

Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kepuasan Kerja Petugas Kesehatan di Puskesmas Sibreh Kabupaten Aceh Besar

Factors Associated with Job Satisfaction of Health Officers in Sibreh Health Center, Aceh Besar District

Fauziah Andika^{1*}, Eva Rosdiana², Nuzulul Rahmi³

¹Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Ubudiyah Indonesia, Kota Banda Aceh, Indonesia

²Program Studi D-III Kebidanan, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Ubudiyah Indonesia, Kota Banda Aceh, Indonesia

³Program Studi D-IV Kebidanan, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Ubudiyah Indonesia, Kota Banda Aceh, Indonesia

*Korespondensi Penulis fauziah@uui.ac.id

Abstrak

Puskesmas adalah salah satu instansi pemerintah yang berperan dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan kepada masyarakat, dituntut untuk meningkatkan kualitas kinerja dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pelayanan yang diberikan mampu memenuhi, kebutuhan, keinginan dan harapan masyarakat serta mampu memberikan kepuasan disamping meningkatkan kesehatan masyarakat. Pengumpulan data dilakukan di Puskesmas Sibreh dengan jenis penelitian bersifat deskriptif analitik dengan menggunakan desain *Cross sectional* dan uji bivariat *chi square* dengan CI (*Confident Interval*) 95%. Analisa data menggunakan program statistik SPSS versi 17.0. Pengumpulan data dilakukan pada tanggal 25 November s.d 01 Desember 2014. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh petugas kesehatan yang ada di Puskesmas Sibreh dengan teknik pengambilan sampel *total population*. Dari hasil penelitian diketahui bahwa petugas kesehatan yang puas dalam bekerja sebesar 60% dan 40% tidak puas, petugas yang 1-10 tahun bekerja sebesar 56,7% dan 43,3% responden yang bekerja >10 tahun. Responden yang faktor situasionalnya mendukung sebesar 53,3% dan 46,7% tidak mendukung. Sedangkan sarana dan prasarana yang mendukung sebesar 63,3% dan 36,7% tidak mendukung. Hasil uji bivariat menunjukkan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan sarana dan prasarana ($p=0,009<0,05$). Berdasarkan hasil penelitian disarankan dapat menambah fasilitas di Puskesmas Sibreh agar petugas kesehatan bekerja dengan optimal, karena dengan sarana dan prasarana yang baik mempengaruhi kinerja petugas kesehatan dan para petugas lebih meningkatkan hubungan baik dengan rekan kerja.

Kata Kunci : Kepuasan kerja, sarana dan prasarana

Abstract

Puskesmas is one of the government agencies that plays a role in administering health services to the community, required to improve the quality of performance in providing services to the community. Services provided are able to fulfill, meet the needs, desires and expectations of the community and be able to provide satisfaction while improving public health. Data collection was conducted in Sibreh Health Center with the type of descriptive analytic study using Cross sectional design and bivariate chi square test with CI (Confident

Interval) 95%. Data analysis using the SPSS version 17.0 statistical program. Data collection was conducted on November 25, December 1, 2014. The population in this study were all health workers in the Sibreh Health Center with the technique of taking a total population sample. From the results of the study, it was found that health workers who were satisfied at work were 60% and 40% dissatisfied, officers who 1-10 years worked were 56.7% and 43.3% of respondents worked > 10 years. Respondents whose situational factors supported 53.3% and 46.7% did not support. While supporting facilities and infrastructure were 63.3% and 36.7% did not support. The bivariate test results show that job satisfaction is related to facilities and infrastructure ($p = 0.009 < 0.05$). Based on the results of the study it is recommended to add facilities at the Sibreh Health Center so that health workers work optimally, because with good facilities and infrastructure that affect the performance of health workers and officers better enhance good relations with colleagues.

Keywords: Job satisfaction, facilities and infrastructure

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja pegawai akan meningkat secara optimal. Untuk mencapai tingkat kepuasan kerja yang maksimal dalam setiap pelaksanaan tugas audit, auditor kantor akuntan publik akan selalu menghadapi faktor-faktor yang diperkirakan dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor-faktor tersebut dapat berupa konflik pekerjaan-keluarga (Ifah Lathifah, 2008).

Sumber daya dibidang kesehatan adalah segala bentuk dana, tenaga, perbekalan kesehatan, sediaan farmasi dan alat kesehatan serta fasilitas pelayanan kesehatan dan teknologi yang dimanfaatkan untuk menyelenggarakan upaya kesehatan yang dilakukan oleh Pemerintah dan masyarakat. Tujuan diselenggarakannya pembangunan kesehatan adalah meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang optimal. Perencanaan tenaga kesehatan perlu mengutamakan kebutuhan tenaga untuk mewujudkan upaya-upaya preventif dan promotif yang proaktif, tanpa mengabaikan upaya kuratif dan rehabilitatif.

Walaupun pembangunan kesehatan di Provinsi NAD telah dilakukan dalam beberapa periode tahunan, tetapi masih banyak permasalahan kesehatan masyarakat yang harus mendapat perhatian dan perbaikan dalam rangka meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Jumlah dan penyebaran tenaga/petugas kesehatan telah mengalami peningkatan yang cukup

berarti untuk menangani masalah kesehatan tersebut. Kelemahan pembangunan kesehatan adalah dari sudut tenaga kesehatan dimana penyebaran yang belum merata, mutu pendidikan yang belum memadai, distribusi jenis tenaga yang timpang serta kinerja dan produktivitas yang rendah (Laporan Dinkes Provinsi Aceh, 2011).

Kota Banda Aceh adalah salah satu kota sekaligus ibu kota provinsi Aceh, Indonesia. Sebagai pusat pemerintahan, Banda Aceh menjadi pusat segala kegiatan ekonomi, politik, sosial dan budaya. Di kota Banda Aceh saat ini banyak memiliki Puskesmas, namun saat ini hanya satu yang mendapatkan rekom untuk mendapatkan sertifikat *International Organization for Standarization (ISO)* yaitu Puskesmas Kopelma Darussalam. Pada tahun 2013, semua Puskesmas lainnya juga mendapatkan ISO. Pemko akan terus memberikan dukungan perbaikan mutu pelayanana pada semua Puskesmas. Untuk ke depan diharapkan semua Puskesmas yang ada di Banda Aceh mendapatkan ISO. Saat ini kendala yang dihadapi oleh Dinas Kesehatan adalah terkait jumlah dokter, khususnya dokter spesialis. Syarat untuk mendapatkan sertifikat ISO adalah standar mutu pelayanan dan peralatan yang standar di Puskesmas.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat kuantitatif menggunakan analitik dengan desain *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh petugas kesehatan yang ada di Puskesmas Sibreh dengan teknik pengambilan sampel *total population*. Sampel pada penelitian ini adalah seluruhtenaga kesehatan yang bekerja di Puskesmas Sibreh. Pengumpulan data dilakukan pada tanggal 25 November s.d 01 Desember 2014. pengolahan data menggunakan uji *chi square* dan CI (*Confident Interval*) 95%. Analisa data menggunakan program statistik SPSS versi 17.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hubungan Masa Kerja dengan Kepuasan Kerja Petugas Kesehatan di Puskesmas Sibreh Kabupaten Aceh Besartahun 2014

Masa Kerja	Kepuasan Kerja				Total		P Value
	Kurang Puas		Puas		N	%	
	n	%	n	%			
Baru (1-10 Tahun)	9	52,9	8	47,1	17	100	0,201
Lama (>10 Tahun)	3	23,1	10	76,9	13	100	
Total	12		18		30		

Dari Tabel 1 hubungan masa kerja dengan kepuasan kerja petugas kesehatan di Puskesmas Sibreh dapat diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja petugas mencapai 76,9% apabila responden bekerja selama >10 tahun dan kepuasan kerja responden dengan masa kerja 1-10 tahun lebih rendah dibandingkan dengan responden yang lama bekerja. Dari hasil uji statistik didapat $p=0,201$ maka H_a ditolak, artinya tidak ada hubungan antara masa kerja dengan kepuasan kerja responden di Puskesmas Sibreh Kabupaten Aceh Besar Tahun 2014.

Tabel 2. Hubungan Faktor Situasional dengan Kepuasan Kerja Petugas Kesehatan di Puskesmas Sibreh Kabupaten Aceh Besar Tahun 2014

Faktor Situasional	Kepuasan Kerja				Total		P Value
	Kurang Puas		Puas		N	%	
	N	%	N	%			
Tidak Mendukung	6	42,9	8	57,1	14	100	1,000
Mendukung	6	37,5	10	62,5	16	100	
Total	12		18		30		

Dari Tabel 2 dapat dijelaskan kepuasan kerja petugas kesehatan mencapai 62,5% apabila faktor situasional mendukung. Akan tetapi kepuasan kerja petugas kesehatan juga tinggi apabila faktor situasional tidak mendukung. Ini sesuai dengan hasil uji statistik diperoleh $p=1,000$ maka H_a ditolak, artinya tidak ada hubungan antara faktor situasional dengan kepuasan kerja di Puskesmas Sibreh Kabupaten Aceh Besar.

Tabel 3. Hubungan Sarana dan Prasarana dengan Kepuasan Kerja Petugas Kesehatan di Puskesmas Sibreh Kabupaten Aceh Besar Tahun 2014

Sarana dan Prasarana	Kepuasan Kerja				Total		P Value
	Kurang Puas		Puas		N	%	
	N	%	N	%			
Tidak Mendukung	8	72,7	3	27,3	11	100	0,009
Mendukung	4	21,1	15	78,9	19	100	
Total	12		18		30		

Berdasarkan Tabel hubungan sarana dan prasarana dengan kepuasan kerja petugas kesehatan dapat diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja petugas mencapai 78,9% apabila sarana dan prasarana di Puskesmas mendukung dan hanya 27,3% tingkat kepuasan kerja petugas kesehatan apabila sarana dan prasarana tidak mendukung. Hal ini menunjukkan bahwa lebih tinggi tingkat kepuasan kerja petugas apabila petugas mendapatkan sarana dan

prasarana yang mendukung dibandingkan dengan sarana dan prasarana yang tidak mendukung.

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai $p=0,009$ maka H_a diterima, yang artinya ada hubungan antara sarana dan prasarana dengan kepuasan kerja petugas kesehatan. Dan dapat disimpulkan bahwa semakin baik fasilitas yang ada di Puskesmas, maka semakin puas petugas kesehatan bekerja di Puskesmas Sibreh Kabupaten Aceh Besar.

Pembahasan

1. Hubungan Masa Kerja dengan Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisa bivariat dengan menggunakan uji statistik *chi-square*, diperoleh hasil $p=0,201 > 0,05$, maka H_a ditolak. Berarti tidak ada hubungan antara masa kerja atau lamanya petugas kesehatan bekerja dengan kepuasan kerja petugas kesehatan. Dari hasil *p value* dilihat pada kolom *Asymp.sig(2-sided)* pada baris *Continuity Correction*, karena menggunakan tabel 2x2 dan sel harapan tidak < 5 .

Berdasarkan hasil wawancara dilapangan dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara kepuasan petugas kesehatan yang bekerja 1-10 tahun dengan petugas yang bekerja >10 tahun. Ada faktor-faktor lain yang mempengaruhinya salah satunya faktor sarana dan prasarana yang kurang mendukung. Misalnya pada letak ruangan penerimaan pasien di Puskesmas Sibreh. Kepuasan bekerja pada petugas kesehatan tidak hanya dilihat dari lamanya seseorang bekerja di Puskesmas. Bisa jadi seseorang yang baru bekerja lebih memiliki kepuasan serta nyaman bekerja dibandingkan petugas kesehatan yang sudah lama bekerja. Oleh karena itu kepuasan bekerja tidak bisa dilihat oleh masa petugas kesehatan bekerja.

Mangkunegara dalam Brahmasari dan Suprayetno (2008) mengemukakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya. Faktor yang ada pada diri pegawai yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja. Sedangkan faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan keuangan, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Penelitian ini tidak sesuai dengan pendapat Mahmudi (2012), yaitumasa kerja dikaitkan dengan waktu mulai bekerja,dimana pengalaman, masa kerja juga ikut menentukan kinerja kerja seseorang, karena semakin lama masa kerja seseorang, maka kecakapan mereka akan lebih baik karena sudah menyesuaikan diri dengan pekerjaan. Dengan banyak pengalaman yang dimiliki, maka semakin banyak pula keterampilan yang pernah diketahuinya dan hal ini akan memberikan rasa percaya diri dan akan mempunyai sikap ketika menghadapi suatu pekerjaan atau persoalan, sehingga kualitas kinerja kerja akan lebih baik.

2. Hubungan Faktor Situasional dengan Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisa bivariat dengan menggunakan uji statistik *chi-square*, diperoleh hasil $p=1,000>0,05$, maka H_a ditolak. Berarti tidak ada hubungan antara faktor situasional dengan kepuasan kerja petugas kesehatan. Dari hasil *p value* dilihat pada kolom *Asymp.sig(2-sided)* pada baris *Continuity Correction*, karena menggunakan tabel 2x2 dan sel harapan tidak < 5 .

Berdasarkan hasil wawancara dilapangan dapat diketahui bahwa tidak ada hubungan antara kepuasan petugas kesehatan dengan faktor situasional. Karena faktor situasional merupakan faktor yang terdapat di lingkungan sosial maupun karakteristik petugas itu sendiri. Petugas kesehatan menjalankan tugas dengan baik, melayani pasien dengan ramah dan sopan, namun hubungan faktor situasional dan kepuasan kerja tida memiliki hubungan yang signifikan. Ini dikarenakan ada faktor lain yang mempengaruhinya.

Dalam jurnal Crossman (2003), mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah kombinasi dari karakteristik situasional dan kejadian situasional, dimana karakteristik situasional pada umumnya bertujuan sebagai faktor kunci dalam kepuasan kerja seperti: pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, supervise dan rekan sekerja, walaupun variabel lainnya seperti keterlibatan karyawan dan komitmen perusahaan juga memiliki dampak.

Selain itu, pekerjaan yang dibebankan kepada responden memberikan peluang atau kebebasan bagi responden dalam mengambil keputusan dan tidak tergantung pada atasannya. Responden memiliki hubungan yang baik dan kooperatif dengan sesama rekan di Puskesmas Sibreh. Ada beberapa responden mengatakan bahwa sangsi yang diberikan atas pekerjaan kurang memenuhi ditempat kerja dan kadang-kadang sangsi yang diberikan tidak sesuai dengan sangsi yang telah dibuat sebelumnya.

Penelitian ini tidak sesuai dengan pendapat Widodo (2009), bahwa setiap pekerja mempunyai kemampuan mendasar pada pengetahuan dan kemampuan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Namun pekerja juga mempunyai kepribadian sikap dan perilaku yang mempengaruhi kepribadian karyawannya.

3. Hubungan Sarana dan Prasarana dengan Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisa bivariat dengan menggunakan uji statistik *chi-square*, diperoleh hasil $p=0,009 < 0,05$, maka H_a diterima. Artinya ada hubungan antara sarana dan prasarana dengan kepuasan kerja petugas kesehatan di Puskesmas Jaya Baru. Hasil *P value* dapat dilihat pada kolom *Asymp.sig(2-sided)* pada baris *Fisher's Exact Test*, karena terdapat salah satu sel nilai harapan < 5 .

Berdasarkan hasil dilapangan, yaitu mewawancarai petugas kesehatan tentang sarana dan prasarana di Puskesmas Sibreh, sudah cukup baik dan memadai. Dimana jika sarana dan prasarana di Puskesmas itu sudah memadai dan baik, maka petugas kesehatan di Puskesmas juga merasa puas dan merasa nyaman bekerja di Puskesmas Sibreh. Fasilitas merupakan salah satu faktor yang mendominasi pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini, sehingga dengan perancangan fasilitas kerja pada organisasi yang dapat memenuhi syarat saat dioperasikan harus memiliki penampilan yang baik, memenuhi standar performance yang ditetapkan, tingkat keandalan yang cukup tinggi, sedang optimal penggunaannya tergantung pada aktivitas tenaga kerja untuk memanfaatkan rancangan fasilitas kerja tersebut.

Penelitian ini sesuai dengan pendapat Pearce, dkk (2009) yaitu fasilitas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, fakta empirik ini menunjukkan bahwa bila Kemungkinan setiap perusahaan hendaknya menyediakan fasilitas yang menyenangkan bagi organisasi. Apabila fasilitas tersebut mampu menambah kesenangan pegawai, semangat dan kegairahan dapat pula ditingkatkan. Fasilitas yang menyenangkan bukan dalam pengertian sempit, fasilitas disini dalam pengertian luas sehingga termasuk balai pengobatan, tempat ibadah, kamar kecil yang bersih dan sebagainya. Apabila organisasi mampu meningkatkan fasilitas dan lingkungan kerja yang kondusif, maka karyawan akan berfikir kreatif dan penuh inisiatif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja di Puskesmas Sibreh Kabupaten Aceh Besar Tahun 2014 dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara masa kerja dan faktor situasional dengan kepuasan kerja di Puskesmas Sibreh, hasil uji statistik *P value* >0,05 dan Ada hubungan antara sarana dan prasarana dengan kepuasan kerja di Puskesmas Sibreh, hasil uji statistik *P value* <0,05.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, peneliti mengajukan beberapa saran yaitu: Kepada petugas kesehatan lebih mengoptimalkan kinerjanya dan tidak membedakan lama atau baru petugas kesehatan itu bekerja. Menambah fasilitas yang kurang lengkap di Puskesmas, sehingga petugas kesehatan bekerja dengan optimal. Karena sarana dan prasarana disuatu tempat kerja sangat mempengaruhi kinerja petugas itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex Nitisemito, (2002). Manajemen Personalialia, Jakarta: Ghalia.
- Anonim,(2013), Laporan Puskesmas Lampoh Daya, Maret.
- Azwar, Azrul, (2008). Menjaga Mutu Pelayanan Kesehatan, Jakarta: PustakaHarapan
- Baskoro Wicaksono, Ardy. (2011), Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Church Allan H. et al, (1992), Evolution or Revolution in the Values of Organization Development: Commentary on the State of the Field, Journal of Organizational Change Management, 1997
- Dinas Kesehatan Aceh. (2011). *Profil Banda Aceh*.
- Depkes RI. (2013). *SK Menkes nomor 143/Menkes/II/2004 tentang pelayanan kesehatan*. Jakarta, Dirjen PPM dan PLP diakses tanggal 10 maret 2013
- Gibson, (2007). Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses, Jilid I, Jakarta:Erlangga.
- Handoko, Hani T. (2010) Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia, Edis 2. Yogyakarta :BPPE.
- Ilyas, Yaslis,(2010), *Kinerja*, Jakarta. Irfan, <http://www.acehkita.com/berita/puskesmas-diminta-jadi-pionir-hidup-sehat-warga/>, 16-1, 2013.(Diakses tanggal 10 Maret 2014).
- _____,(2010). Manajemen Sumber Daya Manusia Kesehatan, Jakarta.

Jai Prakash Sharma dan Baipai, (2010). *Effective Leadership and its Linear Dependence on job Satisfacyion: A Comparative Study in Public and Private Organization in India, India.*

Kreitner, Robert, (2008). *Perilaku Individu dalam Organisasi.* Jakarta:Salemba Empat.

Mahmudi, (2012). *Manajemen Kinerja Sektor Publik.* Jakarta : UPP AMP YKPN

Mangkunegara, P.A.A.A.,(2001),*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan,* Penerbit, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Nawawi, Hadari . (2003). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi,* Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.

Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). *Metode Penelitian kesehatan,* Jakarta:Rineka Cipta.

Ratminto dan Atik Septi Winarsih,(2009),*Manajemen Pelayanan,* Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Rivaiyanto, (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia,*Jakarta:Raja Grafindo Persada.

Robert, Maltis, (2008), *Perspektif Sumber Daya Manusia,*Jakarta:Salemba Empat.

Setyawan, Donny, (2005). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Relevansinya Terhadap Komitmen Organisasi,* Universitas Diponegoro.

Stoner, James. (2008). *Manajemen,* jilid II Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta: Prenhalindo.

Suwanto. (2010). *Azas-Azas Manajemen Sumber Daya Manusia,* Jakarta.