



## ANALYSIS OF FACTORS RELATED TO JOB SATISFACTION OF HEALTH WORKERS AT THE SULAMU PUBLIC HEALTH CENTER, KUPANG REGENCY

### *Analisis Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Sulamu Kabupaten Kupang*

Sarah Venni Candra Kirana

Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Nusa Cendana

\*Alamat Korespondensi: [sarahvenny150399@gmail.com](mailto:sarahvenny150399@gmail.com)

| Article Info  | ABSTRACT / ABSTRAK   |
|---|--|
| <p><b>Article History</b><br/>Received: 04 Feb 2022<br/>Revised : 23 Feb 2022<br/>Accepted : 01 Mar 2022</p>          | <p><i>The preparation of human resources is essential in quality and affordable health services. The importance of human resources in health facilities particle over into the improvements in all aspects of health-care systems for all levels of society, some kind of job satisfaction of health-care workers. The job satisfaction of health-care workers should be considered to support work productivity that impacts the quality of health-care in Community of public Health Center Job satisfaction of health workers in general is influenced by several factors, relationships with co-workers, the location of workplace. The purpose of this study was to specify the factors related to the job satisfaction of health workers in the Sulamu Public Health Center, Kupang Regency. This research is an analytical observational research with a cross sectional research design. Data collection is done with a questionnaire's technique with a total of 18 health-care workers in Sulamu Community of public Health Center being obtained by a total sampling method. Data analysis uses univariate and bivariate analysis. The results showed that there was a significant relationship between the variables of workload, salary, work motivation, workplace conditions, and co-workers with job satisfaction of health workers at the Sulamu public Health Center. It is hoped can create a supportive workspace by repairing ventilation, repairing walls and painting walls with bright colors, and fixing the floor to make the workroom look nice and cozy.</i></p>                         |
| <p><b>Keywords :</b><br/><i>Job satisfaction, work motivation, workload, co-workers, and workplace conditions</i></p> | <p>Kesiapan sumber daya manusia sangat diperlukan dalam pelayanan kesehatan yang bermutu dan terjangkau. Pentingnya sumber daya manusia dalam fasilitas kesehatan berpengaruh terhadap peningkatan seluruh aspek dalam sistem pelayanan kesehatan bagi seluruh lapisan masyarakat, salah satunya adalah kepuasan kerja tenaga kesehatan. Kepuasan kerja tenaga kesehatan perlu diperhatikan untuk mendukung produktivitas kerja yang berdampak pada kualitas pelayanan kesehatan Puskesmas. Kepuasan kerja tenaga kesehatan secara umum dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan lokasi tempat kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Sulamu Kabupaten Kupang. Penelitian yang dilakukan merupakan jenis penelitian observasional analitik dengan desain penelitian <i>cross sectional</i>. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik wawancara terhadap 18 orang tenaga kesehatan di Puskesmas Sulamu, yang diperoleh dengan metode <i>total sampling</i>. Analisis data menggunakan uji univariat dan uji bivariat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara variabel beban kerja, gaji, motivasi kerja, kondisi tempat kerja, dan rekan kerja dengan kepuasan kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Sulamu. Diharapkan dapat menciptakan ruangan kerja yang kondusif dengan memperbaiki ventilasi, memperbaiki dinding serta mengecat dinding dengan warna terang, dan memperbaiki lantai agar ruang kerja terlihat rapi dan nyaman.</p> |
| <p><b>Kata kunci :</b><br/>Kepuasan kerja, motivasi kerja, beban kerja, rekan kerja, dan kondisi tempat kerja</p>     |  |

## PENDAHULUAN

Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 75 tahun 2014 yang mengatur tentang Pusat Kesehatan Masyarakat memerlukan adanya pelayanan kesehatan yang baik dan berkualitas oleh penyelenggara kesehatan salah satunya adalah kepuasan kerja (Kemenkes RI, 2014). Kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan senang yang dihasilkan dari persepsi bahwa pekerjaan seseorang memenuhi atau memungkinkan terpenuhinya nilai-nilai penting pekerjaannya. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya yaitu kondisi tempat kerja, beban kerja, motivasi kerja, gaji dan rekan kerja (Kaswan, 2017).

Berdasarkan penelitian yang pernah dilakukan tentang kepuasan kerja di Puskesmas Lappade Kota Parepare, menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh beban kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Lapadde Kota Parepare (Usman, 2016).

Berdasarkan Profil Puskesmas Sulamu tahun 2021, diketahui ketersediaan SDM di Puskesmas tersebut adalah 6 orang perawat, 8 orang bidan, 1 orang perawat gigi, 1 orang nutrisuonis, dan 1 orang tenaga farmasi (Puskesmas Sulamu, 2021). Menurut Permenkes RI No. 75 tahun 2014, standar tenaga kesehatan di Puskesmas adalah 2 orang dokter, 1 orang dokter gigi, 8 orang perawat, 1 orang tenaga kesehatan masyarakat, 1 orang tenaga kesehatan lingkungan, 1 ahli laboratorium medik, 1 orang tenaga gizi, 1 orang tenaga kefarmasian.<sup>(1)</sup> Kekurangan tenaga di Puskesmas akan menambah beban kerja tenaga yang ada.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja tenaga kesehatan di wilayah kerja Puskesmas Sulamu Kecamatan Sulamu Kabupaten Kupang.

## BAHAN DAN METODE

Penelitian ini merupakan penelitian analitik dengan rancangan potong lintang. Penelitian ini dilaksanakan di Puskesmas Sulamu, Kabupaten

Kupang, NTT dengan waktu penelitian mulai dari bulan Juli hingga Agustus 2021.

Populasi target penelitian ini adalah semua tenaga kesehatan di Puskesmas Sulamu sebanyak 18 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik *total sampling*. Variabel bebas dalam penelitian ini beban kerja, motivasi kerja, gaji, kondisi kerja dan rekan kerja dan variabel terikatnya adalah kepuasan kerja. Teknik pengumpulan data adalah wawancara menggunakan kuesioner. Instrumen yang digunakan ialah kuesioner yang terdiri dari data karakteristik responden. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program komputer dan menganalisis menggunakan uji korelasi *Rank Spearman*. Data yang telah diolah selanjutnya diinterpretasikan lalu disajikan dalam bentuk tabel dan narasi. Penelitian ini telah mendapatkan kelayakan dari Tim Kaji Etik, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Nusa Cendana dengan Nomor Etik: 2021092-KEPK.

## HASIL

**Tabel 1. Disitribusi Responden**

| Variabel                    | n         | %          |
|-----------------------------|-----------|------------|
| <b>Beban Kerja</b>          |           |            |
| Ringan                      | 12        | 66,7       |
| Berat                       | 6         | 33,3       |
| <b>Motivasi Kerja</b>       |           |            |
| Puas                        | 12        | 66,7       |
| Tidak puas                  | 6         | 33,3       |
| <b>Gaji</b>                 |           |            |
| Besar                       | 10        | 55,6       |
| Kecil                       | 8         | 44,4       |
| <b>Kondisi Tempat Kerja</b> |           |            |
| Puas                        | 7         | 38,9       |
| Tidak puas                  | 11        | 61,1       |
| <b>Rekan Kerja</b>          |           |            |
| Puas                        | 12        | 66,7       |
| Tidak Puas                  | 6         | 33,3       |
| <b>Kepuasan Kerja</b>       |           |            |
| Puas                        | 12        | 66,7       |
| Tidak Puas                  | 6         | 33,3       |
| <b>Total</b>                | <b>18</b> | <b>100</b> |

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa sebagian besar responden dengan beban kerja ringan (66,7%), motivasi kerja puas (66,7%), gaji besar (55,6%), kondisi tempat kerja tidak puas

(61,7%), rekan kerja puas (66,7%) dan variabel terikat dengan responden kepuasan kerja puas (66,7%).

**Tabel 2. Uji Korelasi Rank Spearman**

| Variabel             |            | n  | %    | p-value |
|----------------------|------------|----|------|---------|
| Beban Kerja          | Ringan     | 12 | 66,7 | 0,007   |
|                      | Berat      | 6  | 33,3 |         |
| Motivasi Kerja       | Puas       | 12 | 66,7 | 0,000   |
|                      | Tidak Puas | 6  | 33,3 |         |
| Gaji                 | Besar      | 10 | 55,6 | 0,001   |
|                      | Kecil      | 8  | 44,4 |         |
| Kondisi Tempat Kerja | Puas       | 7  | 38,9 | 0,037   |
|                      | Tidak Puas | 11 | 61,1 |         |
| Rekan Kerja          | Puas       | 12 | 66,7 | 0,007   |
|                      | Tidak Puas | 6  | 33,3 |         |
| Total                |            | 18 | 100  |         |

Berdasarkan hasil tabel 2, menunjukkan hasil analisis hubungan antara beban kerja 0,007, gaji 0,001, motivasi kerja 0,000, kondisi lingkungan kerja 0,037, dan rekan kerja 0,007 dengan kepuasan kerja yang berarti nilai signifikan masing-masing variabel lebih kecil dari 0,05 maka dapat diartikan ada hubungan yang signifikan antara variabel beban kerja, gaji, motivasi kerja, kondisi tempat kerja, dan rekan kerja dengan kepuasan kerja. Hubungan yang dihasilkan merupakan hubungan searah artinya semakin baik rekan kerja atau semakin meningkat rekan kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja di Puskesmas Sulamu.

## PEMBAHASAN

### Hubungan Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja di Puskesmas Sulamu

Berdasarkan Permendagri No. 12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada

tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih (Permendagri RI, 2008)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan kepuasan kerja pada tenaga kesehatan di Puskesmas Sulamu. Penilaian tenaga kesehatan pada beban kerja ini dilihat dari bagaimana banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan untuk pelayanan dan keselamatan pasien, serta untuk memberikan pelayanan yang berkualitas serta tuntutan tambahan dalam ide serta gagasan dalam pengembangan Puskesmas Sulamu.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tenaga kesehatan di Puskesmas Sulamu mendapatkan beban kerja yang tidak terlalu berat dan sesuai dengan kemampuan atau kompetensi kerja, menjalankan pekerjaan tanpa tekanan yang terlalu berat sehingga semua tenaga kesehatan Puskesmas Sulamu mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Agripa T. Sitepu pada tahun 2013 menjabarkan beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan ke dalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan

beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*) (Agripa T.S, 2013). Jika hasil penelitian ini disandingkan dengan penelitian sebelumnya tentang beban kerja maka beban kerja didapat oleh tenaga kesehatan Puskesmas Sulamu termasuk pada kategori beban kerja yang sesuai standar sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik dan mencapai tujuan pekerjaan, dan hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa beban kerja yang didapat oleh tenaga kesehatan Puskesmas Sulamu berpengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan Puskesmas Sulamu.

### **Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja di Puskesmas Sulamu**

Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seorang pegawai yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Motivasi pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor kebutuhan, baik kebutuhan dasar atau fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi. Motivasi kerja merupakan sesuatu hal yang berasal dari internal individu yang menimbulkan dorongan atau semangat untuk bekerja keras. Dorongan yang dimaksud adalah tingkat pemenuhan kebutuhan hidup dan merupakan kecenderungan untuk mempertahankan hidup (Usman, 2016).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja pada tenaga kesehatan di Puskesmas Sulamu. Penilaian tenaga kesehatan Puskesmas Sulamu pada variabel motivasi kerja dilihat dari apakah ada penghargaan atau pujian atas prestasi dalam bekerja serta apakah ada kebebasan dalam pengembangan potensi tenaga kesehatan dalam bekerja, dan apakah adanya dorongan atau dukungan dari atasan dalam bekerja. Pada penelitian didapat hasil bahwasannya tenaga kesehatan Puskesmas Sulamu senantiasa diberi penghargaan dan dorongan kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nugroho pada tahun 2012 di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan menyatakan bahwa, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Nugroho dkk, 2012). Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian ini bahwa tenaga kesehatan Puskesmas Sulamu mendapatkan motivasi kerja dalam hal dorongan dan kebebasan dalam pengembangan pribadi, sehingga berpengaruh positif terhadap kinerja dan kepuasan kerja. Di samping itu terdapat beberapa aspek yang mempengaruhi motivasi kerja sehingga menimbulkan kepausan kerja yaitu: 1). Rasa aman dalam bekerja, 2). Mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, 3). Lingkungan kerja yang menyenangkan, 4). Penghargaan atas prestasi kerja, 5). Perlakuan yang adil dari manajemen. Lingkungan kerja Puskesmas Sulamu senantiasa memberikan rasa aman serta senantiasa memberikan penghargaan atas apa yang dilakukan oleh tenaga kesehatan Puskesmas Sulamu sehingga memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai serta memberikan dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja bagi tenaga kesehatan di Puskesmas Sulamu.

### **Hubungan Gaji dengan Kepuasan Kerja di Puskesmas Sulamu**

Kepuasan kerja seorang karyawan ditunjukkan oleh gaji, karena dengan gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Besaran gaji yang diterima oleh seorang karyawan dapat menjadi salah satu indikator sejauh mana manajemen menghargai kontribusi pekerjaan seseorang dalam institusi tempat bekerjanya. Seseorang bekerja untuk mendapatkan kompensasi yang bersifat finansial, atau karena dengan adanya bekerja mereka mendapatkan sumber pendapatan yang menentukan status sosialnya atau standar kehidupannya (Mia Sartika, 2011).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan signifikan antara gaji dan kepuasan kerja di Puskesmas Sulamu. Penilaian tenaga

kesehatan Puskesmas Sulamu pada gaji dilihat dari apakah gaji atau pendapatan yang didapat sesuai dengan tugas atau beban kerja yang didapat, serta apakah mendapatkan tunjangan hari raya dan pendapatan yang didapat dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Miranda Wulansari pada tahun 2019 didapatkan hasil nilai signifikan sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 maka dapat diartikan ada hubungan yang signifikan antara gaji dengan kepuasan kerja (Miranda W.S, 2019).

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan antara variabel gaji terhadap kepuasan kerja tenaga Kesehatan Puskesmas Sulamu.

#### **Hubungan Kondisi Tempat Kerja dengan Kepuasan Kerja di Puskesmas Sulamu**

Kondisi kerja yang mendukung, karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur (suhu), cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrem (terlalu banyak atau sedikit) (Titis Melani & Suhaji, 2012).

Hasil penelitian terhadap variabel kondisi tempat kerja menunjukkan bahwa ada hubungan signifikan antara tempat kerja dan kepuasan kerja di Puskesmas Sulamu. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dian Crhistina pada tahun 2015 menyatakan bahwa variabel independen (lingkungan kerja dan rekan kerja) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kepuasan kerja). Hasil penelitian ini dengan penelitian sebelumnya maka dapat disimpulkan adanya sebuah hubungan kepuasan kerja tenaga kesehatan Puskesmas Sulamu.

#### **Hubungan Rekan Kerja dengan Kepuasan Kerja di Puskesmas Sulamu**

Hubungan dengan rekan kerja dalam menentukan tingkat ketidakpuasan kerja

terkategori tidak memuaskan, sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan diantara rekan kerja yang kurang harmonis akan berakibat pada terciptanya motivasi kerja yang rendah; motivasi kerja yang rendah berakibat pada kinerja yang rendah (Mia Sartika, 2011).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan signifikan antara rekan kerja dengan kepuasan kerja di Puskesmas Sulamu. Penilaian tenaga kesehatan Puskesmas Sulamu pada variabel rekan kerja dilihat dari apakah adanya kedekatan antar tenaga kesehatan yang mendukung pada produktivitas kerja.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dina Christina pada tahun 2015 menunjukan hasil bahwasannya adanya hubungan yang signifikan antara variabel rekan kerja dengan kepuasan kerja.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara variabel beban kerja, motivasi kerja, gaji, kondisi tempat kerja dan rekan kerja pada tenaga kesehatan di Puskesmas Sulamu, Kabupaten Kupang.

Diharapkan perlu dilakukan upaya peningkatan kepuasan kerja khususnya terhadap tenaga kesehatan dan memperbaiki dan melengkapi kebutuhan sarana dan prasarana Puskesmas Sulamu agar pelayanan di Puskesmas Sulamu dapat berjalan dengan baik dan lancar.

### **UCAPAN TERIMA KASIH**

Ucapan terima kasih disampaikan kepada Kepala Puskesmas Sulamu, serta seluruh tenaga kesehatan di Puskesmas Sulamu yang sudah bersedia menjadi responden, dan atas partisipasinya dalam kelancaran penelitian ini.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Kemenkes RI (2014). "Peraturan Menteri RI No 75 Tahun 2014 Tentang Pusat Kesehatan Masyarakat."

- Kaswan M.M (2017). Psikologi Industri dan Organisasi. Bandung: Alfabeta,CV.
- Usman. (2016). Analisis Kinerja Tenaga Kesehatan Pada Puskesmas Lapadde Kota Parepare. Jurnal MKMI, 12(1), 21–28. <https://journal.unhas.ac.id/index.php/mkmi/article/download/549/374.PDF>
- Puskesmas Sulamu (2021). Profil Puskesmas Sulamu Tahun 2020.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia (2008) Nomor 12 tentang Pedoman Pelaksanaan Analisis Beban Kerja di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri. <https://adilkurnia.wordpress.com/2010/03/07/permendagri-no-12-tahun-2008-tentang-abk/>
- Agripa Toar Sitepu (2013). “Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado”, Jurnal EMBA. Vol.1 No.4, Hal. 1123-1133.
- Nugroho, Agus Dwi., Kunartinah (2012). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi Pada PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan). Jurnal Bisnis dan Ekonomi Universitas Stikubank Semarang, hal.153-169.
- Sartika, M. (2011). Analisis Faktor-Faktor yang Menentukan Kepuasan Kerja Karyawan Puskesmas di Kecamatan Gunungpati Semarang.
- Miranda Wulan S. (2019). Pengaruh Pekerja, Gaji, Promosi, Pengawasan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Aljazeera dan Cafe Meda. <https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/jurnalfasosa/article/view/2559/2345>
- Melani, T., & Suhaji, S. (2012). Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi” YAYASAN PHARMASI” Semarang).Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis, 1(1), 103128.
- Christina Dina S (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Service Pada PT.Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru