

ANALISIS KEPUASAN KERJA KARYAWAN PUSKESMAS X, KOTA ADMINISTRASI JAKARTA SELATAN TAHUN 2024**Ajeng Sekartiwi^{1*}, R.T. Ayu Dewi Sartika²**Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia^{1,2}

*Corresponding Author : drajengsektiwi@gmail.com

ABSTRAK

Kepuasan kerja menggambarkan sejauh mana seseorang menyukai (puas) atau tidak menyukai (tidak puas) berbagai aspek dalam pekerjaannya dan seringkali dihubungkan dengan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa ketidakpuasan terhadap pekerjaan berhubungan dengan *burnout* dan *turnover* pegawai yang pada akhirnya tentu akan berdampak buruk terhadap kinerja organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran kepuasan kerja di Puskesmas X, Jakarta Selatan, berdasarkan 9 dimensi kepuasan kerja menurut Spector dan hubungannya dengan karakteristik karyawan (jenis kelamin, usia, masa kerja, status kepegawaian). Penelitian ini merupakan penelitian *cross sectional* dengan memanfaatkan hasil survey kepuasan karyawan yang dilakukan oleh Puskesmas X. Survey menggunakan kuesioner *Job Satisfaction Survey*, JSS Spector, dilakukan terhadap 61 tenaga kesehatan di Puskesmas X. Hasil penelitian menunjukkan 70,5% karyawan puas terhadap pekerjaannya. Dimensi kepuasan paling tinggi didapatkan pada dimensi *Nature of Work* (19,75) dan paling rendah pada dimensi *Operating Condition* (14,31). Ditemukan hubungan yang bermakna ($p<0,05$) antara jenis kelamin dan kepuasan kerja dengan nilai $p=0,00$, OR 26,727. Tidak ditemukan hubungan yang bermakna ($p>0,05$) antara usia ($p=0,151$), masa kerja ($p=0,68$), status kepegawaian ($p=0,115$) dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan di Puskesmas X sudah cukup baik. Untuk menjamin peningkatan mutu yang berkelanjutan, Puskesmas X dapat menyusun strategi pengembangan organisasi berdasarkan dimensi-dimensi kepuasan kerja dan melakukan evaluasi kepuasan kerja karyawan secara berkala.

Kata kunci : JSS Spector, kepuasan kerja, pengembangan organisasi, puskesmas

ABSTRACT

Job satisfaction is the extent to which people like (satisfied) or dislike (dissatisfied) different aspects of their job and is often associated with employee productivity and well-being. Various studies showed that job dissatisfaction leads to burnout and turnover, which eventually compromise an organization's performance. This research aimed to study job satisfaction at Puskesmas X, South Jakarta, based on Spector's 9 job satisfaction dimensions and its relation with employee characteristics (gender, age, length of service, and employment status). This research is a cross-sectional study using the results of an employee satisfaction survey conducted by Puskesmas X in June 2024. A survey using the Job Satisfaction Survey questionnaire, JSS Spector, was conducted on 61 health workers at Puskesmas X. Results showed that 70.5% of employees are satisfied with their work. The highest satisfaction dimension was found in the Nature of Work dimension (19.75) and the lowest in the Operating Conditions dimension (14.31). A significant relationship ($p<0.05$) was found between gender and job satisfaction with a value of $p=0.00$, OR 26.727. No significant relationship was found ($p>0.05$) between age ($p=0.151$), length of service ($p=0.68$), employment status ($p=0.115$), and job satisfaction. Employee job satisfaction at the Puskesmas X was quite good. To ensure continuous quality improvement, Puskesmas X can plan organizational development strategies based on dimensions of job satisfaction and carry out regular evaluations of employee job satisfaction.

Keywords : JSS Spector, job satisfaction, organizational development, public health center

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) Kesehatan merupakan komponen fundamental dalam menjamin pelayanan kesehatan yang bermutu bagi masyarakat. Sistem kesehatan hanya dapat

berfungsi baik dengan adanya SDM Kesehatan yang berkualitas. SDM Kesehatan juga memegang peranan penting dalam ketahanan kesehatan dan respon terhadap bencana (WHO, 2016). Berdasarkan Undang Undang Nomor 17 Tahun 2023 Tentang Kesehatan, sebagai fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama, Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) tidak hanya bertanggung jawab memberikan pelayanan kuratif, tetapi juga menyelenggarakan dan mengoordinasikan pelayanan kesehatan promotif, preventif, rehabilitatif dan/atau paliatif, termasuk pelayanan kesehatan pada kondisi wabah, krisis dan bencana. Puskesmas merupakan garda terdepan dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan primer di wilayah kerjanya. Dengan kata lain, Puskesmas tidak hanya bertanggung jawab memberikan pelayanan kepada pasien yang datang berobat, tetapi juga bertanggung jawab menjaga kesehatan masyarakat yang tinggal di wilayah kerjanya. Karena itu, diperlukan SDM yang berkualitas untuk dapat mencapai tujuan penyelenggaraan Puskesmas.

Kepuasan kerja menggambarkan sejauh mana seseorang menyukai (puas) atau tidak menyukai (tidak puas) berbagai aspek dalam pekerjaannya (Spector, 2022). Kepuasan kerja merupakan sikap yang seringkali dihubungkan dengan produktivitas dan kesejahteraan karyawan (Allebdi & Ibrahim, 2020). Tingkat kepuasaan kerja yang rendah dapat mengakibatkan stress, baik secara psikologis maupun sosial pada pekerja. Sebaliknya, kepuasan kerja yang tinggi berdampak baik bagi kesehatan mental dan hubungan sosial karyawan (Yilmaz & Karakuş, 2023). Kepuasan kerja karyawan di suatu fasilitas kesehatan juga dinilai sebagai salah satu parameter yang sangat penting dalam mengukur kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan (Halawani et al., 2021). Sejauh mana karyawan merasa puas menggambarkan penilaianya secara keseluruhan terhadap berbagai dimensi dalam pekerjaannya dan hal ini memengaruhi perilakunya dalam bekerja, yang pada akhirnya akan memengaruhi fungsi organisasi (Karaferis et al., 2022) dan kepuasan pasien (Yilmaz & Karakuş, 2023).

Beban kerja yang tinggi membuat tenaga kesehatan rentan terhadap *burnout*. *Burnout* adalah kondisi kelelahan mental, fisik, dan emosional yang dapat terjadi karena stress kronik setelah melakukan pekerjaan yang sulit dalam waktu yang lama (Bernales-Turpo et al., 2022). *Burnout* sering dijumpai pada tenaga kesehatan, khususnya dokter dan perawat, dengan prevalensi 40% sampai 60% (Chemali et al., 2019). Berbagai penelitian menunjukkan bahwa ketidakpuasan terhadap pekerjaan berhubungan dengan *burnout* dan *turnover* pegawai (Chen et al., 2022) yang pada akhirnya tentu akan berdampak buruk terhadap kinerja organisasi. Karena itu, kepuasan kerja merupakan masalah yang sangat penting untuk dievaluasi, terutama pada organisasi publik, nonprofit, seperti Puskesmas yang merupakan garda terdepan dalam penyelenggaraan kesehatan primer bagi masyarakat.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran kepuasan kerja di Puskesmas X, Jakarta Selatan, berdasarkan 9 dimensi kepuasan kerja. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi Puskesmas X, Jakarta Selatan dalam menyusun strategi pengembangan organisasi untuk meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kepuasan kerja karyawannya.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian analitik observasional dengan *cross sectional* dengan memanfaatkan data sekunder berupa hasil survey kepuasan karyawan yang dilakukan oleh Puskesmas X, Kota Administrasi Jakarta Selatan pada bulan Juni 2024. Sampel dalam penelitian ini sejumlah 61 tenaga kesehatan medis maupun paramedis di Puskesmas X shift pagi. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner kepuasan kerja (*Job Satisfaction Survey*, JSS) yang dikembangkan oleh Paul E. Spector. Kuesioner telah diterjemahkan dan divalidasi oleh peneliti terdahulu. Instrumen terdiri atas 36 pertanyaan yang diberi nilai menggunakan

skala Likert 1-6. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari kepuasan kerja secara umum dan 9 dimensi pembentuk kepuasan kerja menurut Spector, yaitu *Pay* (Upah), *Promotion* (Kenaikan Jabatan), *Supervision* (Supervisi atasan), *Fringe Benefit* (Fasilitas dan Tunjangan), *Contingent Rewards* (Penghargaan), *Operating Procedures* (Peraturan dan Prosedur Kerja), *Co-workers* (Rekan Kerja), *Nature of Work* (Sifat Pekerjaan) dan *Communication* (Komunikasi). Indeks Kepuasan Karyawan diukur dengan menggunakan instrumen *Employee Satisfaction Index* (ESI) yang terdiri dari 3 pertanyaan kepuasan.

HASIL

Karakteristik Responden

Tabel 1 menunjukkan distribusi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, status kepegawaian dan lama bekerja di Puskesmas X, Jakarta Selatan. Sebagian besar responden adalah perempuan (86,9%). Usia responden didominasi karyawan berusia < 30 tahun (32,8%) dan 31 – 35 tahun (34,4%). Pendidikan terakhir responden terdiri dari D3/ D4 bidang kesehatan (63,9%) dan S1 bidang kesehatan/ profesi (36,1%). Lebih dari separuh responden merupakan pegawai BLUD Non-PNS (72,1%). Hanya sedikit yang berstatus sebagai PNS (19,7%) dan P3K (8,2%). Masa kerja responden bervariasi, mulai dari kurang dari 1 tahun hingga lebih dari 10 tahun.

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Responden

Karakteristik		Frekuensi	Percentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	8	13,1
	Perempuan	53	86,9
Usia	< 30 tahun	20	32,8
	31 – 35 tahun	21	34,4
	36 – 40 tahun	10	16,4
	41 – 45 tahun	4	6,6
	46 – 50 tahun	3	4,9
	> 50 tahun	3	4,9
Pendidikan	D3/D4	39	63,9
	S1	22	36,1
Status Kepegawaian	PNS	12	19,7
	P3K	5	8,2
	Pegawai BLUD non-PNS	44	72,1
Masa Kerja	< 1 tahun	5	8,2
	1 – 5 tahun	18	29,5
	6 – 10 tahun	26	42,6
	>10 tahun	12	19,7

Gambaran Umum Kepuasan Kerja

Tabel 2 menunjukkan gambaran umum Kepuasan kerja yang diukur menggunakan instrumen *Job Satisfaction Survey* (JSS) menunjukkan bahwa 70,5% responden telah merasa puas bekerja di Puskesmas X. Sebanyak 18 responden (29,5%) memiliki skor total ambivalen atau tidak pasti. Tidak ada yang memiliki skor total dalam rentang katagori tidak puas.

Tabel 2. Gambaran Umum Kepuasan Kerja Karyawan Puskesmas X

Kepuasan Kerja	Frekuensi	Percentase (%)
Tidak Puas (36 – 108)	0	0
Ambivalen (109 – 143)	18	29,5
Puas (144 – 216)	43	70,5
Total	61	100

Hasil pengukuran kepuasan kerja berdasarkan instrumen JSS ditunjukkan dalam tabel 3 nilai kepuasan paling tinggi didapatkan pada pernyataan JS7, yaitu “*saya menyukai orang yang bekerja dengan saya*” dengan skor 313. Sebaliknya, nilai paling rendah didapatkan pada pernyataan JS 10, yaitu “*kenaikan gaji terlalu kecil dan jarang terjadi*” dengan skor 150.

Tabel 3. Job Satisfaction Survey, JSS

Dimensi	No Kuesioner	Min	Maks	Mean	Median	Total
<i>Pay</i>	JS 1	3	6	5	5	305
	JS 10	1	6	2,46	2	150
	JS 19	1	6	4,49	5	274
	JS 28	2	6	4,38	5	267
<i>Promotion</i>	JS 2	1	6	3,13	3	191
	JS 11	2	6	4,54	5	277
	JS 20	1	5	3,03	3	185
	JS 33	1	6	4,05	4	247
<i>Supervision</i>	JS 3	1	6	5,08	5	310
	JS 12	1	6	4,70	5	287
	JS 21	1	6	4,69	5	286
	JS 30	1	6	4,87	5	297
<i>Fringe Benefit</i>	JS 4	2	6	4,18	5	255
	JS 13	1	6	3,95	4	241
	JS 22	2	6	4,43	5	270
	JS 29	2	6	4,52	5	276
<i>Contingent Rewards</i>	JS 5	2	6	4,48	5	273
	JS 14	1	6	4,02	5	245
	JS 23	1	5	2,85	2	174
	JS 32	1	6	3,82	4	233
<i>Operating Condition</i>	JS 6	2	6	4	5	244
	JS 15	1	6	4,31	5	263
	JS 24	1	5	3	3	183
	JS 31	1	6	3	3	183
<i>Coworkers</i>	JS 7	2	6	5,13	5	313
	JS 16	1	6	4,46	5	272
	JS 25	1	6	5,10	5	311
	JS 34	1	6	4,51	5	275
<i>Nature of Works</i>	JS 8	1	6	4,67	5	285
	JS 17	2	6	5	5	305
	JS 27	2	6	5,03	5	307
	JS 35	2	6	5,05	5	308
<i>Communication</i>	JS 9	3	6	4,95	5	302
	JS 18	1	6	4,82	5	294
	JS 26	2	6	4,05	5	247
	JS 36	1	6	3,59	3	219
Total Kepuasan	JS 1 – 36	3,3	5,2	4,26	4,33	260

Tabel 4. Distribusi Kepuasan Kerja Berdasarkan Dimensi

Dimensi	Tidak Puas		Ambivalen		Puas		Mean	Kategori
	n	%	n	%	n	%		
<i>Pay</i>	2	3,3%	24	39,3%	35	57,4%	16,3	Puas
<i>Promotion</i>	14	23%	21	34,4%	26	42,6%	14,8	Ambivalen
<i>Supervision</i>	1	1,6%	2	3,3%	58	95,1%	19,34	Puas
<i>Fringe Benefit</i>	3	4,9%	15	24,6%	43	70,5%	17,08	Puas
<i>Contingent Rewards</i>	13	21,3%	15	24,6%	33	54,1%	15,2	Ambivalen
<i>Operating Conditions</i>	18	29,5%	19	31,1%	24	39,3%	14,31	Ambivalen
<i>Coworkers</i>	1	1,6%	8	13,1%	52	85,2%	19,2	Puas
<i>Nature of Works</i>	2	3,3%	4	6,6%	55	90,2%	19,75	Puas
<i>Communication</i>	6	9,8%	12	19,7%	43	70,5%	17,41	Puas
Total Kepuasan	0		18		43		153,34	Puas

Distribusi kepuasan kerja berdasarkan dimensi ditunjukkan dalam tabel 4 dimensi dengan nilai kepuasan tertinggi adalah dimensi *Nature of Works* dengan nilai rerata 19,75 (katagori Puas). Sementara itu, dimensi dengan nilai terendah adalah dimensi *Operating Condition* dengan nilai rerata 14,31 (katagori ambivalen). Sebanyak 6 dimensi termasuk dalam katagori Puas, sedangkan 3 dimensi lainnya dalam katagori Ambivalen (tidak pasti).

Sebagai pembanding, indeks kepuasan karyawan diukur dengan instrumen *employee satisfaction index/ ESI* yang terdiri dari 3 pernyataan bernilai skala 1 – 10. Indeks kepuasan dihitung dengan rumus: $((\text{rerata nilai 3 pernyataan}) - 1) / 9 \times 100$.

Tabel 5. Indeks Kepuasan Karyawan

Pernyataan	Nilai rerata
Secara Umum, seberapa puas Anda bekerja di Puskesmas X?	8,02
Seberapa sesuai tempat kerja Anda di Puskesmas Tebet dengan harapan Anda saat memilih bekerja di sini?	8,02
Seberapa sesuai pekerjaan Anda saat ini di Puskesmas Tebet dengan kondisi ideal pekerjaan yang Anda inginkan?	7,92
Employee Satisfaction Index	77,6

Determinan Kepuasan Kerja

Analisis bivariat *Chi Square* dilakukan untuk mengetahui hubungan antara usia, jenis kelamin, status kepegawaian dan masa kerja dengan kepuasan kerja di Puskesmas X.

Tabel 6. Determinan Kepuasan Kerja

Karakteristik	Ambivalen		Puas		Total		P value	OR
	n	%	n	%	n	%		
Jenis Kelamin								
Laki-Laki	7	87,5	1	12,5	8	100	0,000	26,727
Perempuan	11	20,8	42	79,2	53	100		
Status Kepegawaian								
ASN (PNS & P3K)	2	1,8	15	88,2	17	100	0,115	0,233
Non-ASN	16	36,4	28	63,6	44	100		
Masa Kerja								
0 – 5 Tahun	8	34	15	65,2	23	100	0,68	1,493
>5 Tahun	10	26,3	28	73,7	38	100		
Umur								
< 35 Tahun	15	36,6	26	63,4	41	100	0,151	3,269
>35 Tahun	3	15	17	85	20	100		

PEMBAHASAN

Gambaran Kepuasan Kerja

Indeks kepuasan karyawan Puskesmas X cukup tinggi, yaitu sebesar 77,6. Hal ini sejalan dengan hasil kepuasan kerja pada Riset Ketenagaan Bidang Kesehatan (Risnakes) tahun 2017, yaitu skor nasional kepuasan 72,0 dan skor provinsi DKI Jakarta 73,4 (Kemenkes, 2018). Sebanyak 70,5% karyawan menyatakan puas bekerja di Puskesmas X, sementara 29,5% lainnya termasuk dalam katagori ambivalen. Ambivalen adalah keraguan atau pertentangan yang dirasakan oleh seseorang terhadap suatu hal. Dengan demikian, dapat diasumsikan bahwa kondisi tersebut menunjukkan adanya ketidakpuasan yang tidak diekspresikan secara terbuka. Hal ini kemungkinan berhubungan dengan budaya Indonesia dimana mengungkapkan rasa tidak puas dianggap kurang menghormati beberapa komponen di lingkungan kerja, seperti atasan dan rekan kerja (Akbar, 2020).

Analisis bivariat menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara jenis kelamin dengan kepuasan kerja ($p < 0,05$, OR 26,272). Karyawan perempuan 26 kali lebih besar

kemungkinannya merasa puas bekerja di Puskesmas X dibandingkan dengan karyawan laki-laki. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian lain yang mendapatkan tidak adanya hubungan antara jenis kelamin dengan kepuasan kerja (Akbar, 2020; Allebdi & Ibrahim, 2020; Elysa & Ariyanti, 2022; Shafira & Listiara, 2017). Secara psikologis, laki-laki biasanya memiliki kemampuan matematis yang lebih tinggi sedangkan perempuan memiliki kemampuan verbal yang lebih baik, sehingga laki-laki dianggap lebih menghargai faktor ekstrinsik seperti gaji dan promosi, sementara perempuan lebih mungkin mencari kenyamanan dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan temuan pada analisis kepuasan kerja berdasarkan dimensi kepuasan, dimana didapatkan ketidakpuasan dalam dimensi *promotion* dan *contingent reward*. Sementara itu, dimensi yang berkaitan dengan kenyamanan di tempat kerja seperti *nature of work*, *coworker* dan *supervision* memiliki nilai kepuasan yang cukup tinggi. Diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengesklorasi hubungan antara jenis kelamin dengan dimensi-dimensi kepuasan kerja.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang berusia lebih tua cenderung lebih puas dalam pekerjaannya dibandingkan dengan karyawan yang lebih muda (Allebdi & Ibrahim, 2020). Pada penelitian ini, karyawan berusia di atas 35 tahun cenderung lebih puas bekerja di Puskesmas X, meskipun tidak ditemukan hubungan yang bermakna antara usia dengan kepuasan kerja di Puskesmas X, nilai $p=0,151$ ($>0,05$, OR 3,269). Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Shafira (Shafira & Listiara, 2017) yang menemukan tidak ada hubungan bermakna antara usia dan kepuasan kerja karyawan di PT X dan Elysa (Elysa & Ariyanti, 2022) yang juga tidak menemukan hubungan pada analisis data hasil Risnakes di Rumah Sakit di Provinsi Lampung. Namun demikian, hasil ini tidak sejalan dengan penelitian Akbar yang menemukan hubungan bermakna antara usia dengan kepuasan kerja karyawan di Dinas Kesehatan Kabupaten X, Jawa Timur (Akbar, 2020). Perbedaan ini mungkin terjadi karena adanya perbedaan hasil kepuasan kerja secara keseluruhan. Di Puskesmas X, kepuasan kerja keseluruhan cukup tinggi (70,5%) sehingga perbedaan faktor internal mungkin tidak terlihat. Sementara itu, kepuasan kerja di penelitian lain lebih rendah (50%). Hal ini juga berlaku untuk perbedaan hasil analisis hubungan antara masa kerja dan status kepegawaian. Pada penelitian ini, tidak ditemukan hubungan bermakna ($p>0,05$) antara masa kerja ($p=0,68$), status kepegawaian ($p=0,115$) dengan kepuasan kerja.

Peluang Pengembangan Organisasi Berdasarkan Kepuasan Kerja

Dari sudut pandang dimensi kepuasan kerja, didapatkan dimensi dengan skor rerata tertinggi adalah dimensi *nature of work*, yaitu 19,75. Dimensi ini menggambarkan variabilitas dalam pekerjaan itu sendiri, termasuk tugas-tugas rutin dan non-rutin, tantangan, otonomi dan pemanfaatan keterampilan. Kepuasan dalam dimensi ini mencerminkan bahwa karyawan merasa bangga dan menyenangi apa yang dikerjakan dalam pekerjaannya. Hal ini dapat meningkatkan motivasi karyawan yang pada akhirnya dapat menimbulkan kebahagiaan internal karyawan sehingga terbentuk kepuasan (Karaferis et al., 2022). Menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan keterampilannya, baik *hard-skill* maupun *soft-skill* dapat menjadi peluang pengembangan organisasi untuk menjaga kepuasan kerja.

Sebaliknya, dimensi kepuasan dengan nilai terendah didapatkan pada dimensi *operating condition* dengan skor rerata 14,31 (ambivalen). Dimensi ini menggambarkan aturan dan prosedur atau langkah-langkah yang harus dilakukan untuk menyelesaikan pekerjaan (Spector, 2022). Temuan ini sejalan dengan beberapa penelitian lain yang menyebutkan bahwa tugas-tugas administrasi yang harus dilakukan oleh tenaga medis dirasakan sangat banyak dan cukup membebani pekerjaan (Behmann et al., 2012). Berdasarkan item pertanyaan, skor dalam dimensi ini menunjukkan bahwa banyak karyawan yang merasa memiliki terlalu banyak pekerjaan yang terkait dengan dokumen/ berkas (JS 31) sehingga menambah beban banyaknya pekerjaan yang harus dikerjakan (JS 24). Namun demikian, banyaknya aturan dan prosedur ini tidak terlalu menyulitkan karyawan Puskesmas X untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan

baik (JS 6). Hal ini kemungkinan berkaitan dengan birokrasi sederhana yang dinilai tidak menjadi penghalang dalam melakukan pekerjaan (JS 15). Pemetaan tugas, mentoring dan penyederhanaan prosedur dapat dipertimbangkan sebagai intervensi pengembangan organisasi untuk meningkatkan kepuasan dari sudut *operating condition*.

Dimensi *contingent reward* dan *fringe benefit* menjadi domain utama yang menyebabkan ketidakpuasan pada tenaga kesehatan di pelayanan kesehatan primer di Jeddah, Arab Saudi. Banyak penelitian juga menemukan bahwa gaji dan insentif memiliki dampak besar terhadap kepuasan kerja (Allebdi & Ibrahim, 2020). Pada penelitian ini, dimensi *promotion* dan *contingent reward* merupakan 2 dimensi lain yang memiliki skor ambivalen sehingga perlu mendapat perhatian. Sebagai instansi milik pemerintah, terdapat ketidakleluasan bagi Puskesmas X dalam hal promosi jabatan maupun pemberian reward berupa insentif kerja sehingga intervensi di bidang ini lebih sulit.

Reward dapat dibedakan menjadi *reward* ekstrinsik dan *reward* intrinsik. *Reward* ekstrinsik merupakan reward yang nyata, baik finansial (gaji, bonus, tunjangan) maupun non finansial seperti promosi. *Reward* intrinsik adalah reward yang tidak memiliki wujud nyata, yang diterima karyawan untuk dirinya sendiri, biasanya *reward* ini merupakan nilai positif atau rasa puas karyawan terhadap dirinya sendiri karena mendapat pengakuan, tanggung jawab dan kesempatan belajar (Syahril, 2016). Dengan keterbatasan dalam pemberian *reward* ekstrinsik, Puskesmas X dapat menyusun strategi pemberian *reward* intrinsik yang efisien untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. *Reward* intrinsik dapat berupa kata-kata pujian sebagai apresiasi atas hasil kerja yang baik, pemilihan karyawan teladan berdasarkan beberapa kriteria atau nilai-nilai yang dianggap penting bagi Puskesmas X, memajang foto karyawan teladan di tempat strategis sebagai motivasi. *Reward* dapat pula berupa kesempatan untuk melanjutkan jenjang pendidikan atau mengikuti pelatihan untuk meningkatkan keterampilan. Pemberian *reward* juga tidak hanya diberikan kepada individu, tetapi bisa juga diberikan kepada unit kerja atau pelayanan yang memiliki prestasi baik. Untuk dapat memberikan penghargaan ini, tentu saja Puskesmas X harus terlebih dulu menyusun dan melaksanakan evaluasi kinerja secara berkala.

KESIMPULAN

Kepuasan kerja tenaga kesehatan merupakan salah satu parameter penting untuk mengukur kualitas pelayanan kesehatan. Kepuasan kerja karyawan di Puskesmas X saat ini sudah cukup baik. Untuk menjamin peningkatan mutu yang berkelanjutan, Puskesmas X dapat menyusun strategi pengembangan organisasi berdasarkan dimensi-dimensi kepuasan kerja dan melakukan evaluasi kepuasan kerja karyawan secara berkala.

UCAPAN TERIMAKASIH

Peneliti menyampaikan terimakasih kepada Manajemen Puskesmas X, Jakarta Selatan atas izin dan kerja sama nya dalam penelitian ini. Semoga hasil penelitian ini bermanfaat bagi pengembangan Puskesmas X di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, K. (2020). Kepuasan Kerja Karyawan di Dinas Kesehatan Kabupaten X Provinsi Jawa Timur Saat Pandemi Covid-19. *Jurnal Kesehatan*, 11(3). <http://ejurnal.poltekkes-tjk.ac.id/index.php/JK>

- Allebdi, A., & Ibrahim, H. (2020). Level and determinants of job satisfaction among Saudi physicians working in primary health-care facilities in Western Region, KSA. *J Family Med Prim Care*, 9(9), 4656–4661. https://doi.org/10.4103/jfmpc.jfmpc_428_20
- Badan Litbang Kesehatan. (2018). *Riset Ketenagaan Bidang Kesehatan (Risnakes) 2017*.
- Behmann, M., Schmiemann, G., Lingner, H., Kühne, F., Hummers-Pradier, E., & Schneider, N. (2012). Job Satisfaction Among Primary Care Physicians. *Deutsches Arzteblatt International*, 109(11), 193–200. <https://doi.org/10.3238/arztebl.2012.0193>
- Bernales-Turpo, D., Quispe-Velasquez, R., Flores-Ticona, D., Saintila, J., Ruiz Mamani, P. G., Huancahuire-Vega, S., Morales-García, M., & Morales-García, W. C. (2022). Burnout, Professional Self-Efficacy, and Life Satisfaction as Predictors of Job Performance in Health Care Workers: The Mediating Role of Work Engagement. *Journal of Primary Care and Community Health*, 13. <https://doi.org/10.1177/21501319221101845>
- Chemali, Z., Ezzeddine, F. L., Gelaye, B., Dossett, M. L., Salameh, J., Bizri, M., Dubale, B., & Fricchione, G. (2019). Burnout among healthcare providers in the complex environment of the Middle East: A systematic review. *BMC Public Health*, 19(1). <https://doi.org/10.1186/s12889-019-7713-1>
- Chen, Y., You, Y., Wang, Y., Wang, Y., & Dai, T. (2022). Systematic and meta-based evaluation on job satisfaction of village doctors: An urgent need for solution issue. *Front.Med.*, 9. <https://doi.org/10.3389/fmed.2022.856379>
- Elysa, M., & Ariyanti, F. (2022). Hubungan Faktor Demografi dan Kebahagiaan di Tempat Kerja dengan Kepuasan Kerja Staf Rumah Sakit di Provinsi Lampung (Analisis Data RISNAKES Tahun 2017). *Jurnal Untuk Masyarakat Sehat (JUKMAS)*, 6(1), 2715–8748. <http://ejournal.urindo.ac.id/index.php/jukmas>
- Halawani, L., Halawani, M., & Beyari, G. (2021). Job satisfaction among Saudi healthcare workers and its impact on the quality of health services. *J Family Med Prim Care*, 10(5), 1873–1881. https://doi.org/10.4103/jfmpc.jfmpc_2236_20
- Karaferis, D., Aletras, V., & Niakas, D. (2022). *Determining dimensions of job satisfaction in healthcare using factor analysis*. *BMC Psychology*, 10(1). <https://doi.org/10.1186/s40359-022-00941-2>
- Shafira, & Listiara, A. (2017). Perbedaan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Berdasarkan Usia Dan Masa Kerja. *Jurnal Empati*, 6(1), 396–400.
- Spector, P. E. (2022). *Job Satisfaction*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003250616>
- Undang Undang Nomor 17 Tahun 2023 Tentang Kesehatan
- WHO. (2016). *Global strategy on human resources for health: Workforce 2030*. <https://www.who.int/publications/i/item/9789241511131>
- Yilmaz, F. K., & Karakuş, S. (2023). *The relationship between healthcare workers' satisfaction level and patients' satisfaction: Results of a path analysis model*. *Journal of Healthcare Quality Research*, 38(6), 338–345. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jhqr.2023.08.003>