

**KEPUASAN KERJA STAF PUSKESMAS RAWAT JALAN DAN PUSKESMAS RAWAT
INAP DI KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT****Togar Hasudungan Manurung^{1*}, Martha Irene Kartasurya², Ayun Sriatmi³**¹⁻³Universitas Diponegoro

Email Korespondensi: togarman.dentistry@gmail.com

Disubmit: 20 Juni 2022

Diterima: 22 Juli 2022

Diterbitkan: 01 September 2022

DOI: <https://doi.org/10.33024/mnj.v4i9.6997>**ABSTRACT**

Health staff job satisfaction has an impact on performance. The Puskesmas has periodically measured customer satisfaction but staff job satisfaction has never been done. From the preliminary study, it was found that the job satisfaction of puskesmas staff in Kotawaringin Barat Regency was still low. To find out the difference in job satisfaction of inpatient puskesmas staff with outpatient health centers. Cross sectional research design with a quantitative approach. The study population was inpatient and outpatient puskesmas staff in Kotawaringin Barat Regency. Subject recruitment was done through the puskesmas. From 14 outpatient health centers, 3 puskesmas were selected and from 4 inpatient puskesmas 2 were selected. A total of 40 subjects filled out a questionnaire that was distributed electronically. Data analysis was carried out using an independent t test to distinguish job satisfaction. High job satisfaction at outpatient health centers is on the factor of supervision, and policies respectively by 62%, motivation 57%, while low satisfaction in the physical work environment 19%, on factors of safety and work safety, incentives, capitation services each 33%, and work culture 38%. High job satisfaction at inpatient health centers in the form of work culture factors, and capitation services each by 68%, work results 63%, and 58% each on co-workers factors, work security and safety, opportunities to improve skills and skills, while low satisfaction in the physical work environment 16%, incentives 16%, workload 37%, supervision 42%, and policy 42%. There was no significant difference between job satisfaction at outpatient puskesmas and inpatient puskesmas ($p=0.317$). The job satisfaction of outpatient clinics is on the factors of supervision, the policy of the Head of the Puskesmas, and motivation. At inpatient health centers in the form of work culture, capitation services, work results, colleagues, work security and safety, opportunities to improve skills and expertise.

Keywords: Job Satisfaction, Puskesmas, Inpatient, Outpatient, Health Workers**ABSTRAK**

Kepuasan kerja staf kesehatan berdampak pada kinerja. Puskesmas secara periodik sudah melakukan pengukuran kepuasan pelanggan tetapi kepuasan kerja staf belum pernah dilakukan. Dari studi pendahuluan didapatkan bahwa kepuasan kerja staf puskesmas di Kabupaten Kotawaringin Barat masih rendah. Tujuan untuk mengetahui perbedaan kepuasan kerja staf puskesmas rawat inap dengan puskesmas rawat jalan. Desain penelitian cross sectional dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian staf puskesmas rawat inap dan rawat

jalan di Kabupaten Kotawaringin Barat. Rekrutmen subjek dilakukan melalui puskesmas. Dari 14 puskesmas rawat jalan dipilih 3 puskesmas dan dari 4 puskesmas rawat inap dipilih 2 puskesmas. Sebanyak 40 subjek mengisi angket yang disebarakan secara elektronik. Analisa data dilakukan dengan uji independent t test untuk membedakan kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi pada puskesmas rawat jalan adalah pada faktor pengawasan, dan kebijakan masing-masing sebesar 62%, motivasi 57%, sedangkan kepuasan yang rendah pada lingkungan kerja fisik 19%, pada faktor keamanan dan keselamatan kerja, insentif, jasa kapitasi masing-masing 33%, dan budaya kerja 38%. Kepuasan kerja yang tinggi pada puskesmas rawat inap berupa faktor budaya kerja, dan jasa kapitasi masing-masing sebesar 68%, hasil pekerjaan 63%, dan masing-masing 58% pada faktor rekan kerja, keamanan dan keselamatan kerja, kesempatan meningkatkan keahlian dan keterampilan, sedangkan kepuasan yang rendah pada lingkungan kerja fisik 16%, insentif 16%, beban kerja 37%, pengawasan 42%, dan kebijakan 42%. Tidak ada perbedaan yang signifikan antara kepuasan kerja di puskesmas rawat jalan dengan puskesmas rawat inap ($p=0,317$). Kepuasan kerja puskesmas rawat jalan ada pada faktor pengawasan, kebijakan Kepala Puskesmas, dan motivasi. Pada puskesmas rawat inap berupa budaya kerja, jasa kapitasi, hasil pekerjaan, rekan kerja, keamanan dan keselamatan kerja, kesempatan meningkatkan keahlian dan keterampilan

Kata Kunci: *Kepuasan Kerja, Puskesmas, Rawat Inap, Rawat Jalan, Tenaga Kesehatan*

PENDAHULUAN

Lembaga kesehatan di banyak negara sangat memperhatikan kesejahteraan subjektif petugas kesehatan dan dampaknya terhadap pekerjaan mereka. Tingkat kepuasan kerja tenaga kesehatan di setiap negara sangat bervariasi. Di mana tingkat kepuasan kerja staf dipengaruhi oleh banyak faktor. (Timalsina R, Rai L, Gautam S, 2015).

Sumber daya bidang 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. Sumber daya manusia (SDM) adalah jantung dalam sistem pelayanan kesehatan. Salah satu aspek utama SDM yang berpengaruh adalah pengukuran kepuasan kerja staf. Organisasi harus memastikan bahwa kepuasan kerja stafnya tinggi, yang merupakan prasyarat

untuk meningkatkan produktivitas, daya tanggap, kualitas dan layanan (Rivai, 2013).

Puskesmas rawat jalan atau nonrawat inap adalah puskesmas yang menyelenggarakan pelayanan rawat jalan, perawatan di rumah (home care), pelayanan gawat darurat, dan menyelenggarakan rawat inap pada pelayanan persalinan normal. Puskesmas rawat inap merupakan puskesmas yang diberi tambahan sumber daya sesuai pertimbangan kebutuhan pelayanan kesehatan untuk menyelenggarakan rawat inap pada pelayanan persalinan normal dan pelayanan rawat inap pelayanan kesehatan lainnya. Puskesmas rawat inap berlokasi di kawasan perdesaan, kawasan terpencil dan kawasan sangat terpencil, yang jauh dari Fasilitas Pelayanan Kesehatan rujukan tingkat lanjut (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2019).

Dinas Kesehatan Kabupaten Kotawaringin Barat memiliki 18 Puskesmas diseluruh Kecamatan yang ada. Diantara 18 puskesmas terdiri dari 4 puskesmas rawat inap dan 14 puskesmas rawat jalan yang semuanya belum berstatus Badan Layanan Umum Daerah. Data bulan Juni 2021 dari aplikasi sarana prasarana dan alat kesehatan (ASPAK) menunjukkan bahwa pencapaian prasarana puskesmas hanya 41,3% dan 37,8% alat kesehatan. Ini masih jauh dari standar (60%) yang ditetapkan oleh Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Jumlah total SDM yang ada di puskesmas 735 orang dengan status Pegawai Negeri Sipil (PNS), Tenaga Kontrak Daerah (TKD) dan Tenaga Kerja Sukarela. Puskesmas tidak pernah melakukan pengukuran kepuasan kerja secara periodik.

Penelitian tentang kepuasan kerja staf puskesmas yang dilakukan oleh Agung Gunawan dkk di Puskesmas Cipaku Kabupaten Ciamis (2019) ditemukan bahwa staf yang kurang puas 56% yang disebabkan oleh faktor kesejahteraan, hubungan antara rekan kerja, mutu supervisi, karakteristik pekerjaan, dan peluang untuk berkembang/promosi. (Gunawan & Kusniawati, 2019) Faktor determinan kepuasan kerja di 3 Puskesmas Kabupaten Merangin yang mewakili wilayah pegunungan, transmigrasi, dan perkotaan yang dilakukan oleh Novia S (2019) yaitu insentif finansial, hubungan dengan rekan kerja, dan motivasi. (Susianti, 2019) Kepuasan kerja 194 staf pada 22 puskesmas di Kabupaten Konawe Utara yang dilakukan oleh Sri Rahayu dkk (2020) dipengaruhi oleh aspek sosial dalam pekerjaan, hubungan kondisi kerja, dan pengawasan atau supervisi. (Rahayu, Saafi, & Munir, 2020) Kepuasan kerja di 119 Inspektur Kesehatan Masyarakat Propinsi Sri Langka di era pra Covid-19 oleh Malith Kumarasinghe dkk

(2020) menyatakan bahwa 73% tidak puas dengan pekerjaan mereka. Tingkat kepuasan tertinggi pada faktor instrinsik berupa tanggung jawab, dan tugas resmi/sifat pekerjaan. Pada faktor ekstrinsiknya adalah hubungan interpersonal, dan supervisi. Persentase ketidakpuasan tertinggi pada faktor intrinsik adalah kemajuan, dan prestasi. Pada faktor ekstrinsik adalah pendapatan dan pembayaran, serta kebijakan organisasi (Kumarasinghe & Samaranayake, 2020).

Adanya variasi kepuasan kerja yang berbeda disetiap puskesmas, setiap daerah, dan tidak pernah dilakukan pengukuran kepuasan kerja di puskesmas secara periodik yang menjadi ketertarikan peneliti untuk melakukan penelitian perbedaan kepuasan kerja antara puskesmas rawat jalan dan rawat inap di Kabupaten Kotawaringin Barat.

KAJIAN PUSTAKA

Menurut Herzberg bahwa kepuasan kerja disebabkan oleh adanya faktor motivasi (instrinsik) dan faktor hygiene (ekstrinsik). Faktor motivasi mencakup keberhasilan menyelesaikan tugas (achievement), penghargaan (recognition), pekerjaan itu sendiri (work it self), tanggung jawab (responsibility), kemungkinan untuk pengembangan diri (possibility of growth), dan kesempatan untuk maju (advancement). Faktor hygiene mencakup kondisi kerja (working condition), hubungan antar pribadi (interpersonal relation), kebijakan dan administrasi (company policy and administration), perasaan aman dalam bekerja (job security), gaji (pay), jabatan (status), dan teknik pengawasan (supervision technical). Herzberg menjelaskan bahwa faktor-faktor yang menentukan kepuasan atau ketidakpuasan pekerjaan itu

berbeda. Kebalikan dari kepuasan kerja bukanlah ketidakpuasan kerja, melainkan tidak ada kepuasan; dan lawan dari ketidakpuasan kerja bukanlah kepuasan kerja tetapi tidak ada ketidakpuasan (Herzberg, F. Mausner, 1959).

Herzberg dan Noor menyatakan bahwa hubungan seorang individu dengan kerjanya merupakan hubungan dasar yang dapat menentukan sukses tidaknya individu yang bersangkutan. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya dan dapat juga mendukung terwujudnya tujuan organisasi. Mathis dan Jackson, memberikan definisi komprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif dan evaluasi dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka dan memberikan hal yang dinilai penting (Herzberg, 2003).

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan bersifat observasional dengan menggunakan pendekatan survey (kuantitatif). Berhubung era pandemi Covid-19 dan kasus terkonfirmasi sangat tinggi, instrumen penelitian menggunakan e-kuesioner. Kuesioner kepuasan

HASIL PENELITIAN

Karakteristik responden staf puskesmas rawat jalan dan puskesmas rawat inap di Kabupaten Kotawaringin Barat disusun

kerja dikembangkan oleh peneliti dengan mengacu pada faktor intrinsik dan ekstrinsik dari kepuasan kerja model Herzberg dengan 13 item pertanyaan. Pengumpulan data dilakukan pada Juli 2021. Penilaian kriteria pada instrumen berupa kurang puas dan puas.

Sebagai populasi yakni staf puskesmas induk yang ada di puskesmas rawat jalan dan puskesmas rawat inap. Dua puskesmas rawat inap dan 3 puskesmas rawat jalan (1 puskesmas dalam kota, 2 puskesmas diluar kota). Staf puskesmas sangat bervariasi dan jumlahnya sedikit baik dari segi profesi, status kepegawaian, dan pendidikan, maka pemilihan sampel dilakukan secara purposif. Penentuan sampel berdasarkan kriteria berikut:

- 1) Kriteria inklusi: staf dengan status PNS dan TKD, aktif bekerja minimal 1 tahun, minimal pendidikan Sekolah Menengah Atas atau kejuruan, dan bersedia menjadi responden.
- 2) Kriteria eksklusi: staf dengan status tenaga sukarela, tenaga *internship*.

Kuisisioner dikirimkan melalui Kepala Puskesmas yang diteruskan kepada staf hingga jumlah responden yang terkumpul 40 sampel dengan rincian 21 responden dari puskesmas rawat jalan dan 19 responden dari puskesmas rawat inap.

berdasarkan status kepegawaian, jenis kelamin, dan pendidikan akhir. Deskripsi karakteristik responden dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Responden

Karakteristik	Puskesmas Rawat Jalan		Puskesmas Rawat Inap	
	N	%	n	%
Status kepegawaian:				
- Pegawai Negeri Sipil	12	54,5	10	45,5
- Tenaga Kontrak Daerah	9	50	9	50
Jenis Kelamin:				
- Laki-laki	8	57	6	43
- Perempuan	13	50	13	50
Pendidikan:				
- Sekolah Menengah Atas	2	66,7	1	33,3
- DIII/DIV	12	54,5	10	45,5
- Sarjana	7	46,7	8	53,3
Jumlah	21	52,5	19	47,5

Tabel 1 menunjukkan bahwa status pegawai negeri sipil di puskesmas rawat jalan lebih besar jumlahnya dibandingkan puskesmas rawat inap. Sementara jumlah responden di puskesmas rawat jalan dan puskesmas rawat inap jumlahnya sama. Keberadaan TKD dilakukan untuk memenuhi berbagai profesi kesehatan yang harus ada di puskesmas baik dari jenis profesi maupun jumlahnya. Responden berjenis kelamin laki-laki lebih besar di puskesmas rawat jalan dibandingkan dengan puskesmas rawat inap. Responden di puskesmas rawat jalan dengan pendidikan terakhir Sekolah Menengah Atas jumlahnya 2 kali lipat dari responden di puskesmas rawat inap. Responden yang berlatar belakang pendidikan DIII / DIV lebih besar jumlahnya di

puskesmas rawat jalan, tetapi untuk pendidikan Sarjana lebih besar jumlahnya di puskesmas rawat inap. Secara kumulatif responden dengan pendidikan DIII / DIV lebih banyak. Saat ini Kementerian Kesehatan menetapkan bahwa setiap profesi kesehatan minimal DIII. Sebagai upayanya adalah memberikan bantuan pendidikan bagi tenaga kesehatan yang belum DIII dan bekerja di fasilitas pelayanan kesehatan milik pemerintah.

Dalam menggambarkan variabel penelitian ini yang berupa data numerik, penyajian data berupa mean, standard deviasi, minimum, maximum, dan Shapiro-Wilk. (Agus Riyanto, 2011) Distribusi data dan uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Distribusi Data Kepuasan Kerja Puskesmas Rawat Inap, Puskesmas Rawat Jalan dan Uji Normalitas

Variabel	Mean	SD	Minimum	Maximum	Sig. Shapiro-Wilk
Puskesmas Rawat Jalan	18,57	2,29	14	22	0,467
Puskesmas Rawat Inap	19,21	1,58	16	23	0,217

Dari Tabel 2 dapat dijelaskan bahwa variabel kepuasan kerja puskesmas rawat jalan dan puskesmas rawat inap merupakan

berdistribusi normal dengan nilai p value >0,05. Pada puskesmas rawat jalan data tersebut dikategorikan kurang puas jika $x \leq 18$ dan kategori

puas jika $x > 19$, maka staf puskesmas rawat jalan yang kurang puas 47,6% (10) dan staf puskesmas rawat jalan yang puas 52,4% (11). Kepuasan kerja puskesmas rawat inap ketika dikelompokkan menjadi 2 kategori, yaitu kurang puas dan puas, maka

kategori kurang puas jika $x \leq 19$ dan kategori puas jika $x > 20$. Setelah data diproses, diperoleh bahwa jumlah staf puskesmas rawat inap yang kurang puas bekerja 68,4% (13) dan yang puas bekerja 31,6% (6).

Tabel 3. Distribusi Jawaban Kepuasan Responden Puskesmas Rawat Jalan dan Puskesmas Rawat Inap

No	Pertanyaan	Puskesmas Rawat Jalan		Puskesmas Rawat Inap	
		Kepuasan	Kepuasan	Kepuasan	Kepuasan
		n	%	n	%
1	Bagaimana rekan kerja di puskesmas dalam menjalankan pelayanan atau program	10	48	11	58
2	Bagaimana dengan pembagian beban kerja yang diberikan kepada Anda	10	48	7	37
3	Bagaimana dengan hasil pekerjaan yang sudah Anda lakukan selama bekerja di puskesmas	9	43	12	63
4	Bagaimana penerapan keamanan dan keselamatan Anda dalam melakukan pekerjaan di puskesmas	7	37	11	58
5	Bagaimana dengan kondisi lingkungan kerja Anda (kenyamanan ruang kerja, meja kursi, alat kesehatan, komputer/printer) yang disediakan puskesmas	4	19	3	16
6	Bagaimana pengawasan (monitoring-evaluasi) yang dilakukan Kepala Puskesmas terhadap pekerjaan Anda yang sudah baik	13	62	8	42
7	Bagaimana budaya kerja puskesmas yang dijalankan selama ini	8	38	13	68
8	Bagaimana dengan uang kesejahteraan/insentif yang Anda terima	7	33	3	16
9	Bagaimana dengan jasa kapitasi yang Anda terima	7	33	13	68
10	Bagaimana kesempatan Anda mendapatkan jabatan dalam struktur organisasi puskesmas	7	33	9	47

	atau diluar puskesmas (Dinas Kesehatan)				
11	Bagaimana kesempatan Anda dalam meningkatkan keahlian dan keterampilan kerja/program	10	48	11	58
12	Bagaimana motivasi kerja yang diberikan oleh Kepala Puskesmas	12	57	9	47
13	Bagaimana dengan kebijakan-kebijakan Kepala Puskesmas selama Anda bekerja.	13	62	8	42

Sumber : Data peneliti, Juli 2021

Dari Tabel 3 terlihat bahwa kepuasan kerja puskesmas rawat jalan berupa pengawasan, kebijakan Kepala Puskesmas, dan faktor motivasi. Sementara faktor ketidakpuasan kerja ada pada faktor lingkungan kerja fisik, keamanan dan keselamatan kerja, insentif, jasa kapitasi, dan budaya kerja. Kepuasan kerja puskesmas rawat inap berada pada faktor budaya kerja, jasa kapitasi, hasil pekerjaan, rekan kerja, keamanan dan keselamatan kerja, kesempatan meningkatkan keahlian dan keterampilan. Sementara faktor ketidakpuasannya pada lingkungan kerja fisik, insentif, beban kerja, pengawasan, dan kebijakan Kepala Puskesmas.

PEMBAHASAN

Kondisi Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan semua hal yang terdapat di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi staf baik langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik yang berhubungan langsung dengan staf dan berada di dekat staf seperti meja, kursi dan sebagainya. Indikator lingkungan kerja fisik berupa penerangan atau pencahayaan ruang kerja, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis ditempat kerja, bau-bauan ditempat

kerja, tata warna, dekorasi, dan keamanan tempat kerja. Lingkungan kerja yang baik akan membuat kepuasan kerja staf yang membuat hasil kinerja yang maksimal. (Flippo, 1997)

Faktor kepuasan kerja di puskesmas rawat jalan yang menjadi faktor ketidakpuasan kerja di puskesmas rawat inap yakni pengawasan, dan kebijakan Kepala Puskesmas. Faktor kepuasan kerja di puskesmas rawat inap yang menjadi faktor ketidakpuasan di puskesmas rawat jalan yakni keamanan dan keselamatan kerja, jasa kapitasi, dan budaya kerja. Persamaan faktor kepuasan kerja antara puskesmas rawat jalan dengan puskesmas rawat inap tidak ditemukan. Persamaan faktor ketidakpuasan kerja atau tingkat kepuasan yang rendah antara puskesmas rawat jalan dengan puskesmas rawat inap ada pada faktor lingkungan kerja fisik dan insentif.

kerja, tata warna, dekorasi, dan keamanan tempat kerja. Lingkungan kerja yang baik akan membuat kepuasan kerja staf yang membuat hasil kinerja yang maksimal. (Flippo, 1997)

Ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja fisik sebanding dengan pencapaian pada Aplikasi sarana prasarana dan alat kesehatan Dinas Kesehatan Kabupaten Kotawaringin Barat per Juni 2021 baru mencapai 56,6% diantaranya sarana 90,7%, prasarana 41,3%, dan alat kesehatan 37,8% dari standar

minimal yang ditetapkan Kementerian Kesehatan Republik Indonesia adalah 60%. (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2019) Dari pengamatan yang dilakukan bahwa kondisi penerangan puskesmas pada saat pelayanan mengharapakan penerangan dari cahaya matahari yang masuk. Jumlah bola lampu hanya tersedia 1 bola lampu dengan daya rendah setiap ruangan dengan posisi ketinggian \pm 4 meter, disamping jumlah kapasitas daya listrik yang tidak sesuai dengan kebutuhan puskesmas. Ukuran ruangan baik pelayanan dan administrasi sangat minim ($<12 \text{ m}^2$) sehingga menempatkan peralatan dan mobeler saling berdekatan atau bertumpuk-tumpuk. Penggunaan komputer yang antri dan jika mengalami kerusakan lama untuk dilakukan perbaikan. Jumlah alat kesehatan yang terbatas dan tidak pernah dilakukan pemeliharaan secara rutin. Sering dilakukan peminjaman alat dari ruangan lain dikarenakan alat diruangan tersebut atau kit program tidak tersedia/mengalami kerusakan. Ruangan yang bau karena kelembaban ruangan yang rendah dan tidak lancarnya sirkulasi udara dalam ruangan pelayanan, terutama diruangan tindakan yang dindingnya tidak dikeramik.

Insentif

Insentif adalah kompensasi diatas atau diluar dari gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan-keuntungan, atau upaya-upaya pemangkasan biaya. Ada 4 dasar kebijakan dalam pemebrian insentif yakni Mengacu perbandingan antara posisi jabatan dan keahlian dalam suatu organisas (kesamaan internal), mengacu pada

perhitungan pemberian antara organisasi yang satu dengan organisasi pesaing (persaingan dengan eksternal), mengacu ada tidaknya kinerja staf (kontribusi staf), dan gabungan design ekstenal competitiveness, internal alignment, dan emlpoye contributions disesuaikan dengan tujuan organisasi dimana orang yang tepat mendapatkan bayaran yang tepat untuk mencapai tujuan yang tepat dengan cara yang benar (manajemen). Insentif yang proporsional dapat memotivasi dan memuaskan karyawan serta sebaliknya bila tidak proporsional dapat menimbulkan keluhan, penurunan prestasi, kepuasan kerja dan menurunnya moral pekerja. (Milkovich, 2008)

Pemahaman insentif dalam penelitian ini adalah uang kesejahteraan yang diberikan oleh puskesmas yang berasal dari pengelolaan berbagai sumber anggaran yang ada. Puskesmas memiliki kebijakan tersendiri dalam pemberian insentif. Hal ini disebabkan oleh perbedaan sumber anggaran tiap puskesmas yakni Bantuan Operasional Kesehatan, Jaminan Kesehatan Nasional, Anggaran Pendapatan Belanja Daerah, dan retribusi. Kebijakan yang berbeda baik dalam utilisasi pembagian dan waktu pembagiannya. Pemerintah Daerah memberikan insentif bulanan kepada staf yang berstatus pegawai negeri sipil dengan menghitung jumlah aktif kerja, sementara staf berstatus tenaga kontrak daerah tidak ada menerima insentif. Insentif yang diterima dari puskesmas tidak sesuai dengan hasil kinerja yang dilakukan staf, karena pencapaian kinerja terutama di upaya kesehatan masyarakat (UKM) berbeda program berbeda juga teknis pelaksanaan, indikator dan targetnya. Ada program UKM yang sangat sulit

mencapai kinerjanya walaupun sudah berbagai upaya dilakukan, namun tetap pencapaiannya rendah dan sebaliknya. Konsep pelaksanaan UKM bersifat pemberdayaan masyarakat. (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2019).

Uji t Perbedaan Kepuasan Kerja

Tabel 4. Uji t Perbedaan Kepuasan Kerja Puskesmas Rawat Jalan dengan Puskesmas Rawat Inap

Tipe Puskesmas	N	Mean	Std. Error Mean	p Value	
				Levene's Test	t-test
Puskesmas Rawat Jalan	21	18,57	0,500	0,051	0,317
Puskesmas Rawat Inap	19	19,21	0,363		

p Value : Equal variances assumed

Dari Tabel 4 diketahui bahwa nilai p value baik Levene's test dan t-test diatas 0,05 ($p > \alpha$) yang berarti pada alpha 5% tidak ada perbedaan yang signifikan rata-rata kepuasan kerja di puskesmas rawat jalan dengan puskesmas rawat inap.

Hasil penelitian ini hampir sama yang dilakukan oleh Festy DU dkk (2020) bahwa kepuasan kerja staf puskesmas di Kabupaten Minahasa Tenggara pada masa pandemic Covid-19 yakni dipengaruhi kompensasi, kondisi kerja, kebijakan, dan hubungan interpersonal. (Umpung, Pertiwi, Ester, & Korompis, 2020) Begitu juga penelitian oleh Mesfin Aklilu dkk (2020) pada 24 puskesmas di Ibu Kota Addis Ababa (Ethopia) bahwa ketidakpuasan kerja staf puskesmas disebabkan oleh pendapatan, pengembangan karir, ketersediaan sumber daya manusia, dan beban kerja. (Aklilu et al., 2020) Pada Puskesmas Bangkinang Kota di Kabupaten Kampar oleh Zulher (2020) bahwa ketidakpuasan kerja staf puskesmas rawat inap tersebut yakni etos kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja. (Zulher, 2020) Di Puskesmas Kalisat Kabupaten Jember oleh Heri S (2020) bahwa ketidakpuasan kerja staf puskesmas

Pada Tabel 2 diatas dalam pengkategorian kepuasan bahwa kepuasan kerja staf puskesmas rawat jalan lebih besar dibandingkan dengan puskesmas rawat inap. Untuk mengetahui secara statistik apakah ada perbedaan kepuasan tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.

rawat jalan tersebut ada pada faktor beban kerja, dan besar jasa pelayanan Jaminan Kesehatan Nasional (jasa kapitasi). (Arthawani, 2021)

Penelitian ini tidak sesuai yang dilakukan oleh Dhita WL dkk pada 3 puskesmas di Kecamatan Kotabaru Karawang (2019) bahwa lingkungan kerja dan budaya kerja tidak mempengaruhi kepuasan kerja staf puskesmas. (Dhita Widya Lupita, Budi Rismayadi, & Flora Patricia Anggela, 2019) Temuan yang dilakukan oleh Sarah N dkk pada Puskesmas Bojongsoang Kabupaten Bandung (2020) bahwa staf puas terhadap kondisi lingkungan kerja puskesmas 53,2%. (Lingkungan et al., 2020) Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Rina Z dkk di puskesmas Kabupaten Sijunjung pada 90 responden (2020) bahwa ketidakpuasan staf puskesmas dipengaruhi oleh jenis kelamin, iklim organisasi, dan kepemimpinan. (Zulfita, 2020).

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian kepuasan kerja staf puskesmas rawat inap dengan puskesmas rawat jalan

di Kabupaten Kotawaringin Barat dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Tidak ada perbedaan kepuasan kerja staf antara puskesmas rawat jalan dengan puskesmas rawat inap.
- 2) Kepuasan kerja puskesmas rawat jalan ada pada faktor pengawasan, kebijakan Kepala Puskesmas, dan motivasi. Pada puskesmas rawat inap berupa budaya kerja, jasa kapitasi, hasil pekerjaan, rekan kerja, keamanan dan keselamatan kerja, kesempatan meningkatkan keahlian dan keterampilan.
- 3) Faktor ketidakpuasan kerja yang sama antara puskesmas rawat jalan dengan puskesmas rawat inap ada pada faktor lingkungan kerja fisik dan insentif.

Disarankan agar Dinas Kesehatan Kabupaten Kotawaringin Barat meningkatkan angka pencapaian sarana prasarana dan alat kesehatan secara bertahap di setiap puskesmas yang sangat berkaitan dengan perbaikan aspek kondisi lingkungan kerja fisik. Meninjau kembali utilisasi insentif (tunjangan kinerja) bagi staf PNS di puskesmas berdasarkan hasil kinerja dan memberikan insentif juga bagi staf yang berstatus TKD. Bagi puskesmas disarankan melakukan pengukuran kepuasan kerja secara periodik sebelum melakukan survey kepuasan pelanggan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Riyanto. (2011). *Pengolahan Dan Analisa Data Kesehatan* (1st Ed.). Nuha Medika.
- Aklilu, Mesfin, Warku, Waleleng, Tadele, Wogayehu, Mulugeta, Yimer, Usman, Hussene, Alemu, Amelework, Abdela, Sintayehu, Hailemariam, Alemnesh, & Birhanu, Endalkachew. (2020). Assessment Of Job Satisfaction Level And Its Associated Factors Among Health Workers In Addis Ababa Health Centers: A Cross-Sectional Study. *Advances In Public Health*, 2020. <https://doi.org/10.1155/2020/1085029>
- Arthawani, Gresita. (2021). Digital Repository Repository Universitas Universitas Jember Jember Digital Digital Repository Repository Universitas Universitas Jember Jember. In *Digital Repository Universitas Jember*.
- Dhita Widya Lupita, Budi Rismayadi, & Flora Patricia Anggela. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan (Study Kasus Pada Puskesmas Di Kecamatan Kotabaru Karawang). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 5(1), 61-73. <https://doi.org/10.36805/Manajemen.V5i1.845>
- Flippo, Edwin B. (1997). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.
- Gunawan, A., & Kusniawati, A. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Menentukan Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas. *Journal Of Management Review*, 3(2), 307-319.
- Herzberg, F. Mausner, B. Synderman. (1959). *Motivation To Work*. New York: Wiley.
- Herzberg, F. (2003). Only One: How Do You Multivate Employees. *Harvard Business Review*, 81, 56-59.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2019). Puskesmas.
- Kumarasinghe, Malith, & Samaranayake, Dulani. (2020). Job Satisfaction And Associated Factors Among Public Health Inspectors In Sabaragamuwa Province, Sri Lanka: Pre-COVID-

- 19 Era. *Sri Lanka Journal Of Social Sciences*, 43(2), 99-108. <https://doi.org/10.4038/SLJSS.V43I2.7770>
- Lingkungan, Pengaruh, Kepuasan, Kerja Terhadap, Karyawan, Kerja, Bojongsoang, Puskesmas, Bandung, Kabupaten, Nurmaya Putri¹, Sarah, & Gilang, Alini. (2020). *The Influence Of The Work Environment On The Job Satisfaction Of Puskesmas Bojongsoang Kabupaten Bandung*. 7(2), 6658-6665.
- Milkovich, Newman. (2008). *Compensation* (7th Ed.). New York: The Mcgraw-Hill Company.
- Rahayu, Sri, Saafi, La Ode, & Munir, Sanihu. (2020). Hubungan Aspek Sosial Pekerjaan Dan Kondisi Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Di Kabupaten Konawe Utara. *Jurnal Keperawatan Dan Kesehatan Masyarakat Cendekia Utama*, 9(1), 7. <https://doi.org/10.31596/Jcu.V9i1.510>
- Rivai, Veithzal. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik* (2, Ed.). Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Susianti, Novia. (2019). Determinan Faktor Kepuasan Kerja Petugas Puskesmas Dalam Tantangan Pencapaian Jaminan Kesehatan Semesta Di Kabupaten Merangin. *Prosiding Seminar Kesehatan Perintis*, 2(1), 138.
- Timalsina R, Rai L, Gautam S, Panta P. (2015). Factors Associated With Organizational Commitment Among Nurses. *J Stud Manag Plan*, 1.
- Umpung, Festy Debora, Pertiwi, Junita Maja, Ester, Grace, & Korompis, Caroline. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Kabupaten Minahasa Tenggara Pada Masa Pandemi Covid 19. *Indonesian Journal Of Public Health And Community Medicine*, 1, 18-27.
- Zulfita, Rina. (2020). *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan Pada Puskesmas Di Kabupaten Sijunjung*.
- Zulher, Zulher. (2020). Analisis Etos Kerja, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Survey Pada Pegawai Uptd Puskesmas Bangkinang Kota). *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 6(2), 99-105. <https://doi.org/10.31869/Me.V6i2.1826>