

Demografi dan Kepuasan Kerja Perawat Puskesmas di Kabupaten Kotawaringin Barat

Demographics and Job Satisfaction of PHC Nurses in West Kotawaringin Regency

Togar Hasudungan Manurung^{1*}, Martha Irene Kartasurya², Ayun Sriatmi³

¹MIKM Konsentrasi Administrasi dan Kebijakan Kesehatan, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro

²Bagian Kesehatan Gizi Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro

³Bagian Administrasi dan Kebijakan Kesehatan, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro

*Korespondensi: togarman.dentistry@gmail.com

Abstract

Nurse job satisfaction is a considerable concern among health practitioners due to the diverse results of the study. From a preliminary study, it was found that the job satisfaction of public health centers (PHC) staffs in West Kotawaringin Regency were still low. The purpose of the study was to analyze demographic factors that affected the PHC of nurse job satisfaction. This research was conducted using a cross-sectional design. The research population of nurses in health centers was affordable to a stable internet network. Subjects' recruitment was carried out in 10 from 18 existing PHC in West Kotawaringin Regency. A total of 95 subjects who met the inclusion criteria filled out the questionnaires which was distributed electronically. Data analysis was performed by multiple logistic regression. PHC job satisfaction was 41,1%. Higher job satisfaction was found in male nurses, undergraduate education levels/Ners, service periods of 11 to 20 years, nurses with civil service status, and worked in inpatient PHCs. There was no significant association between gender (0,161), education (0,757), length of work (0,761), employment status (0,104) with job satisfaction. There was a significant relationship between the type of health center (0,019) and job satisfaction. Factors related to job satisfaction together are employment status and PHC type.

Keywords: Public health centers, Nurses, Job satisfaction

Pendahuluan

Dinas Kesehatan Kabupaten Kotawaringin Barat memiliki 18 Puskesmas di seluruh Kecamatan yang meliputi empat Puskesmas rawat inap dan 14 Puskesmas rawat jalan yang semuanya belum berstatus Badan Layanan Umum Daerah. Jumlah SDM yang ada di Puskesmas 735 orang dengan status Pegawai Negeri Sipil (PNS), Tenaga Kontrak Daerah (TKD) dan Tenaga Kerja Sukarela yang tersebar di Puskesmas induk dan Puskesmas pembantu. Puskesmas tidak ada melakukan pengukuran kepuasan kerja secara periodik.

Penelitian tentang kepuasan kerja perawat ataupun tenaga kesehatan diberbagai fasilitas kesehatan yang dilakukan oleh Erni Musmiller dkk menyatakan bahwa faktor determinan kepuasan kerja perawat pelaksana di RSUD Dr. Rasidin Padang adalah insentif (1). Penelitian sebelumnya

menunjukkan bahwa faktor yang sangat mempengaruhi kepuasan adalah motivasi kerja dan supervisi (2). Faktor yang menentukan kepuasan kerja di Puskesmas Cipaku Kabupaten Ciamis adalah gaji/kesejahteraan, hubungan antar staf, supervisi, karakteristik pekerjaan, dan pengembangan karir (3). Kepuasan kerja perawat dipengaruhi oleh karakteristik perawat yakni jenis kelamin, usia, pengalaman kerja, pendidikan (4).

Pada studi pendahuluan di lima Puskesmas dengan responden 40 staf Puskesmas diketahui kepuasan kerja 45% dan ketidakpuasan kerja 55%. Dari berbagai profesi di Puskesmas yang tidak puas ditemukan paling tinggi adalah profesi perawat 75%.

Adanya variasi kepuasan kerja yang berbeda di setiap Puskesmas, belum dilakukannya pengukuran kepuasan kerja

Puskesmas secara periodik, serta hubungan faktor demografi dengan kepuasan kerja menjadi latar belakang dilakukannya penelitian faktor demografi yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat Puskesmas di Kabupaten Kotawaringin Barat.

Metode Penelitian

Penelitian ini bersifat observasional dengan kuantitatif. Instrumen penelitian menggunakan e-kuesioner. Kuesioner kepuasan kerja menggunakan MSQ (*Minnesota Satisfaction Questionnaire*) versi singkat untuk perawat pelaksana dengan menggunakan kriteria pengukuran skala likert 1 s/d 4. Data demografi dalam kuisisioner berupa jenis kelamin, pendidikan terakhir, masa kerja, status kepegawaian, dan tipe Puskesmas. Pengumpulan data dilakukan November 2021. Analisa data menggunakan regresi logistik berganda.

Populasi penelitian adalah perawat pada Puskesmas yang terjangkau jaringan internet yang stabil. Ada 2 Puskesmas rawat inap dan 8 Puskesmas rawat jalan. Penentuan sampel berdasarkan kriteria berikut:

- 1) Kriteria inklusi: bersedia menjadi responden, perawat berstatus PNS dan TKD, minimal bekerja 1 tahun, dan minimal pendidikan Sekolah Perawat Kesehatan (SPK).
- 2) Kriteria eksklusi: perawat dengan status tenaga sukarela, perawat sebagai Kepala Puskesmas

Semua populasi yang memenuhi kriteria inklusi berperan serta dalam responden (100%), sehingga diperoleh $n=95$.

Karakteristik Demografi

Tabel 1. Deskripsi Demografi Responden

Karakteristik	n	%	
Jenis kelamin	- Laki-laki	43	45,3
	- Perempuan	52	54,7
Pendidikan	- SPK	5	5,3
	- DIII/DIV	48	50,5
	- S.Kep/Ners	42	44,2
Status kepegawaian	- PNS	49	51,6
	- TKD	46	48,4
Tipe Puskesmas	- Rawat jalan	64	67,4
	- Rawat inap	31	32,6
Masa kerja (tahun)	- Min=2		
	- Max=33		
	- Mean=10,8		

Karakteristik	n	%
- SD=9,52		

Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa perawat perempuan lebih banyak dibandingkan perawat laki-laki. Pendidikan perawat paling banyak adalah DIII/DIV yang diikuti oleh pendidikan S.Kep/Ners dan SPK. Perawat berstatus PNS tidak begitu jauh beda dengan TKD. Jumlah responden Puskesmas rawat jalan dua kali lebih banyak dibandingkan rawat inap. Rata-rata perawat bekerja 10,8 tahun.

Variabel kepuasan kerja berupa data numerik dengan nilai *mean* 43,72, standar deviasi 6,34, nilai minimal 30, dan nilai maksimal 60. Berdasarkan data tersebut kepuasan kerja dibagi menjadi dua kategori yakni kategori kepuasan rendah ($x \leq 43$) dan kategori kepuasan tinggi ($x > 43$). Hasil pengkategorian dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Berdasarkan Kategori

Kepuasan Kerja	n	%
Rendah	56	58,9
Tinggi	39	41,1
Jumlah	95	100

Dari Tabel 2, terlihat bahwa kepuasan kerja yang rendah lebih tinggi daripada kepuasan tinggi. Ini berarti bahwa kepuasan perawat Puskesmas masih rendah. Persentase kepuasan kerja yang rendah lebih tinggi ada pada variabel menggunakan kemampuan/keterampilan yang dimiliki perawat untuk menyelesaikan pekerjaan dan kesempatan perawat melakukan sesuatu untuk orang lain yang masing-masing berjumlah 91,6%, pencapaian prestasi perawat (90,6), kesempatan mandiri (90,5%), dan interaksi dengan rekan kerja (88,5%). Perawat merasa puas terhadap kemampuan untuk melakukan hal-hal pekerjaan yang tidak bertentangan dengan hati nurani (68,4%).

Bivariat

Hubungan antara jenis kelamin dengan kepuasan kerja perawat yang terlihat pada Tabel 3 bahwa responden yang mempunyai kepuasan kerja yang lebih rendah, adalah perawat perempuan, persentasenya lebih tinggi dibandingkan perawat laki-laki (65,4% dibanding 51,2%). Begitu juga responden yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi,

ternyata perawat laki-laki, purposif persentasenya lebih tinggi dibandingkan perawat perempuan (48,8% dibanding 34,6%). Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja perawat laki-laki lebih besar dibandingkan perawat perempuan. Nilai $p=0,161$ pada $\alpha=0,05$ berarti H_0 tidak ditolak, yang artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara jenis kelamin dengan kepuasan kerja perawat.

Tabel 3. Hubungan Jenis Kelamin dengan Kepuasan Kerja Perawat di Kabupaten Kotawaringin Barat

Jenis Kelamin	Kepuasan Kerja			
	Rendah		Tinggi	
	n	%	n	%
Laki-laki	2	51,2	21	48,8
Perempuan	4	65,4	18	34,6

$p=0,161$

Hubungan antara pendidikan terakhir dengan kepuasan kerja perawat dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Hubungan Pendidikan dengan Kepuasan Kerja Perawat Puskesmas di Kabupaten Kotawaringin Barat

Pendidikan	Kepuasan Kerja			
	Rendah		Tinggi	
	n	%	n	%
SPK	3	60	2	40
DIII / DIV	30	62,5	18	37,5
S.Kep/Ners	23	54,8	19	45,2

$p=0,757$

Pada Tabel 4, terlihat bahwa responden yang mempunyai kepuasan kerja yang rendah, ternyata perawat yang berpendidikan DIII/DIV, persentasenya lebih tinggi dibandingkan perawat yang berpendidikan SPK, dan S.Kep/Ners. Begitu juga responden yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi, adalah perawat yang berpendidikan S.Kep/Ners, persentasenya lebih tinggi dibandingkan perawat yang berpendidikan SPK, dan DIII/DIV. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja perawat yang berpendidikan S.Kep/Ners lebih tinggi dibandingkan dengan pendidikan lainnya. Nilai $p=0,757$ berarti H_0 tidak ditolak, yang artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara pendidikan terakhir dengan kepuasan kerja perawat.

Hubungan antara masa kerja dengan kepuasan kerja perawat terlihat pada Tabel 5 bahwa responden yang mempunyai

kepuasan kerja yang rendah, ternyata perawat dengan masa kerja dibawah 10 tahun, persentasenya lebih tinggi dibandingkan perawat yang masa kerjanya lebih dari 10 tahun. Begitu juga responden yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi, ternyata perawat yang masa kerjanya 11 s/d 20 tahun, persentasenya lebih tinggi dibandingkan masa kerja di bawah 10 tahun, dan di atas 20 tahun. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja perawat lebih tinggi pada masa kerja 11 s/d 20 tahun. Nilai $p=0,761$ berarti H_0 tidak ditolak, yang artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan kepuasan kerja perawat.

Tabel 5. Hubungan Masa Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di Kabupaten Kotawaringin Barat

Masa Kerja	Kepuasan Kerja			
	Rendah		Tinggi	
	n	%	n	%
≤10 tahun	37	62,7	22	37,3
11 – 20 tahun	10	47,6	11	52,4
>20 tahun	9	60	6	40

$p=0,761$

Untuk mengetahui hubungan antara status kepegawaian dengan kepuasan kerja perawat dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Hubungan Status Kepegawaian dengan Kepuasan Kerja Perawat Puskesmas di Kabupaten Kotawaringin Barat

Status Kepegawaian	Kepuasan Kerja			
	Rendah		Tinggi	
	n	%	n	%
PNS	25	51,0	24	49,0
TKD	31	67,4	15	32,6

$p=0,104$

Pada Tabel 6, terlihat bahwa responden yang mempunyai kepuasan kerja yang rendah, ternyata perawat yang berstatus TKD, persentasenya lebih tinggi dibandingkan perawat yang berstatus PNS. Begitu juga responden yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi, ternyata perawat yang berstatus PNS, persentasenya lebih tinggi dibandingkan perawat yang berstatus TKD. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja perawat yang berstatus PNS lebih tinggi dibandingkan dengan yang berstatus TKD. Nilai $p=0,104$ berarti H_0 tidak ditolak, yang berarti bahwa tidak ada hubungan yang

signifikan antara status kepegawaian dengan kepuasan kerja perawat.

Untuk mengetahui hubungan antara tipe Puskesmas dengan kepuasan kerja perawat terlihat pada Tabel 7 bahwa responden yang mempunyai kepuasan kerja yang rendah, ternyata perawat yang bekerja di Puskesmas rawat jalan persentasenya lebih tinggi dibandingkan perawat yang bekerja di Puskesmas rawat inap. Begitu juga responden yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi ternyata perawat yang bekerja di Puskesmas rawat inap persentasenya lebih tinggi dibandingkan perawat yang bekerja di Puskesmas rawat jalan. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja perawat di Puskesmas rawat inap lebih tinggi. Nilai $p=0,019$ berarti H_0 ditolak, yang maksudnya bahwa ada hubungan yang signifikan antara tipe Puskesmas dengan kepuasan kerja perawat. Jadi dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, dan status kepegawaian tidak berhubungan secara signifikan dengan kepuasan kerja perawat Puskesmas di Kabupaten Kotawaringin Barat.

Tabel 7. Hubungan Tipe Puskesmas dengan Kepuasan Kerja Perawat Puskesmas di Kabupaten Kotawaringin Barat

Tipe Puskesmas	Kepuasan Kerja			
	Rendah		Tinggi	
	n	%	n	%
Rawat jalan	43	67,2	21	32,8
Rawat inap	13	41,9	18	58,1

$p=0,019$

Multivariat

Dari lima variabel bivariat di atas, yang masuk dalam pemodelan multivariat adalah jenis kelamin, status kepegawaian, dan tipe Puskesmas. Variabel pendidikan 0,757 dan masa kerja 0,761 tidak masuk dalam pemodelan multivariat ($p>0,25$). Tahap awal pemodelan multivariat dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8. Pemodelan Awal Multivariat

Variabel	OR variabel lengkap	p
Jenis kelamin	0,487	0,117
Status kepegawaian	0,275	0,012
Tipe Puskesmas	4,342	0,005

Setelah mengeluarkan variabel jenis kelamin, diperoleh perubahan $OR=12,7\%$

pada variabel status kepegawaian dan 0,32% pada variabel tipe Puskesmas, sehingga variabel jenis kelamin dimasukkan kembali dalam pemodelan. Jadi p value menjadi tetap diakhir pemodelan yakni jenis kelamin 0,117, status kepegawaian 0,012 dan tipe Puskesmas 0,005. Dari analisis multivariat ternyata variabel yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat adalah status kepegawaian dan tipe Puskesmas. Sedangkan jenis kelamin sebagai variabel *confounding*.

Pembahasan

Lebih tingginya persentase kepuasan kerja yang rendah dikarenakan kurangnya kesempatan menggunakan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan dan kesempatan melakukan sesuatu untuk orang lain. Sistem pelayanan yang berjalan di Puskesmas yakni segala sesuatu tindakan klinis yang dilakukan oleh perawat harus mendapatkan instruksi terlebih dahulu dari tenaga dokter kemudian dapat melakukan tindakan klinis. Dalam pelayanan klinis dilakukan pembatasan-pembatasan kasus penyakit yang bisa dilakukan perawat dengan mandatori dari tenaga dokter umum. Belum tercukupinya jumlah perawat di Puskesmas, pada saat jam pelayanan baik di dalam gedung dan luar gedung tenaga perawat hanya ditempatkan 1 orang saja sehingga untuk melakukan sesuatu untuk orang lain sangat sulit karena tidak ada penggantinya dan selalu siaga.

Hasil tingkat kepuasan kerja perawat dalam penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan pada 72 perawat di RSUD Dr. Rasidin Padang dengan hasil 51,4% menyatakan kurang puas dan 48,6% menyatakan puas (1). Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan ada 9 rumah sakit dan 116 Puskesmas di Ethiopia dengan hasil 60,8% perawat menyatakan puas dan 39,2% perawat menyatakan kurang puas (5). Begitu juga penelitian yang dilakukan di Puskesmas Wara Selatan Kota Palopo dengan hasil 87,1% perawat menyatakan puas dan 12,9% menyatakan kurang puas (6).

Perbedaan jenis kelamin dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Pada Tabel 3 terlihat bahwa perawat laki-laki lebih tinggi kepuasannya dibandingkan perawat perempuan. Secara psikologis perempuan

lebih cepat puas dibandingkan laki-laki. Laki-laki memiliki tanggung jawab yang besar dibandingkan dengan perempuan, sehingga ia menuntut kondisi kerja yang lebih baik agar lebih terpuaskan seperti upah yang memadai (7). Hal ini dapat terjadi karena kinerja Puskesmas yang lebih banyak kegiatan di luar gedung yang penuh dengan keanekaragaman perilaku masyarakat sehingga perawat laki-laki lebih sering ditugaskan di luar gedung. Perawat perempuan lebih diarahkan dalam pelayanan gedung dan administrasi Puskesmas.

Semakin tinggi pendidikan seseorang, semakin tinggi juga tuntutan atas pekerjaannya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerjanya. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan berpengaruh terhadap jenjang kepangkatan seseorang dalam suatu organisasi karena dikaitkan dengan upah yang memadai dalam memenuhi kebutuhannya yang akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja (7).

Pengalaman yang dimiliki seseorang dalam organisasi sangat berperan dalam menginterpretasikan stimulus yang didapatkan. Pengalaman dan masa kerja perawat secara tidak langsung berpengaruh terhadap pelaksanaan asuhan keperawatan. Semakin banyak pengalaman dan semakin lama masa kerja akan lebih patuh dalam melaksanakan asuhan keperawatan sesuai prosedur, sehingga lebih mudah melakukan pekerjaan (8). Hasil penelitian ini perawat dengan masa kerja 11 sd 20 tahun lebih dari 50% menyatakan puas, tetapi pada saat masa kerja di atas 20 tahun mengalami penurunan kepuasan.

Perawat yang bekerja di Puskesmas ada yang PNS, TKD dan tenaga kerja sukarela. Adanya perbedaan status kepegawaian ini berkaitan dengan penghasilan yang diterima perawat. Perawat PNS mendapatkan gaji tetap dan tunjangan kinerja berdasarkan kehadiran kerja dalam sebulan dan insentif dari Puskesmas yang tidak menetap. Perawat TKD hanya mendapatkan penggajian berdasarkan upah minimum kabupaten dan insentif dari Puskesmas yang tidak menetap. Penelitian ini relevan yang dilakukan di RSUD Kota Kendari bahwa kepuasan kerja yang tinggi pada perawat berstatus PNS (9).

Puskesmas rawat jalan merupakan Puskesmas yang menyelenggarakan

pelayanan rawat jalan, perawatan di rumah (*home care*), pelayanan gawat darurat, dan dapat juga 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 (10). Perawat di Puskesmas rawat jalan hanya bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku yakni pukul 7.30 sd 13.00 WIB selama 6 hari kerja, sementara perawat Puskesmas rawat inap melakukan pekerjaan dengan sistem 2 *shift* selama 7 hari kerja, diberikan fasilitas rumah dinas atau mess, libur 1 hari dalam seminggu, dan diberikan insentif jika ada jadwal *shift* malam. Jika dilihat dari jam kerja, fasilitas yang diterima perawat Puskesmas rawat jalan dengan Puskesmas rawat inap pasti berbeda baik dari segi jumlah dan waktu jam kerja, fasilitas yang didapat.

Kesimpulan

Kepuasan kerja yang tinggi ada pada perawat laki-laki, perawat yang berpendidikan S.Kep/Ners, perawat berstatus PNS, perawat yang masa kerja 11 sd 20 tahun, dan perawat yang bekerja di Puskesmas rawat inap. Tidak ada hubungan yang signifikan antara jenis kelamin, pendidikan terakhir, masa kerja, status kepegawaian terhadap kepuasan kerja. Ada hubungan yang signifikan antara tipe Puskesmas dengan kepuasan kerja. Status kepegawaian dan tipe Puskesmas secara bersama berhubungan dengan kepuasan kerja perawat Puskesmas di Kabupaten Kotawaringin Barat.

Daftar Pustaka

1. Musmiler, E., Arif, Y., Wahyudi, W. Faktor Determinan yang berhubungan dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Rsud Dr. Rasidin Padang. *Jurnal Akademika Baiturrahim Jambi*. 9(2): 275-282; 2020.
2. Ariani, D., Nugraha, T., Muhammad, I. Analisa Faktor Penentu Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Instalasi Rawat Inap RSUD Langsa. *J-KESMAS*. 6(1): 23-37; 2020.

3. Gunawan, A., Kusniawati, A. Analisis Faktor-Faktor yang Menentukan Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas. *Journal of Management Review*. 3(2): 307–319; 2019.
4. Lu, H., Barriball, K. L., Zhang, X., While, A.E. Job Satisfaction among Hospital Nurses Revisited: A Systematic Review. *International Journal of Nursing Studies*. 49(8): 1017-1038; 2012.
5. Ayalew, F., Kibwana, S., Shawula, S., Misganaw, E., Abosse, Z., Van Roosmalen, J., *et al.* Understanding Job Satisfaction and Motivation among Nurses in Public Health Facilities of Ethiopia: A cross-Sectional Study. *BMC Nurs*. 8(1): 1–13; 2019.
6. Hardin, Safaat, H., Syamsuddin, N., Hubungan Kepuasan Kerja Perawat dengan Mutu Pelayanan Keperawatan di Puskesmas Wara Selatan Kota Palopo. *Jurnal Lontara Kesehatan*. 2(1): 1-10; 2021.
7. Siagian, S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Bumi Aksara; 2000.
8. Notoadmodjo. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka cipta; 2010.
9. Amalia, S.F., Abas, M., Marhan, C. Perbandingan Kepuasan Kerja Perawat PNS dan Non PNS. 3(1): 12–22; 2022.
10. Menkes RI. *Peraturan Menteri Kesehatan tentang Pusat Kesehatan Masyarakat*. Jakarta: Menkes RI; 2019. Available from: <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/138635/permenkes-no-43-tahun-2019> [Accessed on 24 April 2022].