang dilaksanakan di Puskesmas Sabbangparu, Kecamatan Sabbangparu, Kabupaten Wajo pada bulan September–Desember 2023. Populasi penelitian adalah seluruh tenaga kesehatan di Puskesmas Sabbangparu yang berjumlah 53 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik total sampling sehingga seluruh anggota populasi, yaitu 53 orang, menjadi sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan wawancara dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian yang mengukur variabel kualitas kehidupan kerja, lingkungan kerja, beban kerja, motivasi kerja, dan fasilitas kerja. Data yang terkumpul diolah melalui tahapan editing, koding, scoring, dan entri data, kemudian dianalisis menggunakan program statistik komputer. Analisis univariat dilakukan untuk mengetahui distribusi frekuensi karakteristik responden dan variabel penelitian, sedangkan analisis bivariat dilakukan untuk menguji hubungan antarvariabel kategorik menggunakan uji chi-square dengan batas kemaknaan $\alpha=0,05$.

HASIL

Karakteristik Responden

Tabel 1. Distribusi Umur Responden di Puskesmas Sabbangparu Kabupaten Wajo Tahun 2023

Kelompok Umur	n	%
16-20 tahun	1	1,8
21-30 tahun	22	41,5
31-40 tahun	23	43,4
41-50 tahun	5	9,5
51-60 tahun	2	3,8
Total	53	100

Berdasarkan Tabel 1, diketahui bahwa dari 53 tenaga kesehatan di Puskesmas Sabbangparu, kelompok usia terbanyak adalah 31–40 tahun, yaitu 23 responden (43,4%). Sementara itu, kelompok usia paling sedikit adalah 16–20 tahun, yaitu 1 responden (1,8%).

Tabel 2. Distribusi Jenis Kelamin Responden di Puskesmas Sabbangparu Kabupaten Wajo Tahun 2023

Jenis Kelamin	n	%
Laki-laki	11	20,8
Perempuan	42	79,2
Total	53	100

Berdasarkan Tabel 2, diketahui bahwa dari 53 tenaga kesehatan di Puskesmas Sabbangparu, sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 42 orang (79,2%), sedangkan responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 11 orang (20,8%).

Tabel 3. Distribusi Status Pernikahan Responden di Puskesmas Sabbangparu Kabupaten Wajo

Status Pernikahan	n	%
Belum Menikah	15	28,3
Menikah	35	66
Duda/Janda	3	5,7
Total	53	100

Berdasarkan Tabel 3, diketahui bahwa dari 53 tenaga kesehatan di Puskesmas Sabbangparu, sebagian besar responden berstatus menikah, yaitu sebanyak 35 orang (66,0%). Sementara itu, responden dengan status duda/janda merupakan kelompok paling sedikit, yaitu sebanyak 2 orang (3,8%).

Tabel 4. Distribusi Pendidikan Responden di Puskesmas Sabbangparu Kabupaten Wajo Tahun 2023

Pendidikan Terakhir	n	%
SMA	4	7,5
Diploma (D3/D4)	25	47,2
Sarjana	24	45,3
Total	53	100

Berdasarkan Tabel 4, diketahui bahwa dari 53 tenaga kesehatan di Puskesmas Sabbangparu, sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir D3/D4, yaitu sebanyak 25 orang (47,2%). Sementara itu,

responden dengan pendidikan terakhir SMA merupakan kelompok paling sedikit, yaitu sebanyak 4 orang (7,5%).

Tabel 5. Distribusi Status Pekerjaan Responden di Puskesmas Sabbangparu Kabupaten Wajo Tahun 2023

Status Pekerjaan	n	%
Pegawai Tetap	16	30,2
Pegawai tidak tetap	37	69,3
Total	53	100

Berdasarkan Tabel 5, diketahui bahwa dari 53 tenaga kesehatan di Puskesmas Sabbangparu, sebagian besar responden berstatus sebagai pegawai tidak tetap, yaitu sebanyak 37 orang (69,8%). Sementara itu, responden yang berstatus sebagai pegawai tetap berjumlah 16 orang (30,2%).

Hasil Analisis Univariat

Tabel 6. Variabel Kualitas Kehidupan kerja di Puskesmas Sabbangparu Kabupaten Wajo

Kualitas Kehidupan Kerja	n	%
Kurang	32	60,4
Cukup	21	39,6
Total	53	100

Berdasarkan Tabel 6, diketahui bahwa dari 53 tenaga kesehatan di Puskesmas Sabbangparu, sebagian besar responden memiliki kualitas kehidupan kerja dalam kategori kurang, yaitu sebanyak 32 orang (60,4%). Sementara itu, sebanyak 21 responden (39,6%) memiliki kualitas kehidupan kerja dalam kategori cukup.

Tabel 7. Distribusi Variabel Penelitian di Puskesmas Sabbangparu Kabupaten Wajo Tahun 2023

Motivasi Kerja	n	%
Kurang	33	62,3
Cukup	20	37,7
Total	53	100

Berdasarkan Tabel 7, diketahui bahwa dari 53 tenaga kesehatan di Puskesmas Sabbangparu, sebagian besar responden memiliki motivasi kerja dalam kategori kurang, yaitu sebanyak 33 orang (62,3%). Sementara itu, sebanyak 20 responden (37,7%) memiliki motivasi kerja dalam kategori cukup.

Tabel 8. Distribusi Variabel Penelitian di Puskesmas Sabbangparu Kabupaten Wajo Tahun 2023

Beban Kerja	n	%
Kurang	16	30,2
Cukup	37	69,3
Total	53	100

Berdasarkan Tabel 8, diketahui bahwa dari 53 tenaga kesehatan di Puskesmas Sabbangparu, sebagian besar responden memiliki beban kerja dalam kategori cukup, yaitu sebanyak 37 orang (69,8%). Sementara itu, sebanyak 16 responden (30,2%) memiliki beban kerja dalam kategori kurang.

Tabel 9. Distribusi Variabel Penelitian di Puskesmas Sabbangparu Kabupaten Wajo Tahun 2023

Fasilitas Kerja	n	%
Kurang	16	30,2
Cukup	37	69,3
Total	53	100

Berdasarkan Tabel 9, diketahui bahwa dari 53 tenaga kesehatan di Puskesmas Sabbangparu, sebagian besar responden menilai fasilitas kerja berada dalam kategori cukup, yaitu sebanyak 37 orang (69,8%). Sementara itu, sebanyak 16 responden (30,2%) menilai fasilitas kerja berada dalam kategori kurang.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kualitas Kehidupan Kerja

Hasil uji chi-square menunjukkan bahwa dari 33 responden dengan motivasi kerja kurang, sebanyak 25 orang (75,8%) memiliki kualitas kehidupan kerja yang kurang. Sebaliknya, dari 20 responden dengan motivasi kerja cukup, sebanyak 13 orang (65%) memiliki kualitas kehidupan kerja yang cukup. Nilai p yang diperoleh sebesar 0,008 ($p < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kualitas kehidupan kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Sabbangparu Kabupaten Wajo.

Tabel 10. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Sabbangparu Kabupaten Wajo Tahun 2023

Motivasi Kerja	Kurang		Cukup		Total	Nilai p
	n	%	n	%		
Kurang	25	75.8	8	24.2	33	0.008
Cukup	7	35.0	13	65.0	20	
Total	32	60.4	21	39.6	53	

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kualitas Kehidupan Kerja

Dari 37 responden dengan beban kerja kategori kurang, sebanyak 28 orang (75,7%) memiliki kualitas kehidupan kerja yang kurang, sedangkan dari 16 responden dengan beban kerja cukup, sebanyak 12 orang (75%) memiliki kualitas kehidupan kerja yang cukup. Hasil uji chi-square memperoleh nilai p sebesar 0,002 ($p < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh beban kerja terhadap kualitas kehidupan kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Sabbangparu Kabupaten Wajo.

Tabel 11. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Sabbangparu Kabupaten Wajo Tahun 2023

Beban Kerja	Kurang		Cukup		Total	Nilai p
	n	%	n	%		
Kurang	28	75.7	9	24.3	37	0.002
Cukup	4	25.0	12	75.0	16	
Total	32	60.4	21	39.6	53	

Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kualitas Kehidupan Kerja

Dari 32 responden dengan fasilitas kerja kategori kurang, sebanyak 22 orang (68,8%) memiliki kualitas kehidupan kerja yang kurang, sedangkan dari 21 responden dengan fasilitas kerja cukup, sebanyak 11 orang (52,4%) memiliki kualitas kehidupan kerja yang cukup. Hasil uji chi-square memperoleh nilai p sebesar 0,211 ($p > 0,05$) sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh fasilitas kerja terhadap kualitas

kehidupan kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Sabbangparu Kabupaten Wajo.

Tabel 12. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Sabbangparu Kabupaten Wajo Tahun 2023

Fasilitas Kerja	Kurang		Cukup		Total	Nilai p
	n	%	n	%		
Kurang	22	68.8	10	31.2	32	0.211
Cukup	10	47.6	11	52.4	21	
Total	32	60.4	21	39.6	53	

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kualitas Kehidupan Kerja

Motivasi kerja secara umum dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan diri, dan kebutuhan aktualisasi diri.(1) Pada penelitian ini, indikator motivasi kerja mencakup persepsi tenaga kesehatan terhadap prestasi diri, hubungan sosial dengan rekan kerja, pengakuan dan penghargaan dalam lingkungan kerja, kenyamanan berkomunikasi antartugas, serta kemampuan menyelesaikan tugas secara teliti dan cermat. Penelitian ini menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kualitas kehidupan kerja, sejalan dengan temuan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan positif dengan kualitas kehidupan kerja pada tenaga kesehatan di puskesmas.(10) Temuan ini juga sejalan dengan hasil kajian lain yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat memengaruhi kualitas kehidupan kerja karyawan.(11)

Secara teoritis, peningkatan motivasi kerja memerlukan penciptaan suasana kerja yang mendukung agar tenaga kesehatan merasa menjadi bagian penting dari organisasi puskesmas. Motivasi yang kuat mendorong tenaga kesehatan untuk bekerja lebih sungguh-sungguh sehingga berdampak pada kinerja individual yang lebih baik. Temuan lain turut memperkuat hal ini dengan menunjukkan bahwa motivasi membuat pekerja merasa lebih dekat dengan organisasi sehingga mampu bekerja dengan kualitas yang lebih baik.(12) Dengan demikian, penguatan motivasi kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Sabbangparu menjadi salah satu strategi penting untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja secara keseluruhan.

Hasil ini juga sejalan dengan studi pada perawat dan bidan di layanan primer di Yordania yang menemukan korelasi positif yang signifikan antara pemberdayaan psikologis pekerja, yang berkaitan erat dengan motivasi intrinsik, dengan kualitas kehidupan kerja ($r=0,568$; $p<0,01$), di mana tenaga kesehatan yang merasa lebih berdaya dan termotivasi dalam pekerjaannya cenderung melaporkan kualitas kehidupan kerja yang lebih baik.(13) Temuan tersebut memperkuat pentingnya intervensi peningkatan motivasi kerja, seperti pemberian pengakuan, keterlibatan dalam pengambilan keputusan, dan penguatan rasa kepemilikan terhadap pekerjaan, sebagai strategi untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja tenaga kesehatan di fasilitas pelayanan kesehatan primer, termasuk puskesmas.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kualitas Kehidupan Kerja

Beban kerja dapat dimaknai sebagai selisih antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi, dengan tingkat pembebanan yang terlalu tinggi berisiko menimbulkan overstress, sementara tingkat pembebanan yang terlalu rendah dapat menimbulkan kejenuhan

atau *under-stress*.(14) Pada penelitian ini, beban kerja diukur melalui indikator lingkungan psikis, meliputi kesesuaian kemampuan dengan beban kerja dan kejelasan wewenang serta tanggung jawab, dan indikator lingkungan fisik, meliputi intensitas penerangan, ketersediaan alat bantu kerja, dan kondisi lingkungan kerja.

Penelitian ini menemukan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kualitas kehidupan kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Sabbangparu. Beban kerja yang berlebihan pada karyawan dilaporkan berdampak pada penurunan kepuasan kerja.(15) Pada Puskesmas Sabbangparu, meskipun beban kerja rutin telah terbagi bagi masing-masing petugas, terdapat program-program dari kementerian kesehatan dengan tenggat waktu tertentu, seperti program vaksinasi, yang menuntut sebagian tenaga kesehatan menjalankan tugas ganda di luar uraian pekerjaan utamanya. Kondisi ini diperberat oleh keterbatasan jumlah tenaga kesehatan berstatus pegawai tetap di puskesmas tersebut, sehingga beban kerja menjadi determinan penting yang perlu mendapat perhatian dalam upaya meningkatkan kualitas kehidupan kerja.

Temuan ini sejalan dengan penelitian pada perawat instalasi gawat darurat di Yordania yang menemukan bahwa sebagian besar perawat (61%) melaporkan beban kerja yang berat, dan kondisi tersebut berkontribusi pada ketidakpuasan kerja serta persepsi kualitas kehidupan kerja yang hanya berada pada kategori sedang.(16) Hasil serupa juga dilaporkan pada kajian kualitas kehidupan kerja perawat di Puskesmas Pangandaran, Jawa Barat, yang menunjukkan bahwa faktor-faktor terkait pekerjaan, termasuk beban tugas, berhubungan dengan kualitas kehidupan kerja tenaga kesehatan di fasilitas kesehatan tingkat pertama.(17) Dengan demikian, pengelolaan beban kerja yang lebih proporsional, termasuk pemerataan tugas tambahan di luar tugas pokok, menjadi salah satu upaya penting yang dapat dilakukan puskesmas untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja tenaga kesehatannya.

Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kualitas Kehidupan Kerja

Fasilitas kerja merupakan sarana pendukung berupa benda, peralatan, maupun sumber daya lain yang menunjang kinerja pegawai dan kelancaran pelaksanaan tugas.(16) Pada penelitian ini, fasilitas kerja diukur melalui lima indikator, yaitu kesesuaian fasilitas dengan kebutuhan kerja, ketersediaan fasilitas ibadah, ketersediaan fasilitas toilet yang layak, ketersediaan perlengkapan kantor seperti komputer dan printer, serta ketersediaan pelatihan sesuai bidang tugas.(17)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Sabbangparu. Kondisi fasilitas kerja di lokasi penelitian sebenarnya belum sepenuhnya memadai, misalnya perangkat komputer yang masih menggunakan spesifikasi lama sehingga memperlambat penyelesaian pekerjaan, ketersediaan air bersih yang terbatas akibat lokasi puskesmas berada di dataran tinggi, serta belum tersedianya fasilitas ibadah yang memadai. Meskipun demikian, tidak ditemukan pengaruh yang bermakna, yang diduga berkaitan dengan karakteristik tenaga kesehatan yang umumnya berasal dari masyarakat sekitar puskesmas sehingga tidak merasa terbebani ketika harus kembali ke rumah pada jam istirahat, serta ikatan kekerabatan yang erat antarpetugas kesehatan di lingkungan kerja tersebut.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja dan beban kerja merupakan determinan yang berpengaruh signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja tenaga kesehatan di UPTD Puskesmas Sabbangparu Kabupaten Wajo, sedangkan fasilitas kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Sebagian besar tenaga kesehatan pada lokasi penelitian ini masih merasakan kualitas kehidupan kerja yang kurang baik, sehingga upaya penguatan motivasi kerja dan pengelolaan beban kerja yang lebih proporsional perlu menjadi prioritas manajemen puskesmas. Pihak puskesmas disarankan menerapkan teknik pemberian motivasi kerja yang tepat agar tenaga kesehatan merasa lebih termotivasi dan mampu memberikan kinerja yang optimal, serta mengajukan usulan formasi kebutuhan pegawai kepada pemerintah daerah agar beban kerja tambahan dari program nasional tidak menimbulkan beban ganda bagi tenaga kesehatan yang ada. Meskipun fasilitas kerja belum terbukti berpengaruh secara statistik, pihak puskesmas tetap disarankan untuk terus meningkatkan fasilitas penunjang kerja demi kenyamanan tenaga kesehatan dalam jangka panjang.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas Muslim Indonesia dan UPTD Puskesmas Sabbangparu Kabupaten Wajo atas izin serta dukungan yang diberikan selama proses pengumpulan data, serta kepada seluruh tenaga kesehatan yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

1. Ainun N. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kc Bengkulu [Internet]. Institut Agama Islam Negeri Bengkulu; 2019. Available from: <http://repository.iainbengkulu.ac.id/id/eprint/3280>
2. Eliyana A, Sridadi A. Spiritualitas tempat kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja: peran mediasi perilaku menyimpang di tempat kerja dan gairah kerja. *Ilmu Manaj.* 2020;10(11):2507–20.
3. Badawy E, TA Chinta R, Magdy M. gender' memediasi ataumemoderasi hubungan antara "kualitas kehidupan kerja" dan "komitmen organisasi"? Bukti dari UKM di Mesir. *Gend dalam Manaj Sebuah J Int.* 2018;
4. Octareina SD, Puspitadewi NWS. Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt. X Di Masa Pandemi Covid-19. *Character J Penelit Psikol.* 2021;8(5):1–11.
5. Soetjipto HN. *Quality Work of Life*. Buku Referensi, K-Media. 2017. 108 p.
6. Kualitas A, Kerja K, Kerja DANK, Cv P, Senenan D, Arifin N. Analisis kualitas kehidupan kerja, kinerja, dan kepuasan kerja pada cv. duta senenan jepara. 2001;11–21.
7. Yuhista A, Ariana N, Arismayanti NK. Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Quality Of Work Life (QWL) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cottage Di Pantai Tanjung Setia Pesisir Barat Lampung. *J Kapariwisata dan Hosp.* 2017;1(2):74–92.
8. Rizan M, Hanoum FC, Kresnamukti A. Peran Work-Life Balance dan Stress Kerja Dalam Menciptakan Kepuasan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kualitas Pelayanan yang Diberikan oleh Tenaga Kesehatan Rumah Sakit di Karawang. 2022;13(2):306–30.

9. Sani A, Rahman H. Analisis Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kinerja Tim Vaksinasi Puskesmas Sabbangparu Kabupaten Wajo. 2022.
10. Hasmalawati N, Hasanati N. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Mediapsi*. 2017;03(02):1–9.
11. Juliantari F. Dampak Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan IPB University The Impact of Quality of Work Life and Work Motivation on the Performance of Education Staffs at IPB University. 2023;14(1):34–45.
12. Sabri F, Jamaluddin S.N. S., Hashim A. Pengaruh motivasi intrinsik terhadap prestasi pekerja semasa pandemik covid-19: kajian di sebuah pejabat agama islam daerah di Negeri Selago. In: *International Conference on Management and Muamalah*. 2022.
13. Al-obiedat AM, Allari RS, Gharaibeh MK. The psychological empowerment and quality of work life among Jordanian primary care nurses and midwives. 2024;(November):1–16.
14. Firmanzah A, Hamid D, Djudi M. Karyawan (Studi Pada Karyawan PT . PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur. *J Adm Bisnis [Internet]*. 2017;42(2):1–9. Available from: administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id
15. Herdiyanti R, Assery S. Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kedisiplinan Pada Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan. *J Ris Akunt dan Bisnis Indones [Internet]*. 2021;1(1):171–89. Available from: <http://eprint.stieww.ac.id/id/eprint/991>
16. Kalaldehy M Al. Quality of nursing work life and related factors among emergency nurses in Jordan. 2019;(April):398–406.
17. Suwandi FR, Fahmy R, Murni D. Analisis Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja Perawat dengan Kualitas Hidup Dimasa Pandemi Covid-19 di Rumah Sakit Umum Daerah M. Natsir. 2021;21(3):1065–71.