

Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat

Kristian, Fakhrol Rozi Yamali, Ali Akbar

Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi

Corresponding email: kristian.sani@gmail.com

ABSTRACT

Thesis Title The Influence of Organizational Commitment and Quality of Work Life on Job Satisfaction and Its Impact on the Performance of Health Office Employees of Tanjung Jabung Barat. Organizational commitment (X1), quality of work life (X2), job satisfaction (Y) and employee performance (Z) at the West Tanjung Jabung District Health Office, where organizational commitment is in the very good category, quality of work life is in the good category, satisfaction work and employee performance are in the high category. Organizational commitment has a significant effect on job satisfaction. Therefore, it can be concluded that organizational commitment (X1) partially has a significant influence on job satisfaction (Y). The quality of work life has a significant effect on job satisfaction. Therefore, it can be concluded that the quality of work life (X2) partially has a significant influence on job satisfaction (Z). Organizational commitment and quality of work life together influence job satisfaction. Therefore, it can be concluded that the results of testing organizational commitment and quality of work life simultaneously have a significant influence on job satisfaction. Organizational commitment has a significant effect on performance. Therefore, it can be concluded that organizational commitment (X1) partially has a significant influence on performance (Z). The quality of work life influences performance. Therefore, it can be concluded that the quality of work life (X2) partially has a significant effect on performance (Z). Organizational commitment and quality of work life together have a significant effect on performance. Therefore, it can be concluded that the test results are significant, which means organizational commitment and quality of work life simultaneously have a significant effect on performance. Job satisfaction has a significant effect on performance. Therefore, it can be concluded that job satisfaction (Y) partially has a significant effect on performance (Z).

Keywords : *organizational commitment, quality of work life, job satisfaction, employee performance*

PENDAHULUAN

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama. Keberhasilan dalam pencapaian tujuan dapat dilihat dari hasil kinerja organisasi tersebut yang tidak lepas dari kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategi suatu organisasi. Untuk menghasilkan kinerja yang optimal dalam perusahaan dapat diukur dari hasil pekerjaan yang telah dilakukannya dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan/instansi pemerintahan, karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan (Rosmaini, 2019)

Komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya sendiri dengan organisasi dan bagaimana individu tersebut terikat dengan tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi, mengembangkan pola pandang yang lebih positif terhadap organisasi dan dengan senang hati tanpa paksaan mengeluarkan energi ekstra demi kepentingan organisasi (Latief dkk, 2019). Kualitas kehidupan kerja merupakan gambaran dari karyawan perihal kondisi kemakmuran individual karyawan baik fisik maupun mental dalam menjalankan pekerjaannya di sebuah organisasi/perusahaan, sedangkan kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam usaha peningkatan kemampuan sumber daya manusia suatu organisasi, karena dengan kepuasan kerja yang dirasakan maka seorang karyawan mampu bekerja secara optimal. Kepuasan kerja ini merupakan sikap umum individu yang bersifat individual tentang perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. (Sedarmayanti, 2017)

Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat dalam menyelenggarakan urusan-urusan keorganisasian menyadari bahwa dukungan pegawai dalam pelaksanaan tugas sehari-hari mutlak diperlukan yang pada gilirannya akan dapat meningkatkan kinerja secara maksimal. Untuk mampu meningkatkan kinerja pegawai secara lebih optimal maka Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat harus mampu memberikan kepuasan kerja kepada pegawai melalui berbagai aspek, diantaranya aspek komitmen organisasi dan kualitas kehidupan kerja yang memadai. Komitmen organisasi merupakan derajat seseorang mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dan organisasi dan berkeinginan melanjutkan partisipasi aktif di dalamnya. Komitmen organisasi yang dimiliki pegawai dalam bekerja di Instansi pemerintah atau organisasi dalam konteks ini tidak lagi dipandang semata-mata mencari nafkah belaka, tetapi lebih mendalam. Dengan demikian, komitmen organisasi yang tinggi menunjukkan tingkat keberpihakan seorang pegawai terhadap organisasi yang mempekerjakannya. Hingga saat ini berbagai riset telah membuktikan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi yang berada di perusahaan, memiliki dampak yang positif untuk meningkatkan kinerja pada karyawan tersebut (Fitri, 2021)

Selama 5 tahun masih ditemukan pegawai yang tidak hadir. Indikator ini menjadi pertimbangan yang dapat mencerminkan komitmen pegawai terhadap pekerjaan dan organisasinya. Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi akan jarang terlambat, memiliki tingkat absensi/kehadiran yang rendah sehingga menghasilkan kinerja yang terbaik. Tabel tersebut di atas juga dapat mencerminkan masih belum optimalnya komitmen organisasi, ini ditandai dengan presentase kehadiran pegawai yang masih berada dibawah 98%. Selain faktor Komitmen Organisasi, faktor pendukung lain dalam peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat adalah kualitas kehidupan kerja. Kualitas hidup dalam bekerja mencerminkan perilaku positif dan kenyamanan dalam bekerja yang merupakan perwujudan dari ketenangan dan keyakinan diri dalam bekerja. Dengan ketenangan dan keyakinan diri dalam bekerja akan mendorong pegawai merasa puas dalam bekerja yang pada gilirannya akan memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja pegawai dan kinerja Instansi pemerintah secara keseluruhan.

Kualitas hidup dalam bekerja dapat dicerminkan dari keteraturan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, termasuk di antaranya adalah membersihkan tempat kerja dan membuat nyaman mungkin agar semua peralatan kerja tertata dengan rapi dan berada pada tempat yang sudah ditentukan, termasuk juga di dalamnya adalah kondisi lingkungan kerja yang kondusif. Dengan adanya keteraturan dalam bekerja dan kondisi lingkungan kerja yang nyaman diharapkan angka kecelakaan kerja dapat diminimalisir bahkan berada pada level Zero Accident (Bella, 2021). Untuk mengetahui kepuasan kerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat, dilakukan survei awal terhadap tingkat kepuasan pegawai dalam bekerja. Hal ini dimaksudkan agar diperoleh gambaran secara menyeluruh atas program-program yang berkaitan dengan sumber daya manusia, sehingga dapat diketahui apakah mengalami perkembangan positif atau dipandang baik dalam mendorong peningkatan kinerja Instansi pemerintah dan memberikan perhatian terhadap tingkat kepuasan kerja para pegawai-nya, namun berdasarkan hasil survey kepuasan pegawai yang dilakukan diperoleh hasil bahwa sebagian besar pegawai yang tidak puas terhadap pekerjaannya. Rendahnya kepuasan kerja yang dimiliki oleh pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat, terutama pada factor pembagian tugas, pemberian sanksi, peraturan pencapaian target kepada pegawai. Faktor-faktor internal misalnya komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kualitas kehidupan kerja yang dipengaruhi lingkungan fisik dan non fisik dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada khususnya dan kinerja Instansi pemerintah pada umumnya. Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua Instansi pemerintah dan institusi yang mempekerjakan pegawai, sebab kinerja pegawai ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja Instansi pemerintah secara keseluruhan. (Gunawan, 2019)

Kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat belum mencapai target kinerja secara optimal, hal ini digambarkan dengan ada beberapa indikator kinerja utama yang belum dapat memenuhi target yang telah ditetapkan. Manajemen kinerja yang diterapkan oleh Instansi pemerintah ternyata belum berhasil sepenuhnya meningkatkan antusiasme pegawai untuk memberikan hasil karya yang lebih baik untuk organisasi yang dipengaruhi oleh kualitas kehidupan kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja yang rendah. Hal-hal tersebut juga terjadi di Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat dimana tingkat absensi mengalami penurunan setiap tahunnya tetapi tingkat absensi tersebut masih diatas target yang ditetapkan oleh Instansi pemerintah, tingkat absensi yang tidak

mencapai target ini dipengaruhi oleh rendahnya komitmen organisasi, kebutuhan akan fasilitas kerja baik fisik maupun nonfisik yang belum terpenuhi dalam rangka meningkatkan kualitas kehidupan kerja yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai dan kinerja pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

Tinjauan Pustaka

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi diartikan sebagai bentuk keterikatan, identifikasi dan keterlibatan individu pada organisasi. Komitmen tersebut tidak hanya terjadi secara sepihak tetapi terjadi antara organisasi dengan anggotanya secara bersama-sama untuk menciptakan kondisi yang kondusif dan mewujudkan visi dan misi organisasi yaitu komitmen. (Bella, 2021)

Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life)

Istilah kualitas kehidupan kerja pertama kali diperkenalkan pada Konferensi Buruh Internasional pada tahun 1972, tetapi baru mendapat perhatian setelah United Auto Workers dan General Motor berinisiatif mengadopsi praktek kualitas kehidupan kerja untuk mengubah sistem kerja. Ada dua pandangan mengenai maksud dari *quality of work life*. Di satu sisi dikatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah sejumlah keadaan dan praktek dari tujuan organisasi (contohnya: kekayaan kerja, penyeliaan yang demokratis, keterlibatan pekerja dan kondisi kerja yang nyaman). Kualitas kehidupan kerja merupakan usaha dari organisasi dalam melakukan pengembangan dan memberikan kesempatan dari setiap pekerjanya untuk berpartisipasi lebih besar dan efektif dalam mencapai tujuan perusahaan yang seutuhnya. Disisi lain, kepuasan kerja juga berkaitan dengan usaha-usaha untuk meningkatkan efektivitas organisasi dengan cara membuat efektif perilaku karyawan dalam kerjanya (Bella, 2021)

Kepuasan Kerja

Untuk mencapai produktivitas yang diharapkan, diperlukan adanya daya dukung dan kerja keras beserta komponen-komponen lainnya. Kepuasan kerja merupakan salah satu komponen yang mendukung tercapainya produktivitas yang dimaksud. Kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu (Bella, 2021).

Kinerja Pegawai

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kinerja karyawan di pekerjaan dipengaruhi oleh beberapa indikator, yaitu pengetahuan, kemampuan, sikap, gaya kerja, kepribadian, kepentingan/minat, dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan dan gaya kepemimpinan (Bella, 2021).

METODE

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Objek dari penelitian ini adalah Pegawai yang terdaftar pada instansi tersebut. Penelitian ini menggunakan data yang diperoleh melalui responden, dimana responden akan memberikan respon verbal dan respon tertulis sebagai tanggapan atas pertanyaan yang diberikan. Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang merupakan data yang diperoleh langsung dari responden melalui pengisian kuisioner yang diberikan kepada responden berkaitan dengan variabel penelitian yaitu komitmen organisasi, kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat yang dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Data yang hendak diperoleh dalam penelitian ini menggunakan metode survei dan dalam

mendapatkan data akan menggunakan cara/teknik-teknik instrument kuesioner. Menurut Sugiyono (2009) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri yang ada Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat yang berjumlah 57 pegawai. Menurut (Arikunto, 2013) sampel adalah sebagian dari populasi yang menjadi sasaran penelitian. Berdasarkan data tersebut maka teknik pengambilan sampel yang di gunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (sensus) dimana semua pegawai dijadikan sebagai sampel penelitian, sehingga jumlah sampel penelitian ini adalah sebanyak 57 orang pegawai

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan verifikatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena peneliti bermaksud mengumpulkan dan menganalisa bukti empiris (data) dan melakukan pengujian data secara statistik serta dilakukan secara sistematis agar dapat memahami fenomena sosial yang tengah diteliti. Khusus tentang pengaruh komitmen organisasi dan kualias kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat, sementara penelitian verifikatif bermaksud untuk menerapkan analisis yang lebih rinci dan mendalam. fokus penelitian ditetapkan terbatas pada domain tertentu.

Penggunaan metode ini berdasar pada tujuan dan pokok penelitian, yaitu mendeskripsikan dan menganalisis secara menyeluruh dan utuh tentang pengaruh komitmen organisasi, quality of work life (kualias kehidupan kerja) dan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

HASIL

Tabel 1
Hasil Perhitungan Jalur

| Variabel | Koefisien Jalur |
|--|----------------------|
| Komitmen organisasi (X ₁) | $\rho_{yx1} = 0,246$ |
| Kualitas kehidupan kerja (X ₂) | $\rho_{yx2} = 0,610$ |

Sumber: data olahan

Tabel 1 menggambarkan persamaan jalur. Dengan memperhatikan tabel di atas, maka diperoleh persamaan jalur sebagai berikut : $Y = 0,246X_1 + 0,610 X_2 + \epsilon$; dimana : X₁ = Komitmen organisasi; X₂ = Kualitas kehidupan kerja; Y = Kepuasan kerja. Persamaan tersebut dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Komitmen organisasi sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan Kepuasan kerja kerja (karena nilainya positif) sebesar 0,246 satuan. Setiap peningkatan Kualitas kehidupan kerja sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan Kepuasan kerja kerja sebesar 0,610 satuan. Nilai koefisien jalur variabel Kualitas kehidupan kerja lebih besar dibandingkan koefisien jalur untuk variabel Komitmen organisasi, artinya Kualitas kehidupan kerja lebih menentukan (berpengaruh lebih besar) terhadap Kepuasan kerja kerja dibandingkan variabel Komitmen organisasi, baik secara langsung maupun tak langsung.

Tabel 2
Pengaruh Total, Langsung, dan Tidak Langsung

| | Kepuasan kerja (Y) | | |
|-----------------------------|--------------------|-------------------------|--------|
| | Pengaruh Langsung | Pengaruh Tidak langsung | Total |
| Komitmen organisasi X1 | 6.05% | 0.8% | 6.85% |
| Kualitas kehidupan kerja X2 | 37.21% | 0.8% | 38.01% |
| Total | 43.26% | 1.6% | 44.86% |

Sumber: data olahan

Tabel 2 terlihat bahwa variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh langsung terhadap Kepuasan kerja sebesar 6,05%, dan pengaruh tidak langsung melalui Kualitas kehidupan kerja sebesar 0,8%, sehingga total pengaruhnya terhadap Kepuasan kerja kerja adalah sebesar 6,85%. Variabel Kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap Kepuasan kerja sebesar 37,21%, dan

pengaruh tidak langsung melalui melalui Komitmen organisasi adalah sebesar 0,8%, sehingga total pengaruhnya terhadap Kepuasan kerja kerja adalah sebesar 38,01%; dari perhitungan tersebut diperoleh total pengaruh variabel Komitmen organisasi dan Kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 44,86%, sedangkan pengaruh faktor lain terhadap Kepuasan kerja ditunjukkan oleh nilai $\varepsilon = 55,14\%$.

Tabel 3
Hasil Perhitungan Jalur

| Variabel | Koefisien Jalur |
|-------------------------------|----------------------|
| Komitmen organisasi (X1) | $\rho_{zx1} = 0,659$ |
| Kualitas kehidupan kerja (X2) | $\rho_{zx2} = 0,133$ |

Sumber: data olahan

Tabel 3 menggambarkan persamaan jalur, diperoleh persamaan jalur sebagai berikut : $Z = 0,659 X1 + 0,133 X2 + \varepsilon$; dimana : X1 = Komitmen organisasi; X2 = Kualitas kehidupan kerja; Z = kinerja. Persamaan tersebut dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Komitmen organisasi sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja (karena nilainya positif) sebesar 0,659 satuan. Setiap peningkatan Kualitas kehidupan kerja sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,133 satuan. Nilai koefisien jalur variabel Komitmen organisasi lebih besar dibandingkan koefisien jalur untuk variabel Kualitas kehidupan kerja, artinya Komitmen organisasi lebih menentukan (berpengaruh lebih besar) terhadap kinerja dibandingkan variabel Kualitas kehidupan kerja.

Tabel 4
Pengaruh Total, Langsung, dan Tidak Langsung

| | Z (Kinerja) | | |
|-----------------------------|-------------------|-------------------------|-------|
| | Pengaruh langsung | Pengaruh tidak langsung | Total |
| Komitmen organisasi X1 | 43.4% | 0.4% | 43.8% |
| Kualitas kehidupan kerja X2 | 1.7% | 0.4% | 2.1% |
| Total | 45.1% | 0.8% | 45.9% |

Sumber : Hasil perhitungan statistik

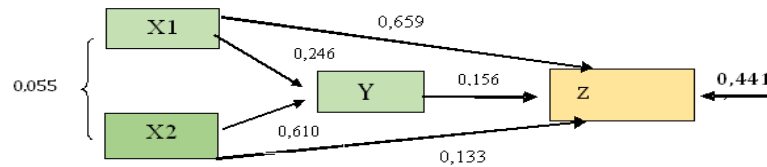
Tabel 4 terlihat bahwa variabel Komitmen organisasi mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja sebesar 43,4%, dan pengaruh tidak langsung melalui Kualitas kehidupan kerja sebesar 0,4%, sehingga total pengaruhnya terhadap kinerja adalah sebesar 43,8%. Variabel Kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja sebesar 1,7%, dan pengaruh tidak langsung melalui melalui Komitmen organisasi adalah sebesar 0,4%, sehingga total pengaruhnya terhadap kinerja adalah sebesar 2,1%. Perhitungan tersebut diperoleh total pengaruh variabel melalui Komitmen organisasi dan Kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja adalah sebesar 45,9%, sedangkan pengaruh factor lain terhadap kinerja ditunjukkan oleh nilai $\varepsilon = 54,1\%$. Sedangkan persamaan jalur diperoleh $Z = 0,156 Y + \varepsilon$; dimana: Y = Kepuasan kerja; dan Z = kinerja. Persamaan tersebut dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Kepuasan kerja kerja sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja (karena nilainya positif) sebesar 0,156 satuan.

Tabel 5
Pengaruh Langsung

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .637 | .406 | .395 | 4.39009 |

Sumber: data olahan

Tabel 5 diperoleh pengaruh variabel Kepuasan kerja kerja adalah sebesar 40,6%, sedangkan pengaruh faktor lain terhadap kinerja ditunjukkan oleh nilai $\varepsilon = 59,4\%$.



Sumber: data olahan

Gambar 1
Hasil Pengujian Jalur

Tabel 6
Hasil Perhitungan Jalur

| Variabel | Koefisien Jalur |
|-------------------------------|----------------------|
| Komitmen organisasi (X1) | $\rho_{zx1} = 0,659$ |
| Kualitas kehidupan kerja (X2) | $\rho_{zx2} = 0,133$ |
| Kepuasan Kerja (Y) | $\rho_{zy} = 0,156$ |

Sumber: data olahan

Tabel 6 menggambarkan persamaan jalur, diperoleh persamaan jalur sebagai berikut : $Z = 0,659 X1 + 0,133 X2 + 0,156 + \epsilon$. Dimana : X1 = Komitmen organisasi; X2 = Kualitas kehidupan kerja; Y = Kepuasan Kerja; dan Z = kinerja. Persamaan di atas dapat diartikan bahwa : Analisis pengaruh X1 melalui Y terhadap Z, pengaruh langsung yang diberikan X1 terhadap Z sebesar 0,659, sedangkan pengaruh tidak langsung X1 melalui Y terhadap Z sebesar 0,0383. Maka pengaruh total yang diberikan X1 terhadap Z adalah sebesar 0,6973. Analisis pengaruh X2 melalui Y terhadap Z, pengaruh langsung yang diberikan X2 terhadap Z sebesar 0,133, sedangkan pengaruh tidak langsung X2 melalui Y terhadap Z sebesar 0,0951. Maka pengaruh total yang diberikan X2 terhadap Z adalah sebesar 0,2281

SIMPULAN

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa :

1. Komitmen organisasi dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung.
2. Komitmen organisasi dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung.
3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung.
4. Komitmen organisasi dan Kualitas kehidupan kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Latief, Syardiansah & Muhammad Safwan, 2019, Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan, *Jurnal Administrasi Publik*, 9(1)
- Ade Gunawan, 2019, Pengaruh komitmen organisasi dan sikap terhadap perubahan organisasi, *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 31-42
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bella Ali, 2021, Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Bebi Tri Sentosa di Kota Bitung, *Jurnal Emba*, 9(2), 166.-175
- Irma Kusuma Fitri, Hermin Endratno, 2021, Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan organizational citizenship behavior sebagai variabel intervening: studi pada karyawan Hotel Bahari, Kabupaten Tegal, *Jurnal Manajemen*, 15(2)
- Rosmaini, Hasrudy Tanjung, 2019, Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta