



JURNAL ILMU KESEHATAN BHAKTI HUSADA: Health Science Journal

VOL 14 No 2 (2023): 284-292

DOI: [10.34305/jikbh.v14i02.923](https://doi.org/10.34305/jikbh.v14i02.923)

E-ISSN: [2623-1204](https://ejournal.stikku.ac.id/index.php/stikku) P-ISSN: [2252-9462](https://ejournal.stikku.ac.id/index.php/stikku)

Journal Homepage: <https://ejournal.stikku.ac.id/index.php/stikku>

Analisis faktor yang berhubungan dengan tingkat kepuasan kinerja karyawan Badan Layanan Umum Daerah Puskesmas Bumiayu Kabupaten Brebes tahun 2023

Ali Budiarto, Lely Wahyuniar, Mamlukah Mamlukah, Rossi Suparman

Program Studi S2 Kesehatan Masyarakat, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Kuningan

How to cite (APA)

Budiarto, A., Wahyuniar, L., Mamlukah, M., & Suparman, R. Analisis faktor yang berhubungan dengan tingkat kepuasan kinerja karyawan Badan Layanan Umum Daerah Puskesmas Bumiayu Kabupaten Brebes Tahun 2023. *Jurnal Ilmu Kesehatan Bhakti Husada: Health Sciences Journal*, 14(02), 284-292.
<https://doi.org/10.34305/jikbh.v14i02.923>

History

Received: 16 Oktober 2023

Accepted: 16 November 2023

Published: 1 Desember 2023

Corresponding Author

Ali Budiarto, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Kuningan;
doktereudiarto@yahoo.com



This work is licensed under a
[Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) / CC BY 4.0

ABSTRAK

Latar Belakang: Angka kepuasan kerja rata-rata dunia hanya 72%. Angka capaian kepuasan kinerja pegawai Puskesmas di Jawa Tengah sebesar 58,1% pada 2021 kemudian meningkat menjadi 61,8% pada 2022. Angka capaian kepuasan kinerja pegawai Puskesmas di Kabupaten Brebes sebesar 53,6% pada 2021 kemudian meningkat menjadi 64,2% pada 2022. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan tingkat kepuasan kinerja karyawan Badan Layanan Umum Daerah Puskesmas Bumiayu Kabupaten Brebes tahun 2023.

Metode: Jenis penelitian ini analitik deskriptif dengan desain *cross sectional* (potong lintang). Populasi penelitian ini berjumlah 68 orang dan pengambilan sampel dengan teknik *total sampling* sebanyak 68 orang. Instrumen penelitian ini menggunakan lembar kuesioner tertutup. Sumber data penelitian ini adalah data primer dan sekunder.

Hasil: Analisis data meliputi analisis univariat, analisis bivariat (*Rank Spearman*) dan analisis multivariat menggunakan Regresi Logistik. Hasil menunjukkan terdapat hubungan antara interaksi sosial ($p = 0,039$), disiplin kerja ($p = 0,028$), gaya kepemimpinan ($p = 0,040$), lingkungan kerja ($p = 0,047$), pengembangan karir ($p = 0,0028$) dan penghasilan ($p = 0,000$) dengan kepuasan kinerja karyawan. Terdapat hubungan antara enam variabel dengan kepuasan kinerja karyawan meliputi interaksi sosial, disiplin kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, pengembangan karir dan penghasilan.

Kesimpulan: Variabel yang paling dominan berhubungan dengan kepuasan kinerja karyawan yaitu penghasilan dengan OR 5,117.

Kata Kunci : Kepuasan kinerja, karyawan, puskesmas

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan bagi keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan, baik organisasi publik maupun privat (Sinambela, 2016). Untuk mencapai tujuan, organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja tinggi. Salah satu sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja. Demikian pula di Puskesmas, kepuasan kerja pegawai perlu mendapat perhatian serius dari pihak manajemen Puskesmas, karena pegawai Puskesmas merupakan ujung tombak pelaksana pelayanan kesehatan kepada masyarakat (Marwansyah, 2016).

Untuk menjaga rasa percaya diri dan komitmen karyawan terhadap Puskesmas, mereka harus puas. Pada dasarnya, kepuasan kerja adalah hal yang bersifat individual karena setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang dipegangnya. Tingkat kepuasan yang dirasakan seseorang meningkat seiring dengan banyaknya aspek pekerjaan yang lebih sesuai dengan keinginan mereka. Hal ini sesuai dengan pernyataan Robbins bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara tingkat penghargaan yang diterima oleh seorang pekerja dan tingkat penghargaan yang mereka pikir mereka seharusnya terima (Robbins, 2008).

Berdasarkan data Indonesia *Economic and Trade Office* (IETO) tahun 2021, angka kepuasan kerja rata-rata dunia hanya 72%. Negara-negara lain yang memiliki tingkat kepuasan tinggi antara lain Swedia (83%), Norwegia (81%), Hongkong (67%), Italia (67%), Jepang (65%), serta Turki (63%). Demikian menurut survei global yang dilakukan oleh LinkedIn 2021 yang dilakukan terhadap 18.000 profesional di 26 negara menyatakan cukup puas dengan pekerjaan saat ini (LinkedIn, 2021).

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Janko melakukan survei terhadap

17.623 responden pada bulan Juni 2022 tentang kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka diperoleh hasil bahwa 73% karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Beberapa faktor yang menyebabkan karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya adalah sebesar 85% responden juga mengaku bahwa mereka tidak memiliki *work-life balance* (keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi). Sebesar 60% responden mengaku tidak memiliki jenjang karier dikantor mereka sekarang. Kemudian ketidaksesuaian pekerjaan yang ada dengan latar belakang yang dimiliki sebesar 54%. Ditambah lagi dengan 53% karyawan yang mengaku memiliki atasan dengan gaya kepemimpinan otoriter, paternalis (tidak pernah memberikan kesempatan pada bawahan untuk mengembangkan daya kreatifitasnya). Buruknya karakter atasan juga dapat mempengaruhi tingginya *turn over* karyawan disebuah perusahaan (Janko Plesnik, 2019).

Menurut Badan Pusat Statistik 2022, jumlah pusat kesehatan masyarakat (Puskesmas) di Indonesia mencapai 10.260 unit pada 2022. Jumlah itu bertambah 55 unit atau 0,54% dari tahun 2021 yang sebesar 10.205 unit. Jumlah Puskesmas se-Jawa Barat sebanyak 1083 Puskesmas (Badan Pusat Statistik (BPS), 2022). Berdasarkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) angka capaian kepuasan kinerja pegawai Puskesmas di Jawa Tengah sebesar 58,1% pada 2021 kemudian meningkat menjadi 61,8% pada 2022. Kabupaten Brebes sampai saat ini terdapat 38 Puskesmas terakreditasi. Angka capaian kepuasan kinerja pegawai Puskesmas di Kabupaten Brebes sebesar 53,6% pada 2021 kemudian meningkat menjadi 64,2% pada 2022 (Pemerintah Kabupaten Brebes, 2022).

Dari hasil studi pendahuluan peneliti pada bulan Januari 2023 pada karyawan BLUD Puskesmas Bumiayu Kabupaten Brebes diperoleh data kepuasan karyawan dalam Standar Pelayanan Minimal Puskesmas Bumiayu pada tahun 2020 sebesar (79,6%), tahun 2021 sebesar (82,5%)

dan pada tahun 2022 sebesar (85,5%). Kemudian, peneliti juga melakukan studi pendahuluan di Puskesmas terdekat yang memiliki karakteristik yang hampir mirip dengan Puskesmas Bumiayu yaitu Puskesmas Bantarkawung sebagai data pembanding dan diperoleh hasil kepuasan karyawan dalam Standar Pelayanan Minimal Puskesmas Bantarkawung pada tahun 2020 sebesar (86,5%), tahun 2021 sebesar (90%) dan pada tahun 2022 sebesar (95,5%).

Penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya yang dilakukan Indrawati yang menemukan bahwa hasil bahwa variabel penghasilan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan juga menghasilkan bahwa variabel penghasilan memberi pengaruh terbesar terhadap kepuasan kerja karyawan (Syah,R.N.,&Indrawati, 2016).

Program pengembangan karier diperlukan untuk meningkatkan pendapatan sumber daya manusia dan memenuhi harapan karyawan. Program pengembangan karier mencakup setiap upaya untuk

meningkatkan kinerja kerja karyawan sehubungan dengan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan mereka, yang menunjukkan peningkatan status mereka dalam perusahaan. Jika perusahaan memiliki program pengembangan karir yang jelas, karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka dan menjadi lebih puas (Gunardi & Erdiansyah, 2019).

Penelitian ini bertujuan Untuk menganalisis faktor yang berhubungan dengan tingkat kepuasan kinerja karyawan Badan Layanan Umum Daerah Puskesmas Bumiayu Kabupaten Brebes Tahun 2023.

Metode

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptis analitik dengan bentuk desain penelitian *cross sectional*. Sampel pada penelitian ini adalah 68 orang karyawan di BLUD Puskesmas Bumiayu. Analisis univariat dilakukan pada setiap variable, analisis bivariate dilakukan dengan *uji Rank Spearman* dan analisis multivariate dilakukan dengan uji regresi logistik.

Hasil

Tabel 1. Hasil analisis univariat

No.	Variabel	Frekuensi (n)	Persentase (%)
1.	Usia		
	20-30 tahun	4	5,9
	31-40 tahun	34	50,0
	>40 tahun	30	44,1
2.	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	20	28,3
	Perempuan	48	71,7
3.	Pendidikan Terakhir		
	Diploma	30	44,1
	S1	36	52,9
	S2/S3	2	2,9
4.	Lama Kerja		
	<1 tahun	13	19,1
	1-5 tahun	17	25
	6-10 tahun	31	45,6
	>10 tahun	7	10,3
5.	Interaksi Sosial		
	Baik	37	54,4
	Cukup	31	45,6
6.	Disiplin Kerja		
	Baik	49	72,1
	Cukup	19	27,9

7.	Gaya Kepemimpinan		
	Baik	42	61,8
	Cukup	26	38,2
8.	Lingkungan Kerja		
	Baik	39	57,4
	Cukup	29	42,6
9.	Pengembangan Karir		
	Baik	49	72,1
	Cukup	19	27,9
10.	Penghasilan		
	Rendah	23	33,8
	Sedang	33	48,5
	Tinggi	12	17,6
11.	Kepuasan Kinerja Karyawan		
	Tidak Puas	13	19,1
	Puas	36	52,9
	Sangat Puas	19	27,9
Jumlah		68	100

Berdasarkan tabel 1 dapat disimpulkan bahwa setengah dari responden berusia 31-40 tahun yaitu sebanyak 34 orang (50,0%). Sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 48 orang (70,6%). Sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir S1 sebanyak 36 orang (52,6%). Hampir setengah dari responden memiliki lama kerja 6-10 tahun sebanyak 31 orang (45,6%). Pada variabel interaksi sosial, sebagian besar menyatakan interaksi sosial yang baik yaitu sebanyak 37 (54,4%) responden. Pada variabel disiplin kerja, sebagian besar memiliki disiplin kerja yang baik yaitu sebanyak 49 (72,1%) responden.

Pada variabel gaya kepemimpinan, sebagian besar menyatakan gaya kepemimpinan yang baik yaitu sebanyak 42 (61,8%) responden. Pada variabel lingkungan kerja, sebagian besar menyatakan lingkungan kerja yang baik yaitu sebanyak 39 (57,4%) responden. Pada variabel pengembangan karir, sebagian besar menyatakan pengembangan kerja yang baik yaitu sebanyak 49 (72,1%) responden. Pada variabel penghasilan, hampir setengahnya memiliki penghasilan sedang yaitu sebanyak 33 (48,5%) responden. Pada variabel kepuasan kinerja karyawan, hampir setengahnya menyatakan puas yaitu sebanyak 36 (52,9%) responden.

Tabel 2. Hasil analisis bivariat

Variabel	Kepuasan Kinerja Karyawan						Total		Correlation Coefficient (r)	P value
	Tidak Puas		Puas		Sangat Puas					
	n	%	n	%	n	%	n	%		
Interaksi Kerja										
Cukup	8	25,8	18	58,1	5	16,1	31	100	0,251	0,039
Baik	5	13,5	18	48,6	14	37,8	37	100		
Jumlah	13	19,1	36	52,9	19	27,9	68	100		
Disiplin Kerja										
Cukup	10	20,4	30	61,2	9	18,4	49	100	0,266	0,028
Baik	3	15,8	6	31,6	10	52,6	19	100		
Jumlah	13	19,1	36	52,9	19	27,9	68	100		
Gaya Kepemimpinan										
Cukup	5	19,2	17	65,4	4	15,4	25	100	0,154	0,040
Baik	8	19	19	45,2	15	35,7	42	100		
Jumlah	13	19,1	36	52,9	19	27,9	68	100		

Lingkungan Kerja										
Cukup	8	27,6	15	51,7	6	20,7	49	100	0,197	0,047
Baik	5	12,8	21	53,8	13	33,3	19	100		
Jumlah	13	19,1	36	52,9	19	27,9	68	100		
Pengembangan Karir										
Cukup	3	15,8	6	31,6	10	52,6	19	100	0,266	0,028
Baik	10	20,4	30	61,2	9	18,4	49	100		
Jumlah	13	19,1	36	52,9	19	27,9	68	100		
Penghasilan										
Rendah	11	47,8	10	43,5	2	8,7	23	100	0,557	0,000
Sedang	1	3,0	24	72,7	8	24,2	33	100		
Tinggi	1	8,3	2	16,7	9	75	12	100		
Jumlah	13	19,1	36	52,9	19	27,9	68	100		

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang memiliki interaksi kerja yang cukup memiliki kepuasan kinerja karyawan puas yaitu sebesar 58,1% (n=18), dan hasil uji statistik didapatkan hasil nilai *p-value* 0.039 ($p > 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis H0 ditolak.

Untuk variabel disiplin kerja sebagian besar responden yang memiliki disiplin kerja yang cukup memiliki kepuasan kinerja karyawan puas yaitu sebesar 61,2% (n=30), dan hasil uji statistik didapatkan hasil nilai *p-value* 0.028 ($p > 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis H0 ditolak. Untuk variabel gaya kepemimpinan memiliki gaya kepemimpinan yang baik dan memiliki kepuasan kinerja karyawan puas yaitu sebesar 45,2% (n=19), dan hasil uji statistik didapatkan hasil nilai *p-value* 0.040 ($p > 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis H0 ditolak.

Untuk variabel lingkungan kerja sebagian besar memiliki lingkungan kerja yang baik memiliki kepuasan kinerja karyawan puas yaitu sebesar 53,8% (n=21), dan hasil uji statistik didapatkan hasil nilai *p-value* 0.047 ($p > 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis H0 ditolak. Untuk variabel pengembangan karir sebagian besar responden memiliki pengembangan karir yang baik memiliki kepuasan kinerja karyawan puas yaitu sebesar 61,2 % (n=30), dan hasil uji statistik didapatkan hasil nilai *p-value* 0.028 ($p > 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis H0 ditolak.

Untuk variabel penghasilan sebagian besar responden memiliki penghasilan sedang dan memiliki kepuasan kinerja karyawan puas yaitu sebesar 72,7% (n=24), dan hasil uji statistik didapatkan hasil nilai *p-value* 0.000 ($p > 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis H0 ditolak.

Tabel 3. Hasil analisis multivariat

Variabel	Koefisien	S.E	Nilai <i>p</i>	OR	95% CI	
					Min	Max
Interaksi sosial	0.330	0.219	0,039	0,830	0.153	0.379
Disiplin kerja	0.231	0.264	0,028	0,881	0.710	1.682
Gaya kepemimpinan	0.105	0.276	0,040	0,399	1.750	2.570
Lingkungan kerja	0.320	0.259	0,047	0,701	0.270	2.590
Pengembangan karir	0.484	0.272	0,028	2,512	0.478	1.231
Penghasilan	0,991	0,432	0.000	5,117	0,137	7,463
Constanta	1.237	0.436	0,000			

Tabel 3 menunjukan bahwa terdapat satu variabel yang paling dominan yang paling berhubungan dengan kepuasan

kinerja karyawan Badan Layanan Umum Daerah Puskesmas Bumiayu Kabupaten Brebes Tahun 2023 yaitu variabel

penghasilan dengan nilai $p = 0,000$ dan OR 5,117 (95% CI : 0,137 – 7,463).

Pembahasan

Hubungan Antara Interaksi Sosial dengan Kepuasan Kinerja pada Karyawan Badan Layanan Umum Daerah Puskesmas Bumiayu Kabupaten Brebes Tahun 2023

Berdasarkan variabel interaksi sosial dengan kepuasan kinerja karyawan, diperoleh hasil analisis bivariat didapatkan p value (0,039) artinya $p < (0,05)$. Ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara interaksi sosial dan kepuasan kinerja karyawan di Badan Layanan Umum Daerah Puskesmas Bumiayu Kabupaten Brebes. Ini menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara interaksi sosial dan kepuasan kinerja. Semakin banyak interaksi sosial, semakin tinggi kepuasan kerja, dan semakin sedikit interaksi sosial, semakin kurang kepuasan kerja.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Susanto dkk dan teori As'ad yang menunjukkan adanya hubungan signifikan antara interaksi sosial dengan kepuasan karyawan (Rahmawati & Susanto, 2020). Hal ini memiliki kesamaan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Rizkiyana dkk yang menunjukkan adanya hubungan signifikan antara interaksi sosial dengan kepuasan karyawan (Rizkiyana, R., & Yahman, 2015). Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Yusnia yang mengatakan bahwa interaksi sosial tidak berpengaruh pada kinerja karyawan (Yusnia, E.F., & Astutik, 2020).

Hubungan Antara Disiplin Kerja dengan Kepuasan Kinerja pada Karyawan Badan Layanan Umum Daerah Puskesmas Bumiayu Kabupaten Brebes Tahun 2023.

Berdasarkan variabel disiplin kerja dengan kepuasan kinerja karyawan, diperoleh hasil analisis bivariat didapatkan p value (0,028) artinya $p < (0,05)$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kepuasan kinerja pada karyawan Badan Layanan Umum Daerah Puskesmas Bumiayu Kabupaten Brebes. Hal ini menunjukkan

bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara disiplin kerja dengan kepuasan kinerja karyawan. Hubungan positif dari penelitian ini menggambarkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja dan sebaliknya semakin rendah disiplin kerja maka semakin rendah kepuasan kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Ardianto yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin ($p = 0,005$) dan pengetahuan ($p = 0,043$) terhadap kinerja pegawai (Ardianto R., 2020). Didukung pula dengan penelitian Puspita dengan hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja pelayanan rawat dengan nilai p value ($0,000 < 0,05$) (Puspitasari A., 2018). Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Yusnia yang mengatakan bahwa disiplin tidak berpengaruh pada kinerja karyawan (Yusnia, E.F., & Astutik, 2020).

Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dengan Kepuasan Kinerja pada Karyawan Badan Layanan Umum Daerah Puskesmas Bumiayu Kabupaten Brebes Tahun 2023

Berdasarkan variabel gaya kepemimpinan dengan kepuasan kinerja karyawan, diperoleh hasil analisis bivariat didapatkan p value (0,040) artinya $p < (0,05)$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kinerja pada karyawan Badan Layanan Umum Daerah Puskesmas Bumiayu Kabupaten Brebes. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kinerja karyawan. Hubungan positif dari penelitian ini menggambarkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan maka semakin tinggi kepuasan kerja dan sebaliknya semakin buruk gaya kepemimpinan maka semakin rendah kepuasan kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Daulay yang berjudul "Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kebudayaan Daerah Kota Medan"

didapatkan hasil terdapat hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai dengan nilai p value = 0,0001 (Daulay.M.B., 2018). Didukung pula dengan penelitian Brahmasari,dkk yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan. Kepemimpinan dapat dilihat dari cara orang berinteraksi dengan situasi dan mengarahkan orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu atau tujuan lainnya. (Brahmasari I., 2008).

Namun, penelitian ini bertentangan dengan penelitian Ginting karena menemukan bahwa kepemimpinan tidak berdampak secara langsung; sebaliknya, kepemimpinan meningkatkan kinerja karyawan secara tidak langsung dengan meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan (Ginting.M., Pelawi.P.,&Joe, 2021).

Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kinerja pada Karyawan Badan Layanan Umum Daerah Puskesmas Bumiayu Kabupaten Brebes Tahun 2023

Berdasarkan variabel lingkungan kerja dengan kepuasan kinerja karyawan, diperoleh hasil analisis bivariat didapatkan p value (0,047) artinya $p < (0,05)$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kinerja pada karyawan Badan Layanan Umum Daerah Puskesmas Bumiayu Kabupaten Brebes. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kinerja karyawan. Hubungan positif dari penelitian ini menggambarkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja dan sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja maka semakin rendah kepuasan kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Daulay dengan judul “Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kebudayaan Daerah Kota Medan” didapatkan hasil terdapat hubungan antara Kerjasama dengan kinerja pegawai dengan nilai p value = 0,0035 (Daulay.M.B., 2018). Didukung pula dengan penelitian Farhan yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan

signifikan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menandakan bahwa semakin baik penerapan kerjasama tim yang dilakukan perusahaan maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan (Farhan, 2023).

Hubungan Antara Pengembangan Karir dengan Kepuasan Kinerja pada Karyawan Badan Layanan Umum Daerah Puskesmas Bumiayu Kabupaten Brebes Tahun 2023

Berdasarkan variabel pengembangan karir dengan kepuasan kinerja karyawan, diperoleh hasil analisis bivariat didapatkan p value (0,028) artinya $p < (0,05)$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara pengembangan karir dengan kepuasan kinerja pada karyawan Badan Layanan Umum Daerah Puskesmas Bumiayu Kabupaten Brebes. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara pengembangan karir dengan kepuasan kinerja karyawan. Hubungan positif dari penelitian ini menggambarkan bahwa semakin baik pengembangan karir karyawan maka semakin tinggi kepuasan kerja dan sebaliknya semakin buruk pengembangan karir maka semakin rendah kepuasan kerja.

Penelitian ini sejalan dengan (Evanda, 2017) bahwa pengembangan karir berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah sakit dr. Soebandi Jember. Pengaruh langsung pengembangan karir dengan kinerja adalah sebesar 0,207. Sejalan juga dengan penelitian (Ratanto et al., 2013) yang dilakukan secara kualitatif bahwa pengembangan karir merupakan faktor eksternal yang berhubungan dengan kinerja perawat pelaksana. Pemberian kesempatan pengembangan karier sebaiknya yang berhubungan dengan keahliannya supaya dapat ditularkan dengan yang lainnya, sehingga ilmu yang diduplikasinya dapat untuk meningkatkan kinerja (Evanda, 2017).

Hubungan Antara Penghasilan dengan Kepuasan Kinerja pada Karyawan Badan Layanan Umum Daerah Puskesmas Bumiayu Kabupaten Brebes Tahun 2023

Berdasarkan variabel penghasilan dengan kepuasan kinerja karyawan, diperoleh hasil analisis bivariat didapatkan p value (0,000) artinya $p < (0,05)$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara penghasilan dengan kepuasan kinerja pada karyawan Badan Layanan Umum Daerah Puskesmas Bumiayu Kabupaten Brebes. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara penghasilan dengan kepuasan kinerja karyawan. Hubungan positif dari penelitian ini menggambarkan bahwa semakin tinggi penghasilan karyawan maka semakin tinggi kepuasan kerja dan sebaliknya semakin rendah penghasilan maka semakin rendah kepuasan kerja.

Penelitian ini sejalan dengan Rosalinda (2013) bahwa kepuasan pada gaji terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengisian rekam medis pasien rawat jalan oleh dokter di Rumah Sakit Muhammadiyah Siti Aminah, Rumah Sakit Bhakti Asih, dan Rumah Sakit Dedi Jaya Kabupaten Brebes ($p \text{ value} = 0,013$). Sejalan juga dengan penelitian Purba bahwa ada korelasi yang bermakna antara upah yang diterima dokter di RSUD Sidikalang dengan motivasinya dalam pengisian rekam medis ($p < 0,05$ dan nilai koefisien korelasi *spearman* sebesar 0,531) (Purba, 2008).

Kesimpulan

Terdapat hubungan antara interaksi sosial, disiplin kerja, lingkungan kerja, pengembangan karir dan penghasilan dengan kepuasan kinerja karyawan Badan Layanan Umum Daerah Puskesmas Bumiayu Kabupaten Brebes tahun 2023. Faktor dominan yang paling berhubungan adalah penghasilan ($p=0,000$).

Saran

Untuk meningkatkan kinerja yang baik dan memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas, karyawan diharapkan dapat melaksanakan tugas dan fungsi penting mereka dengan sebaik-baiknya.

Daftar Pustaka

- Ardianto R., E. (2020). The Effect Of Work Experience And Work Discipline On The Employee Performance Of Quality Control Department Of PT Eunsung Indonesia. *International. Journal of Research and Review*, 7(2), 214–218.
- Badan Pusat Statistik (BPS). (2022). *Jumlah Puskesmas di Indonesia*.
- Brahmasari I., A. & S. A. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 10(2), 124–135.
- Daulay.M.B. (2018). *Penilaian Kinerja Pegawai Negeri sipil pada Dinas Kebudayaan Daerah Kota Medan*. (Doctoral dissertation, Universitas Sumatera Utara).
- Evanda, R. B. (2017). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Dr. Soebandi Jember. *BISMA: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 11(1), 41–49.
- Farhan. (2023). Analisis Kedisiplinan Karyawan Pada PT.XYZ Gresik. *Master Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan*, 3(1), 71–81.
- Ginting.M., Pelawi.P.,&Joe, S. (2021). Analisis Peranan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Secara Langsung Melalui Motivasi dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*, 11(2), 65–74.
- Gunardi, C. G., & Erdiansyah, R. (2019). Pengaruh Citra Merek Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Restoran Mangkok Ku. *Prologia*, 3(2), 456–463.
- Janko Plesnik, B. B. (2019). Educational Leadership and Commitment among Primary Education Employees. *Journal of Universal Excellence*.
- LinkedIn. (2021). *Data IETO (Indonesia Economic and Trade Office) Indonesia*.

- LinkedIn.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (2nd ed.). Alfabeta,CV.
- Pemerintah Kabupaten Brebes. (2022). *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP)*.
- Purba, H. (2008). *Hubungan Penghargaan (Reward) Dengan Motivasi Dokter Dalam Pengisian Rekam Medis Di RSUD Sidikalang Tahun 2018*. Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Puspitasari A., & P. W. (2018). Pengaruh Disiplin Preventif Dan Motivasi Ektrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Natura Indoland. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi (JEBA)*.
- Rahmawati, P. M., & Susanto, T. (2020). Kecemasan Ibu Primigravida Dalam Menghadapi Persalinan. *Konferensi Nasional (Konas) ...*, 60–67.
- Ratanto, R., Mustikasari, M., & Kuntarti, K. (2013). Pengembangan Karir Sebagai Faktor Paling Mempengaruhi Kinerja Perawat Pelaksana. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 16(2), 114–119.
- Rizkiyana, R., & Yahman, S. A. (2015). *Hubungan Antara Interaksi Sosial dengan Kepuasan Kerja Pada Guru Honorer*. Universitas Surakarta.
- Robbins, S. P. dan T. A. J. (2008). *Perilaku Organisasi* (12th ed.). Salemba Empat.
- Rosalina, D., Suharnomo, S., & Lataruva, E. (2013). *Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pengisian Rekam Medis Rawat Jalan (Studi pada Dokter di Rumah Sakit Muhammadiyah Siti Aminah, Bhakti Asih, Dedi Jaya di Kabupaten Brebes)*. Diponegoro University.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Syah,R.N.,&Indrawati, E. S. (2016). Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Stress Kerja Pada Sopir Bus PO Agra Mas (Divisi AKAP). *Jurnal Empati*, 5(3), 543–548.
- Yusnia, E.F.,&Astutik, M. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawab Pt.Pos Indonesia (Persero) Jombang*. STIE PGRI Dewantara Jombang.