

SKRIPSI

**FAKTOR – FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KEPUASAN KERJA PADA
TENAGA KESEHATAN NON PNS DI PUSKESMAS ACEH SELATAN TAHUN 2025**



OLEH:

MUHAMMAD ZAKI AURIAN

NPM : 2207110008

**FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2026**

SKRIPSI

FAKTOR – FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KEPUASAN KERJA PADA TENAGA KESEHATAN NON PNS DI PUSKESMAS ACEH SELATAN TAHUN 2025

Skripsi ini Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Mencapai Gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat
Universitas Muhammadiyah Aceh



OLEH:

MUHAMMAD ZAKI AURIAN

NPM : 2207110008

**FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2026**

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : MUHAMMAD ZAKI AURIAN
NIM : 2207110008
Fakultas : Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Aceh
Peminatan : Kesehatan dan Keselamatan Kerja
Judul Skripsi : **FAKTOR – FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN
KEPUASAN KERJA PADA TENAGA KESEHATAN NON PNS DI
PUSKESMAS ACEH SELATAN TAHUN 2025**

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi yang saya buat adalah benar hasil karya sendiri/tidak dibuat oleh orang lain. Apabila dikemudian hari diketahui bahwa Skripsi ini dibuat oleh orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi akademik yang di tetapkan oleh Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Aceh (FKM UNMUHA) termasuk pembatalan hasil Sidang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan.

Hormat Saya,

Banda Aceh, 12 Januari 2026

Penulis



MUHAMMAD ZAKI AURIAN

2207110008

ABSTRAK

NAMA : Muhammad Zaki Aurian

NPM : 2207110008

**FAKTOR – FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KEPUASAN KERJA PADA
TENAGA KESEHATAN NON PNS DI PUSKESMAS ACEH SELATAN TAHUN 2025**

Xvi + 108 halaman + 17 tabel + 9 lampiran

Kepuasan kerja tenaga kesehatan non PNS berperan penting dalam menunjang kualitas pelayanan di Puskesmas. Namun pada faktanya masih terdapat berbagai permasalahan seperti gaji yang belum memadai, hubungan interpersonal, beban kerja ganda, kelelahan kerja, dan ketidakpastian karir yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja serta berdampak pada mutu pelayanan. Penelitian ini menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja di Puskesmas Aceh Selatan tahun 2025.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *cross-sectional*. Populasi adalah perawat non PNS di Puskesmas Kabupaten Aceh Selatan. Enam Puskesmas dipilih secara *purposive sampling*, dan seluruh perawat non PNS di lokasi tersebut dijadikan sampel (*total sampling*) sebanyak 86 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur yang mengukur variabel gaji, hubungan interpersonal, beban kerja ganda, kelelahan kerja, ketidakpastian karier, dan kepuasan kerja. Analisis dilakukan secara univariat dan bivariat menggunakan uji Chi-Square dan Fisher's Exact Test pada tingkat kepercayaan 95%.

Hasil analisis univariat menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia 29–35 tahun (55.8%), berjenis kelamin perempuan (93.0%), berpendidikan D3 (87.2%), dan memiliki lama bekerja 2–6 tahun (48.8%). Berdasarkan variabel penelitian, mayoritas responden menyatakan gaji tidak cukup (65.1%), memiliki hubungan interpersonal kategori baik (97.7%), mengalami beban kerja ganda (75.6%), mengalami kelelahan kerja (54.7%), serta berada pada kategori ketidakpastian karir tinggi (65.1%). Selain itu, lebih dari separuh responden menyatakan tidak puas terhadap pekerjaannya (51.2%). Hasil analisis bivariat menunjukkan nilai p-value variabel gaji sebesar ($p=0,000$), beban kerja ganda ($p=0,000$), kelelahan kerja ($p=0,000$), ketidakpastian karir ($p=0,000$), dan hubungan interpersonal ($p=1,000$).

Pemerintah dan kepala Puskesmas perlu meningkatkan kepuasan kerja perawat non PNS melalui perbaikan sistem kompensasi yang lebih proporsional, pengelolaan beban kerja yang seimbang, upaya pencegahan kelelahan kerja, serta pemberian kepastian dan kejelasan karir guna mendukung peningkatan mutu pelayanan kesehatan di Puskesmas.

Kata kunci: Kepuasan kerja, Tenaga Kesehatan non PNS, Gaji, Kelelahan kerja, Ketidakpastian Karir.

Daftar Kepustakaan: 91 Bacaan (1943 -2025)

ABSTRACT

FACTORS ASSOCIATED WITH JOB SATISFACTION AMONG NON-CIVIL SERVANT HEALTH WORKERS AT COMMUNITY HEALTH CENTERS IN ACEH SELATAN YEAR 2025

Xvi + 108 pages + 17 tables + 9 appendices

Job satisfaction among non-civil servant (non-PNS) health workers plays an important role in supporting the quality of services at Primary Health Centers (Puskesmas). However, various issues remain, including inadequate salary, interpersonal relationships, dual workload, work fatigue, and career uncertainty, which may affect job satisfaction and ultimately impact service quality. This study analyzed factors related to job satisfaction among non-PNS nurses at Primary Health Centers in Aceh Selatan in 2025.

This study employed a quantitative approach with a cross-sectional design. The population consisted of non-PNS nurses working at Primary Health Centers in Aceh Selatan Regency. Six Primary Health Centers were selected using purposive sampling, and all non-PNS nurses at those centers were included as respondents through total sampling, resulting in 86 participants. Data were collected using a structured questionnaire measuring salary, interpersonal relationships, dual workload, work fatigue, career uncertainty, and job satisfaction. Data were analyzed using univariate and bivariate analyses with Chi-Square and Fisher's Exact tests at a 95% confidence level.

Univariate analysis showed that most respondents were aged 29–35 years (55.8%), female (93.0%), held a diploma degree (87.2%), and had 2–6 years of work experience (48.8%). Most respondents reported inadequate salary (65.1%), good interpersonal relationships (97.7%), dual workload (75.6%), work fatigue (54.7%), and high career uncertainty (65.1%). More than half of the respondents reported being dissatisfied with their jobs (51.2%). The bivariate analysis showed p-values for salary ($p = 0.000$), dual workload ($p = 0.000$), work fatigue ($p = 0.000$), career uncertainty ($p = 0.000$), and interpersonal relationships ($p = 1.000$).

The government and heads of Puskesmas are encouraged to improve job satisfaction among non-PNS nurses by providing fair compensation systems, balanced workload management, fatigue prevention efforts, and clear career pathways to enhance the quality of health services at Puskesmas.

Keywords: Job satisfaction, non civil servant health workers, salary, work fatigue, career uncertainty.

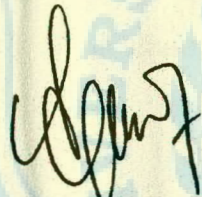
References: 91 references (1943–2025)

PERNYATAAN PERSETUJUAN

Skripsi Ini Telah di Setujui Untuk Dipertahankan di Hadapan Tim Penguji Skripsi
Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Aceh

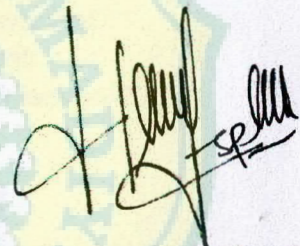
Banda Aceh, 19 Januari 2026

Pembimbing I



Agustina, SST, M.Kes

Pembimbing II



Hanifah Hasnur, S.Pd, SKM, MKM

Mengetahui,

Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Muhammadiyah Aceh



Dr. Basri Aramico Ib, SKM, MPH

NIK: 19811029 200603 1001

LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING

SKRIPSI

**FAKTOR – FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KEPUASAN KERJA PADA
TENAGA KESEHATAN NON PNS DI PUSKESMAS ACEH SELATAN TAHUN 2025**

Skripsi ini Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Mencapai Gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat
Universitas Muhammadiyah Aceh

OLEH:

MUHAMMAD ZAKI AURIAN

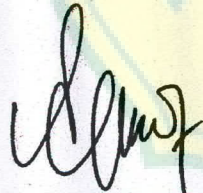
NPM:2207110008

Mahasiswa Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Muhammadiyah Aceh
Telah lulus ujian skripsi pada hari Senin, 19 Januari 2026

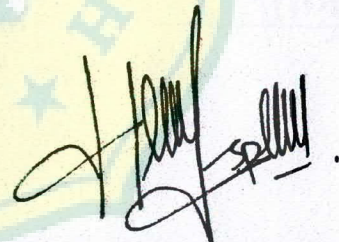
Banda Aceh, 19 Januari 2026

Pembimbing I

Pembimbing II



Agustina, SST, M.Kes



Hanifah Hasnur, S.Pd, SKM, MKM

Mengetahui,

Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat

Universitas Muhammadiyah Aceh



Dr. Basri Aramico Ib, SKM, MPH

NIK: 19811029 200603 1001

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi ini telah Dipertahankan Dihadapan Tim Penguji Skripsi
Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Aceh

Banda Aceh, 03 April 2026

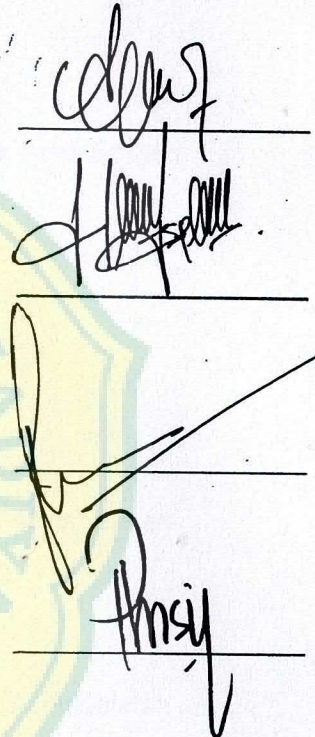
TANDA TANGAN

Ketua : Agustina, SST, M.Kes

Penguji I : Hanifah Hasnur, S.Pd, SKM, MKM

Penguji II : Vera Nazhira Arifin, MPH

Penguji III : Phossy Vionica Ramadhana, SKM, MKM



Mengetahui,

Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat

Universitas Muhammadiyah Aceh



Dr. Basri Aramico ib, SKM, MPH

NIK : 19811029 200603 1001

BIODATA

A. Data Pribadi

Nama : Muhammad Zaki Aurian
Tempat/Tgl.Lahir : Tapaktuan, 30 Januari 2005
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Status Pekerjaan : Mahasiswa
Alamat : Jl. Habib Mustafa, Kec. Tapaktuan, Kab. Aceh Selatan
Email : mohdzakiaurian30@gmail.com

B. Orang Tua

Ayah : Yulizar. MZ
Pekerjaan Ayah : Pensiunan PNS
Alamat : Jl. Habib Mustafa, Kec. Tapaktuan, Kab. Aceh Selatan
Ibu : Samsidar
Pekerjaan Ibu : Pensiunan PNS
Alamat : Jl. Habib Mustafa, Kec. Tapaktuan, Kab. Aceh Selatan

C. Riwayat Pendidikan

1. TK : TK RAUDHATUL ATHFAL AL-IKHLAS
2. SD/MIN : MIN TAPAKTUAN
3. SMP/MTs : MTsN 3 ACEH SELATAN
4. SMA/MA : MAN 1 ACEH SELATAN
5. Perguruan Tinggi : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT, dimana atas rahmat dan hidayah-Nya penulis telah dapat menyelesaikan Skripsi ini, shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari alam jahiliyah ke alam islamiah. Penulisan ini satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Aceh.

Dengan terwujudnya penulisan akhir ini, maka dengan penuh keikhlasan penulis sampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada ibu Agustina, SST, M.Kes dan Ibu Hanifah Hasnur, S.Pd, SKM, MKM selaku pembimbing yang telah memberi petunjuk, arahan, bimbingan, dan dukungan mulai dari awal penulisan sampai akhir penulisan ini dan terimakasih juga kepada:

1. Kedua orang tua tercinta yang senantiasa memberikan doa, kasih sayang, dukungan moral dan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan baik.
2. Bapak Dr. H. Aslam Nur, Ma selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Bapak Dr. Basri Aramico Ib, SKM., MPH selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Para dosen dan staff akademik Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Pihak Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Selatan serta Puskesmas tempat penelitian yang telah memberikan izin, bantuan dan kerja sama sehingga penelitian ini dapat terlaksanakan dengan baik.
6. Saudara-saudara penulis, Kakak Sri Indah Puji Lestari dan Cutbang Haris Yusuf serta Muhammad Imam Mahdiy yang telah memberikan bantuan, dukungan, serta motivasi selama proses penyusunan ini. Kehadiran dan perhatian yang diberikan menjadi sumber semangat bagi penulis dalam menghadapi berbagai tantangan.
7. Teman-teman sekaligus keluarga PMM Undip, Muh. Gilang Ramadhan, Muh. Ibnu Reza Pahlevi, Arman Supriyatna dan teman-teman lainnya yang tidak bisa disebutkan. Terima kasih atas dukungan dan semangatnya yang selalu

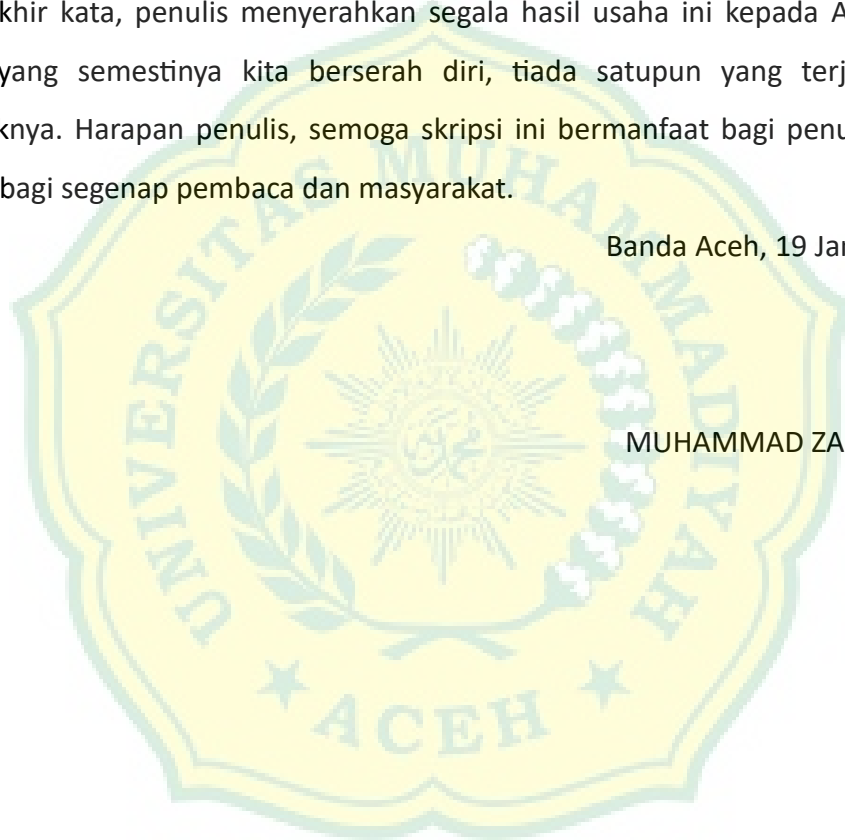
mendengarkan setiap keluh kesah. Selama masa pertukaran, mereka dengan tulus meluangkan waktu serta berbagi suka dan duka di tanah rantau.

8. Teman-teman sekaligus sahabat tawa dan canda, Syifa Amalia, Alfi Rahmawati, Teuku Afdhalul Rizqi dan Ikhsan Maulana yang selalu memberikan energi positif dalam proses penyusunan skripsi ini.
9. Teman-teman seangkatan dan seperjuangan yang telah memberikan dukungan, bantuan, serta semangat selama proses penyusunan Skripsi ini.

Akhir kata, penulis menyerahkan segala hasil usaha ini kepada Allah S.W.T, tempat yang semestinya kita berserah diri, tiada satupun yang terjadi tanpa kehendaknya. Harapan penulis, semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis sendiri maupun bagi segenap pembaca dan masyarakat.

Banda Aceh, 19 Januari 2026

MUHAMMAD ZAKI AURIAN

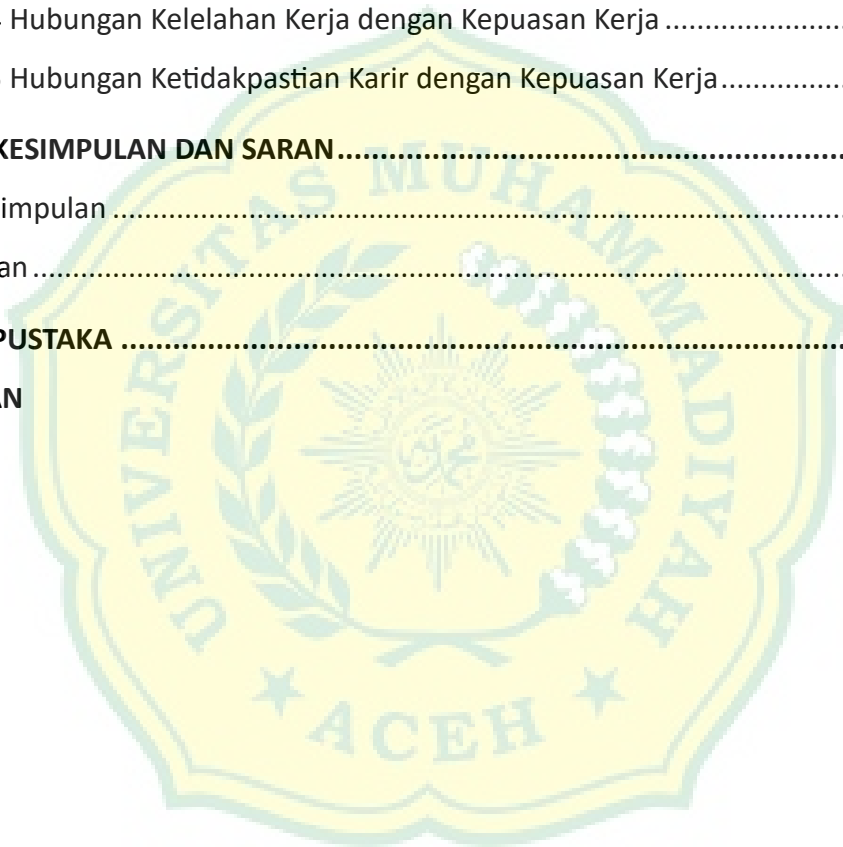


DAFTAR ISI

JUDUL LUAR	
JUDUL DALAM	
LEMBAR PERNYATAAN	i
ABSTRAK	ii
PERNYATAAN PERSETUJUAN.....	iv
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING	v
PENGESAHAN TIM PENGUJI	vi
BIODATA	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Ruang Lingkup	6
1.3 Rumusan Masalah.....	7
1.4 Tujuan Penelitian.....	7
1.5 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Kepuasan Kerja	10
2.2 Kelelahan Kerja	16
2.3 Lingkungan Kerja.....	21
2.4 Beban Kerja Ganda	24
2.5 Gaji / Kompensasi.....	28
2.6 Ketidakpastian Karir.....	29
2.7 Peluang Karir.....	32
2.8 Penelitian Terdahulu.....	34
2.9 Kerangka Teori	34

BAB III KERANGKA KONSEP	36
3.1 Kerangka Konsep	36
3.2 Variabel Penelitian	36
3.3 Definisi Operasional.....	37
3.4 Metode Pengukuran	38
3.5 Hipotesa Penelitian.....	39
BAB IV METODOLOGI PENELITIAN	41
4.1 Jenis Penelitian	41
4.2 Populasi dan Sampel.....	41
4.2.1 Populasi.....	41
4.2.2 Sampel	42
4.3 Kriteria Inklusi dan eksklusi	43
4.3.1 Kriteria inklusi	43
4.3.2 Kriteria eksklusi	43
4.4 Jenis data	44
4.5 Lokasi Penelitian dan Waktu.....	44
4.5.1 Lokasi Penelitian	44
4.5.2 Waktu Penelitian.....	45
4.6 Pengumpulan Data	45
4.7 Pengolahan Data dan Analisis Data	46
4.7.1 Pengolahan Data	46
4.7.2 Analisis Data.....	48
4.8 Keterbatasan Penelitian	49
BAB V GAMBARAN UMUM	50
5.1 Letak Geografis	50
5.2 Visi dan Misi.....	51
5.3 Motto Puskesmas	51
5.4 Gambaran Umum Tenaga Kesehatan	52
BAB VI HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	53
6.1 Hasil Penelitian	53

6.1.1 Karakteristik Responden	53
6.1.2 Analisis Univariat	55
6.1.3 Analisis Bivariat.....	58
6.2 Pembahasan	64
6.2.1 Hubungan Gaji dengan Kepuasan Kerja.....	64
6.2.2 Hubungan Hubungan Interpersonal dengan Kepuasan Kerja.....	66
6.2.3 Hubungan Beban Kerja Ganda dengan Kepuasan Kerja	68
6.2.4 Hubungan Kelelahan Kerja dengan Kepuasan Kerja	71
6.2.5 Hubungan Ketidakpastian Karir dengan Kepuasan Kerja.....	73
BAB VII KESIMPULAN DAN SARAN.....	77
7.1 Kesimpulan	77
7.2 Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

TABEL 2.1	PENELITIAN TERDAHULU	34
TABEL 3.1	DEFINISI OPERASIONAL	37
TABEL 5.1	JUMLAH TENAGA KESEHATAN DI ENAM PUSKESMAS TERPILIH KABUPATEN ACEH SELATAN TAHUN 2025	52
TABEL 6.1	DISTRIBUSI FREKUENSI RESPONDEN BERDASARKAN UMUR PERAWAT NON PNS PADA ENAM PUSKESMAS TERPILIH DI KABUPATEN ACEH SELATAN TAHUN 2025	54
TABEL 6.2	DISTRIBUSI FREKUENSI RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN PERAWAT NON PNS PADA ENAM PUSKESMAS TERPILIH DI KABUPATEN ACEH SELATAN TAHUN 2025	54
TABEL 6.3	DISTRIBUSI FREKUENSI RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN TERAKHIR PERAWAT NON PNS PADA ENAM PUSKESMAS TERPILIH DI KABUPATEN ACEH SELATAN TAHUN 2025	54
TABEL 6.4	DISTRIBUSI FREKUENSI RESPONDEN BERDASARKAN LAMA BEKERJA PERAWAT NON PNS PADA ENAM PUSKESMAS TERPILIH DI KABUPATEN ACEH SELATAN TAHUN 2025	55
TABEL 6.5	DISTRIBUSI FREKUENSI RESPONDEN BERDASARKAN GAJI PERAWAT NON PNS PADA ENAM PUSKESMAS TERPILIH DI KABUPATEN ACEH SELATAN TAHUN 2025	55
TABEL 6.6	DISTRIBUSI FREKUENSI RESPONDEN BERDASARKAN HUBUNGAN INTERPERSONAL PERAWAT NON PNS PADA ENAM PUSKESMAS TERPILIH DI KABUPATEN ACEH SELATAN TAHUN 2025	56
TABEL 6.7	DISTRIBUSI FREKUENSI RESPONDEN BERDASARKAN BEBAN KERJA GANDA PERAWAT NON PNS PADA ENAM PUSKESMAS TERPILIH DI KABUPATEN ACEH SELATAN TAHUN 2025	56
TABEL 6.8	DISTRIBUSI FREKUENSI RESPONDEN BERDASARKAN KELELAHAN KERJA PERAWAT NON PNS PADA ENAM PUSKESMAS TERPILIH DI KABUPATEN ACEH SELATAN TAHUN 2025	57
TABEL 6.9	DISTRIBUSI FREKUENSI RESPONDEN BERDASARKAN KETIDAKPASTIAN KARIR PERAWAT NON PNS PADA ENAM PUSKESMAS TERPILIH DI KABUPATEN ACEH SELATAN TAHUN 2025	57
TABEL 6.10	DISTRIBUSI FREKUENSI RESPONDEN BERDASARKAN KEPUASAN KERJA PERAWAT NON PNS PADA ENAM PUSKESMAS TERPILIH DI KABUPATEN ACEH SELATAN TAHUN 2025	57
TABEL 6.11	HUBUNGAN GAJI DENGAN KEPUASAN KERJA TENAGA KESEHATAN NON PNS DI ENAM PUSKESMAS TERPILIH DI KABUPATEN ACEH SELATAN TAHUN 2025	58

TABEL 6.12 HUBUNGAN HUBUNGAN INTERPERSONAL DENGAN KEPUASAN KERJA TENAGA KESEHATAN NON PNS DI ENAM PUSKESMAS TERPILIH DI KABUPATEN ACEH SELATAN TAHUN 2025	59
TABEL 6.13 HUBUNGAN BEBAN KERJA GANDA DENGAN KEPUASAN KERJA TENAGA KESEHATAN NON PNS DI ENAM PUSKESMAS TERPILIH DI KABUPATEN ACEH SELATAN TAHUN 2025	60
TABEL 6.14 HUBUNGAN KELELAHAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA TENAGA KESEHATAN NON PNS DI ENAM PUSKESMAS TERPILIH DI KABUPATEN ACEH SELATAN TAHUN 2025	62
TABEL 6.15 HUBUNGAN KETIDAKPASTIAN KARIR DENGAN KEPUASAN KERJA TENAGA KESEHATAN NON PNS DI ENAM PUSKESMAS TERPILIH DI KABUPATEN ACEH SELATAN TAHUN 2025	63



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teori	35
Gambar 3.1 Kerangka Konsep	36



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1** Informasi Kepada Responden
- Lampiran 2** Pernyataan Persetujuan Responden
- Lampiran 3** Kuesioner
- Lampiran 4** Tabel Skor
- Lampiran 5** Hasil Karakteristik Responden, Uji Univariat dan Bivariat
- Lampiran 6** Master Tabel
- Lampiran 7** Dokumentasi
- Lampiran 8** Surat Permohonan Data Awal
- Lampiran 9** Surat Izin Penelitian



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pembangunan kesehatan merupakan salah satu aspek fundamental yang memiliki peranan strategis dalam mendukung pembangunan nasional secara menyeluruh. Kesehatan tidak hanya dipahami sebagai kondisi bebas dari penyakit, tetapi juga mencakup aspek fisik, mental, dan sosial yang secara langsung memengaruhi produktivitas dan kualitas hidup masyarakat. Tujuan utama dari pembangunan kesehatan adalah untuk meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan individu dalam menjalani kehidupan yang sehat, sehingga dapat tercapai derajat kesehatan masyarakat yang optimal (KEMENKES RI, 2022). Hal ini memerlukan upaya berkelanjutan dalam bentuk promosi, pencegahan, pengobatan, dan pemulihan yang terintegrasi dalam sistem kesehatan nasional.

Keberhasilan pembangunan kesehatan memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan mutu sumber daya manusia. Individu yang sehat akan lebih produktif dan mampu berpartisipasi aktif dalam pembangunan sosial dan ekonomi negara. Oleh karena itu, pembangunan kesehatan harus melibatkan kerja sama lintas sektor, termasuk sektor pendidikan, lingkungan, dan ekonomi, guna menciptakan kondisi yang mendukung gaya hidup sehat Masyarakat (Pane et al, 2020). Selain itu, pendekatan *the four pillars model of health in all policies* dari WHO juga menekankan pentingnya integrasi kebijakan kesehatan dalam semua sektor pemerintahan sebagai langkah untuk menciptakan sistem kesehatan yang tangguh dan berkelanjutan (Fyfe et al, 2024).

Salah satu bentuk upaya nyata pemerintah dalam mewujudkan pelayanan kesehatan yang merata dan terjangkau, dibentuklah Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) di setiap kecamatan. Puskesmas merupakan unit pelaksana teknis dari Dinas Kesehatan yang memiliki fungsi utama dalam memberikan pelayanan kesehatan tingkat pertama, baik secara individu maupun secara menyeluruh kepada masyarakat. Keberadaan Puskesmas tidak hanya terbatas pada layanan kuratif, tetapi juga mencakup upaya promotif dan preventif, seperti penyuluhan kesehatan, imunisasi, dan kegiatan pemberdayaan masyarakat agar tercipta pola hidup bersih dan sehat (Sari dkk, 2022). Hal ini menunjukkan bahwa Puskesmas berperan penting sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan di tingkat komunitas yang memiliki peran strategis dalam menurunkan angka kesakitan dan meningkatkan derajat kesehatan masyarakat secara umum (Nabila et al, 2023).

Namun demikian, kualitas pelayanan tersebut sangat bergantung pada kondisi kerja dan kesejahteraan tenaga kesehatannya, terutama mereka yang berada di garis terdepan seperti tenaga kesehatan non PNS. Penelitian menunjukkan bahwa kualitas pelayanan di Puskesmas dapat ditingkatkan melalui pelatihan tenaga kesehatan, pemenuhan sarana dan prasarana yang memadai, serta penguatan sistem informasi kesehatan (Hariyoko et al, 2021).

Untuk mencapai kinerja yang optimal, diperlukan kondisi kerja yang mendukung secara menyeluruh. Salah satu aspek penting dalam hal ini adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan respon emosional positif yang muncul ketika tenaga kesehatan merasa aman, dihargai, dan memiliki akses terhadap peluang pengembangan diri (Karaferis et al, 2022). Tingginya tingkat kepuasan kerja

berkontribusi terhadap meningkatnya semangat, loyalitas, dan produktivitas dalam melaksanakan tugas. Sebaliknya, tingkat kepuasan yang rendah dapat berdampak negatif pada motivasi dan menurunkan kualitas kinerja secara keseluruhan (Abdullah et al, 2022).

Salah satu faktor utama yang berhubungan kepuasan kerja adalah kompensasi finansial. Bagi tenaga kesehatan, gaji tidak hanya menjadi sumber penghidupan, tetapi juga mencerminkan bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan dedikasi mereka. Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa gaji yang diterima sering kali tidak sebanding dengan beban kerja serta tanggung jawab yang dijalankan. Bahkan, dalam beberapa kasus ditemukan adanya keterlambatan pembayaran dan jumlah honor yang tidak konsisten, disebabkan oleh ketiadaan sistem kompensasi yang jelas dan adil. Ketimpangan ini menimbulkan perasaan tidak dihargai dan secara bertahap menurunkan motivasi serta semangat kerja (Ramli, 2018).

Selain kompensasi, lingkungan kerja juga memiliki hubungan signifikan terhadap tingkat kepuasan tenaga kesehatan. Iklim kerja yang buruk, khususnya akibat hubungan interpersonal yang tidak harmonis antara sesama tenaga kesehatan maupun dengan atasan, dapat menciptakan tekanan psikologis dan memicu konflik internal. Hal ini berdampak pada penurunan kenyamanan dan produktivitas kerja. Penelitian oleh Anugerah Wahyu Mirojialtim, Zulkifil Umar dan M. Ardan (2025) menegaskan bahwa hubungan interpersonal memiliki korelasi yang kuat terhadap tingkat kepuasan kerja tenaga kesehatan (Mirojialtim et al, 2025).

Faktor lain yang turut juga berhubungan dengan kepuasan kerja adalah kelelahan kerja (job fatigue). Tenaga kesehatan yang mengalami kelelahan fisik dan

mental akibat tekanan kerja berkepanjangan cenderung menunjukkan penurunan kinerja dan peningkatan risiko burnout. Penelitian oleh Fatimah Fauzi Basalamah, Reza Aril Ahri, Arman (2021) menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kelelahan kerja dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Kota Makassar (Basalamah F dkk, 2021).

Selain kelelahan, beban kerja ganda juga menjadi persoalan yang banyak dialami oleh tenaga kesehatan non PNS, khususnya di daerah dengan keterbatasan sumber daya manusia. Dalam praktiknya, mereka tidak hanya menjalankan tugas pelayanan medis, tetapi juga dibebani dengan tugas-tugas administratif dan pelaporan program, yang seharusnya menjadi tanggung jawab struktural. Penelitian oleh Muhammad Rizki, Nurul Nophiyani, Eka Kurnia Saputra dan Octojaya Abiroyoso (2022) mengungkapkan bahwa tingginya beban kerja merupakan salah satu penyebab utama rendahnya kepuasan kerja tenaga kesehatan non PNS di wilayah terpencil (Rizki et al, 2022). Karena itu, isu kepuasan kerja semakin relevan untuk dikaji lebih lanjut, terutama jika melihat berbagai tantangan yang dihadapi oleh tenaga kesehatan non PNS di berbagai daerah.

Kabupaten Aceh Selatan menjadi salah satu contoh nyata daerah yang menghadapi tantangan serupa, di mana tenaga kesehatan non PNS harus bekerja dalam kondisi yang jauh dari ideal. Kondisi lapangan menunjukkan bahwa tenaga kesehatan non PNS menghadapi tantangan struktural yang kompleks, seperti beban kerja yang tidak proporsional, ketidakpastian status kepegawaian, serta ketidaksesuaian antara kompensasi finansial dengan tanggung jawab kerja yang diemban (Hadi Muhammad, 2025). Kompleksitas permasalahan ini menunjukkan

adanya ketimpangan sistemik yang berpotensi menurunkan motivasi, loyalitas, dan performa kerja tenaga kesehatan secara keseluruhan sehingga berdampak kepada kepuasan kerja.

Kondisi ketidakpuasan kerja yang dialami oleh tenaga kesehatan non PNS di Kabupaten Aceh Selatan tidak lagi bersifat spekulatif, melainkan telah tercermin melalui berbagai dinamika sosial yang nyata di lapangan. Fenomena sosial yang muncul pada awal tahun 2025 dilakukan oleh ribuan tenaga kesehatan non PNS di Kabupaten Aceh Selatan merupakan refleksi nyata dari akumulasi ketidakpuasan terhadap kondisi kerja yang dialami. Tenaga kesehatan non PNS, yang selama ini menjadi ujung tombak pelayanan kesehatan dasar, menyuarakan aspirasi terkait rendahnya honorarium, ketidakjelasan status kepegawaian, serta ketimpangan dalam sistem penghargaan dan pengakuan profesional. Dalam beberapa kasus, honor yang diterima hanya berkisar Rp300.000 per bulan, jumlah yang secara jelas jauh dari standar kelayakan dan tidak sebanding dengan beban kerja serta tanggung jawab profesional yang mereka emban (Hendrik, 2025)

Persoalan ini diperparah oleh sistem kompensasi yang belum berpihak secara adil. Pola penggajian yang bersumber dari klaim kapitasi JKN dan bukan dari mekanisme anggaran daerah (APBK) mempertegas ketidakpastian yang mereka hadapi. Ketidakjelasan mekanisme kompensasi dan minimnya jaminan keberlanjutan kerja menciptakan tekanan psikologis dan penurunan kepuasan kerja yang signifikan. Meskipun terdapat respons dari pihak legislatif daerah berupa komitmen untuk mengupayakan prioritas dalam pengangkatan PPPK, solusi jangka panjang tetap

memerlukan pemahaman yang komprehensif terhadap berbagai faktor psikososial dan struktural yang membentuk persepsi kepuasan kerja tenaga kesehatan tersebut.

Maka dari itu, pentingnya penelitian ini tidak hanya bertujuan untuk memberikan gambaran kondisi aktual yang dialami oleh tenaga non PNS, tetapi juga untuk menyusun dasar pertimbangan dalam penyusunan kebijakan internal maupun eksternal yang lebih berpihak dan berkeadilan. Dengan hasil temuan yang diharapkan bersifat aplikatif, penelitian ini akan memberikan kontribusi nyata bagi upaya peningkatan kualitas kerja, stabilitas psikologis, dan keberlanjutan kinerja tenaga kesehatan. Dengan demikian, penelitian berjudul “faktor – faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja pada tenaga kesehatan non PNS di Puskesmas Aceh Selatan Tahun 2025” menjadi relevan untuk dilakukan, sebagai bagian dari proses akademik dan langkah awal dalam membangun pemahaman yang lebih baik terhadap isu-isu ketenagakerjaan di sektor kesehatan serta dalam meningkatkan mutu pelayanan kesehatan dasar di daerah.

1.2 Ruang Lingkup

Ruang lingkup penelitian ini berfokus pada faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja tenaga kesehatan non PNS, khususnya di Puskesmas wilayah Aceh Selatan pada tahun 2025. Fokus utama penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara variabel kelelahan kerja, lingkungan kerja, gaji, beban kerja ganda, dan ketidakpastian karir dengan tingkat kepuasan kerja tenaga non PNS yang kerap menghadapi kondisi kerja tidak stabil, beban kerja berlebih, serta sistem kompensasi yang belum proporsional. Penelitian ini penting dilakukan karena kepuasan kerja memiliki keterkaitan yang erat dengan produktivitas dan kualitas pelayanan

kesehatan dasar kepada masyarakat. Subjek penelitian mencakup seluruh tenaga kesehatan non PNS yang bekerja di berbagai Puskesmas di Kabupaten Aceh Selatan.

1.3 Rumusan Masalah

Ketidakpuasan kerja tenaga kesehatan non PNS di Kabupaten Aceh Selatan menjadi isu krusial yang mengundang perhatian publik sejak awal tahun 2025 melalui aksi kolektif yang menggambarkan akumulasi permasalahan struktural, seperti gaji yang tidak layak, ketidakjelasan status kepegawaian, beban kerja ganda, hingga ketimpangan dalam sistem penghargaan. Tenaga kesehatan yang berperan penting dalam pelayanan di tingkat Puskesmas menghadapi kondisi kerja yang tidak seimbang dengan tanggung jawab yang diemban, sehingga memunculkan urgensi untuk dilakukan penelitian lebih lanjut. Ketidakpuasan kerja yang berlarut-larut dapat berdampak pada menurunnya motivasi, meningkatnya tingkat stres kerja, hingga penurunan produktivitas dan kualitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

Berdasarkan kondisi tersebut, perlu dilakukan pengkajian untuk mengetahui apakah faktor-faktor seperti kelelahan kerja, lingkungan kerja, beban kerja ganda, gaji, dan ketidakpastian karir memiliki hubungan dengan tingkat kepuasan kerja tenaga kesehatan non PNS di Kabupaten Aceh Selatan.

1.4 Tujuan Penelitian

1.4.1 Tujuan Umum

Untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja seperti kelelahan kerja, lingkungan kerja, gaji, beban kerja ganda, dan ketidakpastian karir terhadap tenaga kesehatan non PNS di Puskesmas Kabupaten Aceh Selatan tahun 2025.

1.4.2 Tujuan Khusus

1. Menganalisis hubungan Gaji terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan non PNS.
2. Menganalisis hubungan Hubungan Interpersonal terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan non PNS.
3. Menganalisis hubungan beban kerja ganda yang diterima terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan non PNS.
4. Menganalisis hubungan kelelahan kerja terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan non PNS.
5. Menganalisis hubungan Ketidakpastian karir terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan non PNS.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu di bidang Kesehatan Kerja dan Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai hubungan kondisi kerja terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan non PNS. Selain itu, hasilnya dapat menjadi referensi ilmiah bagi peneliti lain yang ingin mengkaji tema serupa di sektor pelayanan kesehatan dasar

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Fakultas / Kampus

Hasil penelitian ini dapat menjadi dokumen pendukung akreditasi program studi, khususnya dalam aspek keterlibatan mahasiswa dalam penelitian yang relevan dengan masalah kesehatan masyarakat aktual. Selain itu, penelitian ini juga bisa

dimanfaatkan sebagai bahan referensi atau studi kasus dalam proses belajar-mengajar di mata kuliah Kesehatan Kerja, Manajemen Kesehatan, atau Metodologi Penelitian.

2. Bagi Peneliti / Mahasiswa

Penelitian ini memberi pengalaman nyata dalam mengkaji isu-isu ketenagakerjaan di sektor kesehatan, khususnya di lingkungan Puskesmas. Hasilnya dapat menjadi bekal untuk pengembangan penelitian lanjutan atau sebagai dasar dalam merancang program intervensi atau inovasi sederhana dalam manajemen SDM kesehatan.

3. Bagi Instansi Pemerintah / Puskesmas

Temuan dari penelitian ini bisa menjadi bahan pertimbangan awal bagi pihak Puskesmas dan Dinas Kesehatan dalam melihat kondisi riil tenaga kesehatan non-PNS. Informasi tentang pengaruh gaji, beban kerja, dan ketidakpastian karir terhadap kepuasan kerja dapat membantu menyusun langkah sederhana seperti perbaikan sistem pembagian tugas, pengelolaan insentif, atau peningkatan komunikasi organisasi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepuasan Kerja

2.1.1 Definisi kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan positif atau negatif yang dialami individu terkait dengan pekerjaan mereka. Menurut teori Locke, kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang positif yang berasal dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Felicia dkk, 2024). Dalam hal ini, Teori Robbins dan Judge juga menambahkan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari evaluasi karakteristik pekerjaan yang dapat mempengaruhi perasaan individu terhadap pekerjaan mereka. Dalam konteks tenaga kesehatan non PNS, kepuasan kerja menjadi sangat penting karena dapat mempengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien (Lesmana et al, 2024)

Kepuasan kerja juga tidak hanya berhubungan dengan aspek finansial, tetapi juga mencakup berbagai elemen lain yang berkontribusi terhadap pengalaman kerja secara keseluruhan. Kepuasan kerja mencakup berbagai aspek pekerjaan, termasuk gaji, supervisi, dan hubungan dengan rekan kerja.

2.1.2 Faktor yang memengaruhi kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan positif atau negatif yang dialami individu terkait dengan pekerjaan mereka, dan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat dikelompokkan menjadi tiga kategori utama, yakni: faktor individu, faktor pekerjaan dan faktor lingkungan (Purnamasari et al, 2019).

1. Faktor individu

Faktor individu memainkan peran penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja individu. Karakteristik pribadi, seperti kepribadian, nilai-nilai, dan harapan, dapat mempengaruhi bagaimana seseorang merasakan dan menanggapi pengalaman kerja mereka. Penelitian menunjukkan bahwa individu dengan kepribadian yang positif, seperti optimisme dan ketahanan, cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Misalnya, penelitian oleh Peng Hao 2024 menemukan bahwa dimensi kepribadian, khususnya "neuroticism" yang rendah, berhubungan positif dengan kepuasan kerja, di mana individu yang lebih stabil secara emosional lebih mampu menghadapi tantangan di tempat kerja dan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka (Peng Hao et al, 2024).

Selain itu, harapan individu terhadap pekerjaan mereka juga berkontribusi pada kepuasan kerja. Ketika harapan tersebut terpenuhi, individu cenderung merasa lebih puas, sedangkan ketidakpuasan dapat muncul jika harapan tidak sesuai dengan kenyataan. Penelitian oleh Sadikin 2025 juga menunjukkan bahwa harapan yang realistis dan dukungan dari organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja di kalangan tenaga kesehatan (Sadikin dkk, 2025).

2. Faktor Pekerjaan

Faktor pekerjaan mencakup berbagai aspek yang terkait langsung dengan tugas dan tanggung jawab yang diemban individu dalam lingkungan kerja. Salah satu elemen kunci dari faktor pekerjaan adalah beban kerja ganda,

yang dapat mempengaruhi tingkat stres dan kepuasan kerja. Beban kerja ganda yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan dan ketidakpuasan. Selain itu, tanggung jawab yang jelas dan dukungan dari atasan juga berkontribusi pada persepsi positif terhadap pekerjaan, di mana individu merasa lebih terlibat dan berkomitmen terhadap tugas yang diemban (Rohman dkk, 2023).

Selain beban kerja ganda, kompensasi dan pengakuan juga merupakan faktor penting dalam menentukan kepuasan kerja. Pekerja yang merasa bahwa mereka mendapatkan imbalan yang adil dan kompetitif untuk usaha yang mereka lakukan cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Kompensasi yang adil dan kesempatan untuk pengembangan karir berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja. Ketika pekerja merasa dihargai dan memiliki peluang untuk berkembang, mereka lebih mungkin untuk merasa puas dan berkomitmen terhadap organisasi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja (Lu et al, 2019).

3. Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan juga memainkan peran krusial dalam menentukan tingkat kepuasan kerja individu, karena kondisi fisik dan psikologis di tempat kerja dapat mempengaruhi pengalaman kerja secara keseluruhan. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja, sementara lingkungan yang buruk dapat menyebabkan stres dan ketidakpuasan serta menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif, termasuk fasilitas yang memadai dan suasana yang kolaboratif, berkontribusi

pada peningkatan kepuasan kerja dan mengurangi tingkat stres di kalangan pekerja. Ketika pekerja merasa nyaman dan didukung di tempat kerja, mereka lebih cenderung untuk berkomitmen dan berkontribusi secara maksimal (Lu et al, 2019).

Selain itu, hubungan interpersonal di tempat kerja juga merupakan aspek penting dari faktor lingkungan. Hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis dan mendukung, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja. Dukungan sosial di tempat kerja, termasuk interaksi positif dengan rekan kerja, berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja. Ketika pekerja merasa memiliki jaringan dukungan yang kuat, mereka lebih mampu mengatasi tantangan dan stres yang mungkin muncul, sehingga meningkatkan kepuasan dan produktivitas mereka (Ardianto et al, 2024).

2.1.3 Dampak kepuasan kerja

Kepuasan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap berbagai aspek dalam organisasi, baik bagi individu maupun organisasi itu sendiri. Secara individu, pekerja yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung menunjukkan tingkat motivasi yang lebih tinggi, produktivitas yang lebih baik, dan komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi. Penelitian oleh Suryani pada tahun 2022 menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi berhubungan positif dengan kinerja pekerja, di mana pekerja yang puas lebih mungkin untuk berkontribusi secara aktif dan mencapai tujuan organisasi. Selain itu, kepuasan kerja juga berkontribusi pada kesejahteraan

mental dan fisik pekerja, mengurangi tingkat stres dan kelelahan yang dapat berdampak negatif pada kesehatan (Suryani, 2022).

Penelitian oleh Sugiarti, Wardoyo, dan Witjaksono (2024) di Puskesmas Medokan Ayu Surabaya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja tenaga kesehatan. Hal ini memperkuat pemahaman bahwa peningkatan kepuasan kerja bukan hanya berdampak pada kesejahteraan individu, tetapi juga menjadi strategi penting dalam meningkatkan efisiensi organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, penelitian ini memiliki signifikansi praktis dalam memberikan masukan bagi pengelolaan sumber daya manusia di sektor kesehatan agar mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan berkualitas (Lenny et al, 2024).

2.1.4 Indikator kepuasan kerja

Indikator kepuasan kerja adalah alat yang digunakan untuk mengukur sejauh mana pekerja merasa puas dengan pekerjaan mereka. Beberapa indikator umum yang sering digunakan meliputi kelelahan dalam bekerja, punishment, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan kesempatan untuk pengembangan karir. Gaji yang adil dan kompetitif merupakan salah satu indikator utama, di mana pekerja yang merasa dihargai secara finansial cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Kompensasi yang memadai berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja, di mana pekerja merasa lebih termotivasi dan berkomitmen ketika mereka mendapatkan imbalan yang sesuai dengan usaha yang mereka lakukan (Katabalo & Mwita, 2024).

Selain itu, lingkungan kerja yang positif dan dukungan sosial dari rekan kerja juga merupakan indikator penting dari kepuasan kerja. Pekerja yang merasa nyaman

dan didukung di tempat kerja cenderung lebih puas dan produktif. Indikator seperti hubungan interpersonal yang baik dan suasana kerja yang kolaboratif berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja. Dengan demikian, mengukur indikator-indikator ini dapat membantu organisasi dalam memahami dan meningkatkan kepuasan kerja mereka (Lu et al, 2019).

2.1.5 Alat ukur Dalam Kepuasan Kerja (MSQ)

Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) adalah alat ukur yang dirancang untuk menilai tingkat kepuasan kerja individu terhadap berbagai aspek pekerjaan mereka. Dikembangkan oleh David J. Weiss pada tahun 1967, MSQ telah menjadi salah satu instrumen yang paling banyak digunakan dalam penelitian dan praktik di bidang psikologi industri dan organisasi. Alat ini terdiri dari dua versi, yaitu versi panjang dengan 100 item dan versi pendek dengan 20 item, yang memungkinkan peneliti untuk mengukur kepuasan kerja secara komprehensif atau lebih ringkas. Responden diminta untuk menilai tingkat kepuasan mereka terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti kondisi kerja, hubungan interpersonal, kompensasi, dan kesempatan untuk pengembangan karir, menggunakan skala Likert.

MSQ juga telah terbukti memiliki validitas dan reliabilitas yang baik, menjadikannya alat yang efektif untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. David J. Weiss menunjukkan bahwa MSQ memiliki konsistensi internal yang tinggi, yang menunjukkan bahwa instrumen ini dapat diandalkan untuk mengukur kepuasan kerja di berbagai konteks. Dengan menggunakan MSQ, organisasi dapat memperoleh wawasan yang berharga tentang persepsi pekerja terhadap pekerjaan mereka, yang dapat membantu dalam

merancang intervensi untuk meningkatkan kepuasan dan produktivitas di tempat kerja (David J Weiss et al, 1967).

2.2 Kelelahan Kerja

2.2.1 Definisi kelelahan kerja

Kelelahan kerja atau *fatigue*, adalah kondisi yang ditandai oleh penurunan energi, motivasi, dan kinerja akibat beban kerja ganda yang berlebihan atau stres yang berkepanjangan. Kelelahan kerja dapat mempengaruhi kesehatan fisik dan mental pada pekerjaan, serta berkontribusi pada penurunan produktivitas di tempat kerja. Kelelahan ini sering kali muncul ketika individu tidak mendapatkan cukup waktu untuk beristirahat dan memulihkan diri dari tuntutan pekerjaan. Dalam konteks ini, kelelahan kerja tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga dapat mempengaruhi tim dan organisasi secara keseluruhan, menyebabkan peningkatan absensi dan turnover pada pekerja (Kude A Lurinda dkk, 2023)

Di tingkat internasional, kelelahan kerja juga didefinisikan sebagai respons fisiologis dan psikologis terhadap stres yang berkepanjangan, yang dapat mengakibatkan penurunan kinerja dan kesejahteraan individu. Kelelahan kerja juga dapat menyebabkan berbagai masalah kesehatan, termasuk gangguan tidur, masalah mental, dan peningkatan risiko penyakit kronis. Penelitian ini menunjukkan bahwa individu yang mengalami kelelahan kerja cenderung memiliki kualitas hidup yang lebih rendah dan lebih rentan terhadap masalah kesehatan jangka panjang (Xie et al, 2021)

2.2.2 Jenis – jenis kelelahan kerja

kelelahan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh beban kerja yang tinggi, tetapi juga oleh faktor-faktor psikologis dan emosional yang dapat mempengaruhi kesejahteraan individu secara keseluruhan. Kelelahan kerja dibagi menjadi tiga jenis utama, yakni: kelelahan fisik, mental, dan emosional (Cunningham et al, 2022).

1. Kelelahan Fisik

Kelelahan fisik terjadi ketika individu mengalami kelelahan tubuh akibat aktivitas fisik yang berlebihan, seperti pekerjaan yang melibatkan tugas-tugas berat atau berulang. Kelelahan fisik dapat menyebabkan penurunan kinerja dan meningkatkan risiko cedera, terutama dalam pekerjaan yang memerlukan ketahanan fisik yang tinggi. Gejala kelelahan fisik sering kali ditandai dengan nyeri otot, kelelahan yang berkepanjangan, dan penurunan stamina. Kelelahan fisik ini dapat mengganggu kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas-tugas sehari-hari dan berkontribusi pada peningkatan absensi di tempat kerja (Hidayat Marikar & Rahman Shaleh, 2025).

2. Kelelahan Mental

Kelelahan mental adalah penurunan kemampuan kognitif dan konsentrasi akibat beban kerja yang tinggi. Kelelahan mental dapat mengakibatkan kesulitan dalam pengambilan keputusan dan penyelesaian tugas, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi produktivitas.. Kelelahan mental sering kali disebabkan oleh tuntutan pekerjaan yang tinggi, tekanan waktu, dan kurangnya dukungan sosial di tempat kerja. Gejala kelelahan

mental dapat mencakup kesulitan berkonsentrasi, kebingungan, dan perasaan kewalahan, yang dapat mengganggu kinerja individu.

3. Kelelahan emosional

Kelelahan emosional merujuk pada perasaan kehabisan emosi dan ketidakmampuan untuk terlibat secara emosional dalam pekerjaan. Hal ini sering kali terjadi akibat stres yang berkepanjangan dan dapat menyebabkan burnout, yang merupakan kondisi kelelahan yang lebih parah. Kelelahan emosional dapat mengurangi motivasi dan kepuasan kerja, serta meningkatkan risiko masalah kesehatan mental. Gejala kelelahan emosional termasuk perasaan cemas, depresi, dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan. Kelelahan emosional dapat berdampak negatif pada hubungan interpersonal di tempat kerja dan mengurangi kemampuan individu untuk berkontribusi secara efektif (Xie et al, 2021).

2.2.3 Faktor penyebab kelelahan kerja

Kelelahan kerja dapat disebabkan oleh berbagai faktor yang saling berinteraksi, di antaranya adalah lama kerja, beban kerja ganda, dan lingkungan kerja. Lama kerja yang panjang sering kali menjadi salah satu penyebab utama kelelahan. Ketika individu bekerja dalam waktu yang lama tanpa cukup waktu untuk beristirahat, mereka cenderung mengalami penurunan energi dan motivasi. Pekerja yang terlibat dalam jam kerja yang melebihi 40 jam per minggu melaporkan tingkat kelelahan yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang memiliki jam kerja yang lebih seimbang. Kelelahan ini tidak hanya mempengaruhi kesehatan fisik, tetapi juga dapat berdampak pada kinerja dan produktivitas individu (Pujiarti & Idealistiana, 2023).

Beban kerja ganda juga menjadi faktor penyebab utama kelelahan kerja. Tuntutan untuk menyelesaikan tugas dalam waktu yang terbatas dan ganda sering kali membuat individu merasa tertekan. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan emosional dan mental, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kesehatan mental. Pekerja yang merasa terbebani oleh tugas yang tidak realistis atau terlalu banyak cenderung mengalami penurunan motivasi dan produktivitas (Cunningham et al, 2022).

Lingkungan kerja juga memainkan peran penting dalam menyebabkan kelelahan kerja. Faktor-faktor seperti kebisingan, pencahayaan yang buruk, dan kurangnya dukungan sosial dapat berkontribusi pada tingkat kelelahan yang lebih tinggi. Penelitian oleh Hidayat dan Rahman tahun 2025 menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat meningkatkan stres dan kelelahan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kesehatan mental dan fisik pekerja. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung sangat penting untuk mengurangi risiko kelelahan kerja dan meningkatkan kesejahteraan pekerja secara keseluruhan (Hidayat Marikar & Rahman Shaleh, 2025).

2.2.4 Dampak kelelahan kerja

Kelelahan kerja dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap kesehatan fisik dan mental individu. Secara fisik, kelelahan dapat menyebabkan berbagai masalah kesehatan, termasuk gangguan tidur, sakit kepala, dan penurunan sistem kekebalan tubuh. Individu yang mengalami kelelahan kerja cenderung lebih rentan terhadap penyakit dan memiliki kualitas hidup yang lebih rendah. Selain itu, kelelahan fisik dapat meningkatkan risiko cedera di tempat kerja, terutama dalam pekerjaan yang

memerlukan ketahanan fisik yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kelelahan kerja tidak hanya mempengaruhi individu, tetapi juga dapat berdampak pada keselamatan dan kesehatan di lingkungan kerja (Xie et al, 2021).

Dari segi psikologis juga, kelelahan kerja dapat mengurangi motivasi, kepuasan kerja, dan produktivitas. Penelitian Xie W tahun 2021 mengatakan bahwa individu yang mengalami kelelahan emosional dan mental cenderung memiliki kinerja yang lebih rendah dan lebih mungkin untuk mengalami burnout. Kelelahan kerja juga dapat mempengaruhi hubungan interpersonal di tempat kerja, menyebabkan konflik dan ketidakpuasan di antara rekan kerja. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengenali tanda-tanda kelelahan kerja dan mengambil langkah-langkah untuk mendukung kesejahteraan pekerja, guna mencegah dampak negatif yang lebih luas terhadap produktivitas dan lingkungan kerja secara keseluruhan (Xie et al, 2021).

2.2.5 Hubungan kelelahan kerja dengan kepuasan kerja

Kelelahan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, di mana para pekerja yang mengalami kelelahan cenderung merasa kurang puas dengan pekerjaan mereka. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa kelelahan fisik dan emosional dapat mengurangi motivasi dan komitmennya, yang pada gilirannya menurunkan tingkat kepuasan kerja mereka (Hastuti & Nur Rahman, 2024).

Sebaliknya, kepuasan kerja yang tinggi dapat membantu mengurangi tingkat kelelahan. Pekerja yang merasa puas dengan pekerjaan mereka lebih mampu mengatasi stres dan tuntutan kerja, sehingga mengurangi risiko kelelahan (Jefri Mangara & Soni Kurniawan, 2025).

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Definisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja merujuk pada segala aspek fisik, sosial, dan psikologis yang mempengaruhi pengalaman pekerja di tempat kerja. Ini mencakup elemen-elemen seperti kondisi fisik ruang kerja, peralatan yang digunakan, serta interaksi sosial antara rekan kerja dan manajemen. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan kesejahteraan pekerja, sementara lingkungan yang buruk dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan kinerja (Hafee et al, 2019).

2.3.1.1 Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik meliputi aspek pencahayaan, kebisingan, suhu, dan tata letak ruang kerja. Penelitian menunjukkan bahwa kondisi fisik yang nyaman dan aman dapat meningkatkan konsentrasi dan efisiensi kerja. Misalnya, pencahayaan yang baik dapat mengurangi kelelahan mata dan meningkatkan kenyamanan, sedangkan kebisingan yang berlebihan dapat mengganggu fokus dan produktivitas sehingga berdampak pada penurunan kepuasan kerja (Danisa & Komari, 2023).

2.3.1.2 Lingkungan kerja Psikologis

Lingkungan kerja psikologis merujuk pada kondisi mental dan emosional yang dialami karyawan di tempat kerja, termasuk dukungan sosial, pengakuan, dan keadilan. Lingkungan yang positif berkontribusi pada kepuasan kerja, meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan, sedangkan lingkungan negatif dapat menyebabkan ketidakpuasan. Penelitian Devira Anggaraini (2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi

juga berpengaruh pada kesehatan mental dan kesejahteraan perawat secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan dan memelihara lingkungan kerja psikologis yang sehat guna meningkatkan kepuasan kerja (Anggraini Devira, 2024).

2.3.1.3 Lingkungan Kerja Sosial

Lingkungan kerja juga mencakup faktor sosial dan budaya yang mempengaruhi interaksi antar pekerja. Hubungan yang baik antara rekan kerja dan manajemen dapat menciptakan suasana kerja yang positif, meningkatkan kolaborasi, dan mengurangi konflik. Lingkungan kerja yang mendukung, di mana pekerja merasa dihargai dan didengar, dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Dengan demikian, menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan positif sangat penting untuk keberhasilan organisasi (Izharuddin, 2024).

2.3.1.3.1 Hubungan Interpersonal

Hubungan interpersonal di tempat kerja merujuk pada interaksi dan komunikasi yang terjadi antara individu, termasuk rekan kerja, atasan, dan bawahan. Kualitas hubungan ini memiliki dampak signifikan terhadap suasana kerja dan dinamika tim. Ketika hubungan interpersonal terjalin dengan baik, perawat cenderung merasa lebih dihargai dan didukung, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja. Sebaliknya, hubungan yang buruk dapat memicu konflik, stres, dan ketidakpuasan di kalangan perawat. Penelitian Dewi Lailatul Racmahawati (2024) menunjukkan bahwa dukungan sosial yang diberikan oleh rekan perawat dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja mereka terhadap pekerjaan (Rachmawati D, 2024). Oleh karena itu, penting untuk membangun

hubungan interpersonal yang positif guna menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memuaskan bagi para perawat.

2.3.1.3.2 Dukungan Sosial

Dukungan sosial merujuk pada bantuan, perhatian, dan sumber daya emosional yang diberikan oleh individu atau kelompok kepada seseorang dalam situasi yang menantang atau stres. Dalam konteks tempat kerja, dukungan sosial dapat berasal dari rekan kerja, atasan, atau bahkan keluarga, dan mencakup berbagai bentuk, seperti dukungan emosional, informasi, dan instrumental. Penelitian yang dilakukan oleh Alenjadro, Helena Almeida dan Yolanda Borrego (2022) menunjukkan bahwa dukungan sosial yang kuat di lingkungan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat, karena individu merasa lebih dihargai dan memiliki jaringan yang mendukung dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Ketika perawat menerima dukungan sosial yang memadai, mereka cenderung mengalami pengurangan stres, peningkatan motivasi, dan peningkatan komitmen terhadap pekerjaan. Oleh karena itu, dukungan sosial berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif, yang pada akhirnya berkontribusi pada kepuasan kerja yang lebih tinggi (Orgambídez et al, 2022).

2.3.2 Hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja

Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, di mana kondisi fisik, sosial, dan budaya di tempat kerja dapat memengaruhi perasaan dan motivasi pekerja. Teori Job Characteristics Model menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan motivasi intrinsik pekerja, yang pada gilirannya berkontribusi pada kepuasan kerja (Sutejo, Amin & Yacob, 2022). Elemen-

elemen seperti dukungan sosial, komunikasi yang baik, dan fasilitas yang memadai berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pekerja secara keseluruhan (Izharuddi, 2024).

Selain itu, penelitian terbaru juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang sehat dan mendukung dapat mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kesejahteraan pekerja. Menurut penelitian oleh Pujiarti pada tahun 2023, pekerja yang bekerja dalam lingkungan yang kondusif, dengan akses ke sumber daya yang diperlukan dan dukungan dari rekan kerja, melaporkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa menciptakan lingkungan kerja yang baik tidak hanya bermanfaat bagi pekerja, tetapi juga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan (Pujiarti et al, 2023).

2.4 Beban Kerja Ganda

2.4.1 Definisi beban kerja ganda

Beban kerja ganda merujuk pada situasi di mana individu harus menjalankan lebih dari satu peran atau tanggung jawab secara bersamaan, yang sering kali menyebabkan tekanan dan stres. Konsep ini umum terjadi di berbagai sektor, terutama di dunia kerja, di mana para pekerja diharapkan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan yang tinggi sambil juga menangani tanggung jawab pribadi atau domestik. Beban kerja ganda dapat mengakibatkan kelelahan fisik dan mental, yang berdampak negatif pada produktivitas dan kesejahteraan individu (Yusuf dkk, 2024).

Pada tenaga kesehatan non PNS seperti perawat contohnya, beban kerja ganda menjadi lebih kompleks. Mereka tidak hanya bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan medis kepada pasien, tetapi juga sering kali harus menangani tugas

administratif yang seharusnya menjadi tanggung jawab pegawai negeri sipil (PNS). Tugas-tugas ini meliputi pengisian laporan, pengelolaan data pasien, dan koordinasi dengan pihak lain, yang dapat menyita waktu dan energi yang seharusnya digunakan untuk pelayanan langsung (Tuah Jaya et al, 2022; Aziz H dkk 2023).

Beban kerja ganda yang dialami oleh tenaga kesehatan non PNS juga dapat mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance) mereka. Ketidakmampuan untuk menyeimbangkan tanggung jawab pelayanan dan administrasi dapat menyebabkan konflik antara kedua peran tersebut, yang berdampak pada kesehatan mental dan fisik. Tenaga kesehatan yang memiliki dukungan sosial yang baik dan fleksibilitas dalam pekerjaan cenderung lebih mampu mengelola beban kerja ganda, sehingga meningkatkan kesejahteraan dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien (Chen et al, 2022).

2.4.2 Penyebab umum beban kerja ganda pada tenaga kesehatan

Penyebab umum beban kerja ganda pada tenaga kesehatan sering kali berkaitan dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi dan kurangnya sumber daya yang memadai. Tenaga kesehatan, terutama yang berstatus non PNS, sering kali diharapkan untuk memberikan pelayanan medis yang berkualitas sambil juga menangani berbagai tugas administratif. Kekurang staf dan dukungan di sebuah tempat kerja dapat meningkatkan beban kerja, sehingga tenaga kesehatan harus mengambil alih tanggung jawab yang seharusnya dibagi dengan pegawai lain, termasuk tugas-tugas yang lebih administrative (Yusuf et al, 2024).

Selain itu, budaya kerja yang ada di institusi kesehatan juga berkontribusi terhadap beban kerja ganda. Dalam banyak kasus, tenaga kesehatan non PNS merasa

tertekan untuk memenuhi ekspektasi yang tinggi dari manajemen dan pasien, yang dapat menyebabkan mereka mengambil lebih banyak tanggung jawab daripada yang seharusnya. Penelitian Chen Q tahun 2022 mencatat bahwa tekanan untuk mencapai target kinerja dan kepuasan pasien sering kali membuat tenaga kesehatan merasa harus bekerja lebih keras, bahkan jika itu berarti mengorbankan waktu dan energi untuk tugas-tugas administratif yang tidak seharusnya mereka tangani (Chen et al, 2022).

2.4.3 Dampak beban kerja ganda terhadap kesehatan dan produktivitas

Beban kerja ganda dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap kesehatan fisik dan mental tenaga kesehatan. Ketika individu terpaksa menjalankan berbagai peran secara bersamaan, mereka sering kali mengalami stres yang berkepanjangan, kelelahan, dan masalah kesehatan lainnya. Selain dampak kesehatan mental, beban kerja ganda juga dapat mempengaruhi kesehatan fisik tenaga kesehatan. Kelelahan yang disebabkan oleh tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat menyebabkan penurunan sistem kekebalan tubuh, meningkatkan risiko penyakit, dan memperburuk kondisi kesehatan yang sudah ada. Tenaga kesehatan yang mengalami beban kerja ganda sering kali mengabaikan kesehatan mereka sendiri, seperti kurang tidur dan pola makan yang tidak sehat, yang pada akhirnya dapat memperburuk kondisi fisik mereka (Rashid et al, 2022).

Dari segi produktivitas, beban kerja ganda dapat mengurangi efisiensi dan kualitas pelayanan yang diberikan oleh tenaga kesehatan. Ketika tenaga kesehatan merasa kewalahan dengan tanggung jawab yang berlebihan, mereka cenderung

mengalami penurunan konsentrasi dan fokus, yang dapat berdampak pada kinerja mereka (Chen et al, 2022).

2.4.4 Hubungan beban kerja ganda dengan kepuasan kerja

Beban kerja ganda memiliki hubungan yang erat dengan kepuasan kerja, di mana individu yang mengalami tekanan dari berbagai tanggung jawab cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah. Teori Keseimbangan Kerja (Work-Life Balance Theory) menjelaskan bahwa ketika individu tidak dapat menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab pribadi, mereka akan merasa tertekan dan tidak puas dengan pekerjaan mereka. Tenaga kesehatan yang mengalami beban kerja ganda melaporkan tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah, karena mereka merasa kewalahan dan tidak mampu memenuhi ekspektasi di kedua bidang (Yusuf et al, 2024).

Selain itu, beban kerja ganda dapat mengurangi motivasi dan komitmen tenaga kesehatan terhadap pekerjaan mereka. Ketika tenaga kesehatan merasa tertekan oleh tuntutan yang tinggi, mereka cenderung kehilangan minat dan semangat dalam menjalankan tugas mereka. Tenaga kesehatan yang mengalami beban kerja ganda lebih mungkin untuk merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka, yang dapat berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien. Hal ini menunjukkan pentingnya manajemen yang baik dan dukungan dari organisasi untuk membantu tenaga kesehatan mengelola beban kerja mereka dan meningkatkan kepuasan kerja (Rashid et al, 2022).

2.5 Gaji / Kompensasi

2.5.1 Definisi gaji / kompensasi

Gaji atau kompensasi merujuk pada imbalan yang diterima oleh pekerja sebagai balasan atas pekerjaan yang mereka lakukan. Kompensasi tidak hanya mencakup gaji pokok, tetapi juga berbagai bentuk imbalan lainnya, seperti tunjangan, bonus, dan fasilitas lainnya yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia, kompensasi harus adil dan sesuai dengan kontribusi pekerja terhadap perusahaan, serta mempertimbangkan faktor-faktor seperti tingkat pendidikan, pengalaman, dan tanggung jawab pekerjaan (Kemnaker RI, 2003; Setyawati Y, 2020).

Kompensasi yang baik dan kompetitif sangat penting untuk menarik dan mempertahankan pekerja yang berkualitas. Pekerja yang merasa mendapatkan kompensasi yang adil cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka dan memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk berkontribusi secara maksimal (Ilmiyah D, 2025).

2.5.2 Hubungan gaji dengan kepuasan kerja

Hubungan antara gaji dan kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia. Gaji yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan kepuasan kerja pekerja, karena mereka merasa dihargai atas kontribusi yang diberikan. Pekerja yang menerima gaji sesuai dengan harapan dan standar industri cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Hal ini menciptakan motivasi yang lebih tinggi untuk bekerja secara produktif dan berkontribusi lebih baik kepada Perusahaan (Slanika & Supiyadi, 2025).

Selain itu, gaji juga berfungsi sebagai indikator penghargaan dari perusahaan terhadap pekerja. Ketika pekerja merasa bahwa gaji yang mereka terima tidak sebanding dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diemban, mereka cenderung merasa tidak puas dan kehilangan motivasi. Korelasi positif yang signifikan antara tingkat gaji dan kepuasan kerja, di mana pekerja yang merasa mendapatkan imbalan yang layak lebih mungkin untuk memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan mereka (Safira, 2022).

2.6 Ketidakpastian Karir

2.6.1 Definisi ketidakpastian karir

Ketidakpastian karir atau *job insecurity*, merujuk pada perasaan tidak aman yang dialami individu terkait dengan stabilitas dan keberlanjutan pekerjaan mereka. Hal ini dapat mencakup kekhawatiran tentang kemungkinan kehilangan pekerjaan, perubahan dalam tanggung jawab, atau penurunan status pekerjaan. Ketidakpastian ini sering kali muncul akibat kondisi ekonomi yang tidak stabil, restrukturisasi organisasi, atau perubahan dalam industri yang dapat mempengaruhi posisi pekerja (Ramadhanty & Shafyra, 2024).

Dampak ketidakpastian karir tidak hanya terbatas pada kesehatan mental, tetapi juga dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas pekerja. Ketika pekerja merasa tidak aman dalam pekerjaan mereka, mereka cenderung mengalami penurunan motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan. Penelitian menunjukkan bahwa ketidakpastian karir dapat menyebabkan pekerja merasa tertekan dan kurang fokus, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kualitas kerja dan hubungan interpersonal di tempat kerja. Hal ini menekankan pentingnya manajemen yang baik

untuk mengurangi ketidakpastian dan meningkatkan rasa aman pekerja (Sabirina E & Rozaq, 2023).

Selain itu, ketidakpastian karir dapat memengaruhi keputusan individu dalam merencanakan masa depan mereka, termasuk dalam hal pengembangan karir dan pendidikan. Pekerja yang merasa tidak aman dalam pekerjaan mereka mungkin enggan untuk berinvestasi dalam pelatihan atau pendidikan lebih lanjut, karena mereka meragukan keberlanjutan posisi mereka. Ketidakpastian karir ini dapat menghambat pertumbuhan profesional dan mengurangi peluang untuk mencapai tujuan karir jangka Panjang (Badaruddin et al, 2024).

2.6.2 Faktor penyebab ketidakpastian karir

Ketidakpastian karir sering kali dipicu oleh jenis kontrak kerja yang dimiliki oleh pekerja. Di Indonesia, banyak tenaga kerja yang dipekerjakan dengan kontrak jangka pendek atau kontrak kerja daerah, yang memberikan sedikit jaminan mengenai keberlanjutan pekerjaan mereka. Pekerja dengan kontrak semacam ini cenderung merasa tidak aman karena khawatir tentang kemungkinan tidak diperpanjangnya kontrak setelah masa berakhir. Ketidakpastian yang dihadapi oleh pekerja dengan kontrak tidak tetap dapat menyebabkan stres dan kecemasan, yang pada gilirannya mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas mereka. Hal ini menunjukkan bahwa jenis kontrak kerja memiliki dampak langsung terhadap perasaan aman dalam karir, yang sangat relevan dengan tema ketidakpastian karir (Prahaski & Dharma, 2024).

Selain itu, status kerja juga berkontribusi pada ketidakpastian karir. Pekerja yang bekerja dengan status paruh waktu atau sebagai pekerja lepas sering kali menghadapi

tantangan yang berbeda dibandingkan dengan pekerja tetap. Mereka mungkin tidak memiliki akses yang sama terhadap tunjangan, pelatihan, dan peluang pengembangan karir, yang dapat membuat mereka merasa terpinggirkan dalam organisasi. Pekerja dengan status kerja yang tidak stabil cenderung merasa kurang terikat dengan perusahaan dan lebih rentan terhadap ketidakpastian karir. Hal ini menunjukkan bahwa status kerja yang tidak jelas dapat memperburuk perasaan ketidakamanan dan mempengaruhi motivasi serta komitmen pekerja terhadap pekerjaan mereka (Ridhawati et al, 2024).

Faktor lain yang berkontribusi pada ketidakpastian karir adalah kondisi ekonomi dan pasar kerja yang berubah-ubah. Dalam situasi di mana perusahaan melakukan restrukturisasi atau pengurangan tenaga kerja, pekerja dengan kontrak kerja daerah atau status kerja yang tidak tetap menjadi lebih rentan terhadap pemutusan hubungan kerja. Penelitian menunjukkan bahwa ketidakpastian ekonomi dapat memperburuk perasaan tidak aman di kalangan pekerja, terutama bagi mereka yang tidak memiliki jaminan pekerjaan yang kuat (Tanjung et al, 2024).

2.6.3 Hubungan ketidakpastian karir dengan kepuasan kerja

Ketidakpastian karir memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan non PNS, yang sering kali dihadapkan pada kondisi kerja yang tidak stabil dan kontrak jangka pendek. Tenaga kesehatan non PNS sering merasa cemas mengenai masa depan pekerjaan mereka, terutama ketika tidak ada jaminan perpanjangan kontrak. Kondisi ini diperparah dengan belum adanya kepastian jenjang yang jelas baik dalam bentuk pengangkatan sebagai PPPK maupun mekanisme penghargaan karir jangka panjang, sehingga tenaga kesehatan non PNS terkadang

sulit untuk merencanakan masa depan profesional mereka. Penelitian menunjukkan bahwa ketidakpastian karir yang dialami oleh tenaga kesehatan non PNS berhubungan negatif dengan kepuasan kerja mereka (Sitompul H, 2024). Pekerja yang merasa tidak aman dalam posisi mereka cenderung mengalami penurunan motivasi dan komitmen, yang berdampak pada kualitas pelayanan kesehatan yang mereka berikan. Hal ini menunjukkan bahwa ketidakpastian karir dapat mengurangi rasa puas dan keterikatan tenaga kesehatan terhadap pekerjaan mereka, yang pada akhirnya mempengaruhi kualitas layanan yang diterima oleh pasien.

Selain itu, ketidakpastian karir juga dapat mempengaruhi hubungan interpersonal di lingkungan kerja, yang sangat penting dalam konteks pelayanan kesehatan. Tenaga kesehatan non-PNS yang merasa tidak aman sering kali menjadi lebih defensif dan kurang terbuka dalam berkomunikasi dengan rekan kerja, sehingga menciptakan suasana kerja yang tidak kondusif. Mereka yang mengalami ketidakpastian karir cenderung merasa terasing dan kurang terlibat dalam tim, yang pada gilirannya mengurangi kepuasan kerja mereka (Yusuf et al, 2023).

2.7 Peluang Karir

Peluang karir adalah kesempatan yang diberikan organisasi kepada karyawan untuk tumbuh melalui peningkatan keterampilan dan jabatan. Ketika karyawan melihat adanya prospek karir yang jelas, mereka cenderung lebih termotivasi dan loyal. Lingkungan kerja yang mendukung pengembangan karir juga menciptakan rasa aman dan optimisme. Hal ini secara langsung meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan merasa masa depannya diperhatikan. Studi oleh Acep Samsudin, maharani, Faizal dan Maulidya Rintala (2024) membuktikan bahwa peluang karir yang baik

secara signifikan meningkatkan kepuasan dan keterlibatan kerja (Samsudin et al, 2024).

2.7.1 Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja adalah upaya sistematis untuk meningkatkan kompetensi karyawan sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Pelatihan yang relevan membuat karyawan merasa dihargai dan diperhatikan oleh organisasi. Hal ini berdampak positif pada kepuasan kerja karena menumbuhkan rasa percaya diri dan kemampuan untuk berkembang. Lingkungan kerja yang memberikan pelatihan rutin juga mendorong keterlibatan karyawan lebih dalam. Indra Singh dan Arulsamy (2023) menemukan bahwa kepuasan terhadap pelatihan berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja secara keseluruhan (Arulsamy et al, 2023).

2.7.2 Kenaikan Jabatan

Kenaikan jabatan merupakan bentuk penghargaan atas kinerja, tanggung jawab, dan loyalitas karyawan. Promosi membuat karyawan merasa diakui serta memberikan semangat baru untuk terus berkembang. Rasa puas pun meningkat karena ada pencapaian yang nyata dalam perjalanan karir. Selain itu, promosi menumbuhkan komitmen terhadap organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Karistya Safitri, Zunaidah dan Supardi (2018), promosi jabatan secara signifikan berdampak terhadap peningkatan kepuasan kerja di berbagai sektor (Safitri & Bakri, 2018).

2.8 Penelitian Terdahulu

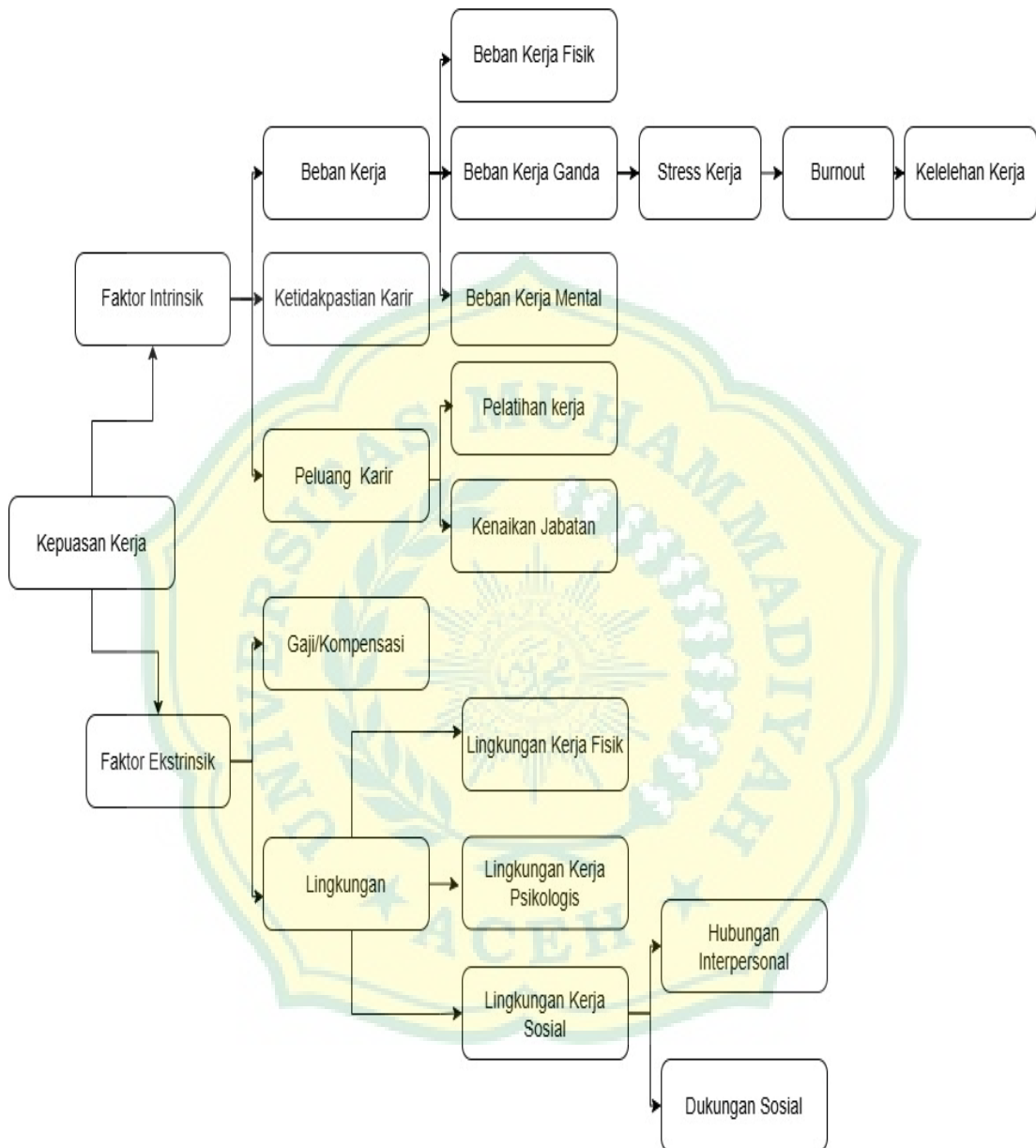
TABEL 2.1 PENELITIAN TERDAHULU

No	Nama Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Ainy et al. 2025)	Job Satisfaction Among Health Workers at Primary Health Care in Palembang City, Indonesia	Kuantitatif, Cross-sectional	Ketidakpastian status kerja dan kurangnya pelatihan menjadi penyebab utama rendahnya kepuasan kerja.
2	Aziz H. et al. (2023)	Pengaruh Peran Ganda, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Wanita	Kuantitatif, SEM	Beban kerja ganda dan lingkungan kerja buruk menurunkan kinerja melalui ketidakpuasan kerja.
3	Permadi et al. (2023)	The Effect of Work-Life Balance and Workload on Job Satisfaction to Affect Nurse Performance	Kuantitatif, Path Analysis	Work-life balance dan beban kerja ganda signifikan terhadap kepuasan dan kinerja perawat.
4	Safira (2022)	Pengaruh Gaji, Kondisi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pekerja PLN	Kuantitatif, Regresi Linier	Gaji dan kondisi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.9 Kerangka Teori

Kerangka teori dalam penelitian ini menggunakan modifikasi Teori Dua Faktor Herzberg yang mengelompokkan faktor-faktor kepuasan kerja menjadi intrinsik dan

ekstrinsik. Kerangka ini digunakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel serta menjadi dasar dalam penyusunan instrumen dan analisis data penelitian.



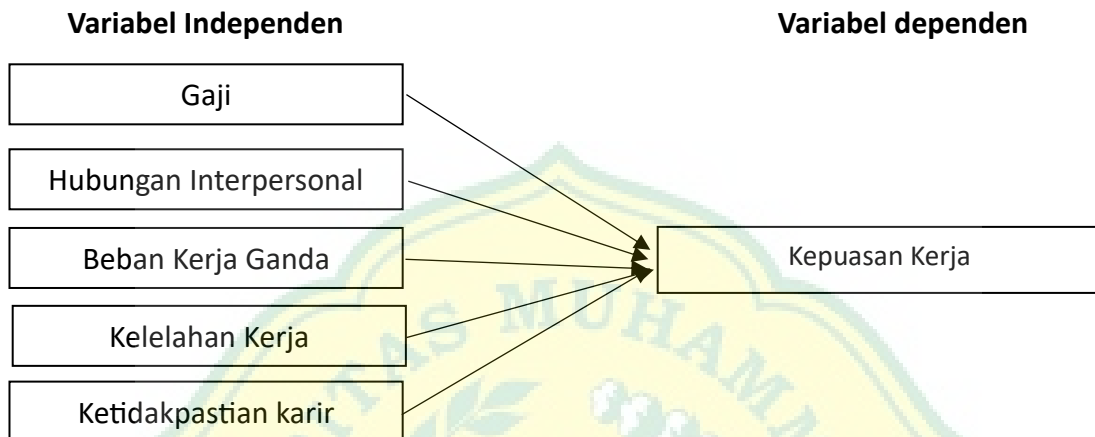
Gambar 2.1 Kerangka Teori

Sumber: Modifikasi Teori (Herzberg, 1959) & (Putri, 2008)

BAB III

KERANGKA KONSEP

3.1 Kerangka Konsep



Gambar 3.1 Kerangka Konsep

3.2 Variabel Penelitian

Variabel adalah nilai yang memiliki variasi antar data satu dengan data yang lain, memiliki karakteristik dimana dapat diukur perbedaan antara variabelnya, Adapun jenis variabel penelitian ini yakni variable Independen, serta variabel dependen.

1. Variabel Independen

Variabel yang dapat berpengaruh atau mempengaruhi sebab perubahan dari variabel dependen. Variabelnya yakni Kelelahan kerja, Lingkungan kerja, Beban ganda, Gaji dan Ketidakpastian karir.

2. Variabel Dependen

Variabel yang telah menjadi akibat karena keberadaan variabel bebas atau variabel yang di pengaruhi oleh variable bebas. Adapun variabel nya ialah kepuasan kerja.

3.3 Definisi Operasional

TABEL 3.1 DEFINISI OPERASIONAL

No	Variabel	Definisi Operasional	Cara Ukur	Alat Ukur	Hasil Ukur	Skala
1	Kepuasan Kerja	Tingkat kepuasan dalam menjalankan pekerjaannya	Kuesioner	<i>Minnesota Satisfaction Questionnaire</i> (MSQ) Versi Pendek	- Tidak Puas - Puas	Ordinal
VARIABEL INDEPENDEN						
2	Gaji	Tingkat Kecukupan imbalan finansial (gaji) yang diterima sebagai kompensasi atas pekerjaannya	Kuesioner	Kuesioner	- Tidak Cukup - Cukup	Ordinal
3	Hubungan Interpersonal	kualitas interaksi sosial dan komunikasi yang terjalin antara dirinya dengan rekan kerja maupun atasan dalam lingkungan kerja.	Kuesioner	Kuesioner	- Tidak baik - Baik	Ordinal
4	Beban Kerja Ganda	Tingkat keberagaman dan ketidaksesuaian tanggung jawab kerja yang dijalankan secara bersamaan di luar tugas utama pelayanan keperawatan .	Kuesioner	Kuesioner	- Tidak Terbebani - Terbebani	Ordinal

5	Kelelahan Kerja	kondisi perawat yang mengalami penurunan aktivitas, motivasi, dan gejala fisik selama menjalankan pekerjaan.	Kuesioner	Kuesioner KAUPK2 (Kuesioner Alat Ukur Perasaan Kelelahan Kerja)	- Lelah - Tidak Lelah	Ordinal
6	Ketidakpastian Karir	Tingkatan terhadap rasa ragu, khawatir, dan kesulitan dalam merespons situasi karir yang tidak pasti atau tidak dapat diprediksi.	Kuesioner	<i>Kuesioner Intolerance of Uncertainty Scale (IUS)</i>	- Rendah - Tinggi	Ordinal

3.4 Metode Pengukuran

Metode pengukuran dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan instrumen kuesioner terstandarisasi maupun kuesioner modifikasi yang telah disesuaikan dengan indikator masing-masing variabel. Pengukuran dilakukan terhadap satu variabel dependen dan lima variabel independen sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja (Adawiyah et al, 2022)
 - a) Tidak Puas, jika total skor < 50
 - b) Puas, jika total skor \geq 50
2. Gaji (Maharani & Purnamawati G, 2021)
 - a) Tidak Cukup, Jika total skor <10
 - b) Cukup, Jika total skor \geq 10

3. Hubungan Interpersonal (Putri H, 2018)
 - a) Tidak Baik, jika total skor <10
 - b) Baik, jika total skor ≥ 10
4. Beban Kerja Ganda (Gumelar et al, 2021)
 - a) Tidak Terbebani, jika total skor <10
 - b) Terbebani, jika total skor ≥ 10
5. Kelelahan Kerja (Hijriani N, 2017)
 - a) Tidak Lelah, jika skor <26
 - b) Lelah, jika skor ≥ 26
6. Ketidakpastian Karir(Lovian et al, 2023)
 - a) Rendah, jika total skor <8
 - b) Tinggi, jika total skor ≥ 8

3.5 Hipotesa Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini maka hipotesisnya sebagai berikut:

1. Ha: Adanya hubungan antara gaji dengan kepuasan kerja pada tenaga kesehatan non PNS di Puskesmas Aceh Selatan tahun 2025.
2. Ho: Tidak adanya hubungan antara hubungan interpersonal dengan kepuasan kerja pada tenaga kesehatan non PNS di Puskesmas Aceh Selatan tahun 2025.
3. Ha: Adanya hubungan antara beban kerja ganda dengan kepuasan kerja pada tenaga kesehatan non PNS di Puskesmas Aceh Selatan tahun 2025.
4. Ha: Adanya hubungan antara kelelahan kerja dengan kepuasan kerja pada tenaga kesehatan non PNS di Puskesmas Aceh Selatan tahun 2025.

5. Ha: Adanya hubungan antara ketidakpastian karir dengan kepuasan kerja pada tenaga kesehatan non PNS di Puskesmas Aceh Selatan tahun 2025.



BAB IV

METODOLOGI PENELITIAN

4.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain *cross-sectional*, Pendekatan ini dipilih karena peneliti ingin melihat hubungan antara berbagai faktor seperti kelelahan kerja, lingkungan kerja, beban kerja ganda, gaji, dan ketidakpastian karir terhadap tingkat kepuasan kerja tenaga kesehatan non PNS pada satu waktu tertentu.

Penelitian ini diawali dengan cara mengidentifikasi masalah, studi literatur, survei lokasi untuk studi pendahuluan penelitian, dan pengurusan izin penelitian. Dengan variabel independen (Gaji, Hubungan Interpersonal, Beban kerja ganda, Kelelahan kerja dan Ketidakpastian karir) dan variabel dependen kepuasan kerja yang diteliti dalam waktu bersamaan.

4.2 Populasi dan Sampel

4.2.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh tenaga kesehatan non Pegawai Negeri Sipil (non PNS) yang bekerja di Puskesmas wilayah Kabupaten Aceh Selatan pada tahun 2025. Kelompok tenaga kesehatan tersebut terdiri dari berbagai profesi, seperti perawat, bidan, dokter, tenaga laboratorium, tenaga gizi, dan tenaga kefarmasian yang berstatus non PNS serta aktif melaksanakan tugas pelayanan kesehatan di Puskesmas.

Dalam penelitian ini, populasi operasional difokuskan pada tenaga perawat non PNS, dengan pertimbangan bahwa kelompok ini memiliki proporsi terbesar dan

keterlibatan yang tinggi dalam memberikan pelayanan kesehatan dasar secara langsung kepada masyarakat di Puskesmas. Dari total 27 Puskesmas yang ada di Kabupaten Aceh Selatan, tercatat sebanyak 458 perawat non PNS yang aktif bertugas.

Pemilihan lokasi penelitian dilakukan menggunakan teknik *purposive sampling*, dengan kriteria jarak puskesmas maksimal ± 20 km dari Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Selatan, Ketersediaan perawat non PNS yang memadai serta kemampuan dan keterbatasan peneliti baik dari segi waktu, biaya maupun aksesibilitas lokasi penelitian. Berdasarkan kriteria tersebut, terpilih enam Puskesmas sebagai lokasi penelitian, yaitu:

1. Puskesmas Sawang
2. Puskesmas Sedar
3. Puskesmas Samadua
4. Puskesmas Tapak Tuan
5. Puskesmas Lhok Bengkuang
6. Puskesmas Ladang Tuha

Dengan demikian, jumlah perawat non PNS yang aktif bertugas pada keenam Puskesmas terpilih di Kabupaten Aceh Selatan adalah sebanyak 86 orang.

4.2.2 Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah perawat non Pegawai Negeri Sipil (non PNS) yang bekerja di Puskesmas terpilih di wilayah Kabupaten Aceh Selatan dan memenuhi kriteria inklusi penelitian. Penetapan perawat non PNS sebagai subjek penelitian didasarkan pada peran dan keterlibatan langsung kelompok ini dalam pelaksanaan pelayanan kesehatan dasar di Puskesmas.

Kriteria inklusi dalam penelitian ini meliputi perawat non PNS yang aktif bertugas pada tahun 2025 dan bersedia menjadi responden penelitian. Perawat non PNS yang tidak memenuhi kriteria inklusi tersebut tidak diikutsertakan dalam penelitian.

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 86 orang perawat non PNS. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode total sampling, di mana seluruh perawat non PNS yang memenuhi kriteria inklusi dijadikan sebagai responden penelitian. Dengan demikian, sampel yang digunakan dalam penelitian ini dinilai telah memadai untuk mendukung analisis hubungan antara variabel penelitian secara sistematis dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

4.3 Kriteria Inklusi dan eksklusi

4.3.1 Kriteria inklusi

- a. Responden adalah perawat yang berstatus non Pegawai Negeri Sipil (non PNS).
- b. Perawat yang aktif bertugas pada saat penelitian dilakukan.
- c. Perawat yang memiliki masa kerja minimal 2 tahun berturut-turut, sehingga telah memahami kondisi kerja dan lingkungan tempat bertugas.
- d. Bersedia berpartisipasi dalam penelitian dan mengisi kuesioner secara lengkap dan jujur.

4.3.2 Kriteria eksklusi

- a. Perawat yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS).

- b. Perawat non PNS yang sedang menjalani cuti, seperti cuti melahirkan, cuti sakit dalam jangka waktu panjang, atau cuti belajar pada saat penelitian dilakukan.
- c. Perawat non PNS yang dalam kurun waktu satu tahun terakhir mengalami mutasi antar Puskesmas, karena dapat memengaruhi konsistensi pengalaman kerja di satu unit pelayanan.

4.4 Jenis data

Jenis sumber data yang digunakan oleh peneliti adalah data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer yang peneliti peroleh ialah langsung dari sumber yakni di ambil dari responden penelitian secara langsung. Adapun data yang diperoleh dari pengisian dan jawaban kuesioner secara langsung.

2. Data Sekunder

Peneliti menggunakan data sekunder untuk menunjang data primer dan membantu memperjelas data yang di butuhkan. Data sekunder dalam penelitian ini berupa foto dokumentasi, jurnal, serta data-data lain yang peneliti dapatkan melalui media internet sebagai pembanding.

4.5 Lokasi Penelitian dan Waktu

4.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada enam Puskesmas terpilih yang berada di wilayah Kabupaten Aceh Selatan, yaitu Puskesmas Sawang, Puskesmas Sedar,

Puskesmas Samadua, Puskesmas Tapak Tuan, Puskesmas Lhok Bengkuang, dan Puskesmas Ladang Tuha.

4.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 13–30 Desember 2025. Pelaksanaan penelitian meliputi tahapan persiapan, pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada responden, serta pengolahan dan analisis data penelitian.

4.6 Pengumpulan Data

Pengumpulan data ini dengan cara sebagai berikut:

a. Kuesioner

Kuesioner yang digunakan terdiri dari dua bagian utama, yaitu kuesioner *Fatigue Assessment Scale* (FAS) untuk mengukur tingkat kelelahan kerja, serta kuesioner *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ) untuk mengukur kepuasan kerja. Selain itu, peneliti menyusun sejumlah butir tambahan yang mengukur faktor lain seperti lingkungan kerja, gaji, ketidakpastian karier, dan beban kerja ganda, berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu. Seluruh kuesioner dibagikan langsung kepada responden dan diisi secara mandiri dengan pendampingan peneliti selama proses pengisian untuk memastikan kelengkapan dan kejelasan jawaban.

b. Dokumentasi

Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data sekunder yang mendukung penelitian, seperti jumlah perawat non PNS di masing-masing puskesmas, struktur organisasi, dan profil puskesmas. Dokumen ini diperoleh dari instansi terkait, yaitu Dinas Kesehatan dan masing-masing puskesmas,

sebagai bagian dari data pendukung yang memperkuat keabsahan data primer yang diperoleh dari responden.

c. Studi kepustakaan

Studi kepustakaan dilakukan untuk mendapatkan data sekunder maupun landasan teori yang bersumber dari buku, jurnal ilmiah, maupun penelitian sebelumnya yang terkait dengan penelitian yang dilakukan.

4.7 Pengolahan Data dan Analisis Data

4.7.1 Pengolahan Data

Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan setelah seluruh kuesioner terkumpul dari responden. Data yang diperoleh kemudian diolah secara kuantitatif menggunakan bantuan perangkat lunak *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) untuk menghasilkan data yang siap dianalisis sesuai dengan tujuan penelitian. Tahapan pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi beberapa langkah sebagai berikut:

a. Coding

Tahap coding dilakukan dengan memberikan kode numerik pada setiap jawaban responden sesuai dengan kategori jawaban yang tersedia pada kuesioner. Pemberian kode ini bertujuan untuk mempermudah proses pengolahan dan analisis data secara statistik.

b. Editing

Setelah proses coding dilakukan, tahap editing dilakukan dengan memeriksa kembali data yang telah diberi kode untuk memastikan kelengkapan, kejelasan, dan konsistensi jawaban responden. Data yang tidak lengkap atau

tidak sesuai dicermati kembali agar tidak menimbulkan kesalahan dalam proses analisis.

c. Scoring

Tahap scoring dilakukan dengan memberikan skor pada setiap item pertanyaan berdasarkan pedoman scoring yang telah ditetapkan. Pengukuran kelelahan kerja menggunakan *Fatigue Assessment Scale* (FAS) dan kepuasan kerja menggunakan *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ). Sementara itu, variabel gaji, hubungan interpersonal, beban kerja ganda, dan ketidakpastian karir diberikan skor sesuai dengan instrumen yang dikembangkan oleh peneliti.

d. Entry

Data yang telah melalui proses coding dan scoring selanjutnya dimasukkan ke dalam program SPSS sesuai dengan variabel dan indikator penelitian yang telah ditentukan.

e. Cleaning

Setelah data dimasukkan ke dalam SPSS, dilakukan proses cleaning data untuk meminimalisir kesalahan input, data ganda, maupun data yang tidak sesuai dengan kode yang telah ditetapkan.

f. Tabulating

Pada tahap akhir peneliti menyusun data ke dalam bentuk tabel sesuai dengan tujuan penelitian. Data yang telah ditabulasi selanjutnya digunakan sebagai dasar dalam analisis univariat dan bivariat.

4.7.2 Analisis Data

Analisis Data adalah kegiatan pengelompokan data berdasarkan variabel, menyajikan variabel yang telah diteliti, dan hipotesis dapat dijawab melalui perhitungan statistik (sofwatillah et al, 2024).

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

a. Analisis Univariat

Analisis univariat dilakukan untuk mendeskripsikan karakteristik responden dan distribusi masing-masing variabel yang diteliti secara tunggal. Pada tahap ini, peneliti menyajikan data dalam bentuk distribusi frekuensi dan persentase, sehingga dapat diketahui gambaran umum responden berdasarkan variabel tertentu. Analisis univariat dalam penelitian ini digunakan untuk mendeskripsikan masing-masing variabel yaitu, seperti gaji, hubungan interpersonal, beban kerja ganda, kelelahan kerja, ketidakpastian karir dan kepuasan kerja. Hasil analisis univariat disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi. Penyajian data ini bertujuan untuk memudahkan peneliti dan pembaca dalam memahami komposisi responden penelitian secara menyeluruh.

b. Analisis Bivariat

Analisis bivariat dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, yaitu kepuasan kerja pada perawat non-PNS. Uji statistik yang digunakan adalah uji Chi-Square karena data bersifat kategorik dan disajikan dalam bentuk tabel silang (crosstab) 2×2.

Penggunaan uji Chi-Square memenuhi beberapa syarat, yaitu:

1. Data berbentuk kategorik.
2. Sampel bersifat independen.
3. Tidak terdapat sel dengan nilai expected count kurang dari 5 lebih dari 20% total sel.

Apabila syarat tersebut tidak terpenuhi, maka digunakan uji alternatif Fisher's Exact Test. Hasil analisis disajikan dalam bentuk jumlah (n), persentase (%), dan nilai p-value dengan tingkat kemaknaan ($\alpha = 0,05$).

4.8 Keterbatasan Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yang menyertai proses penelitian ini. Proses pengumpulan data dilakukan melalui dua pendekatan, yaitu pengisian kuesioner dengan wawancara terstruktur oleh peneliti dan pengisian secara mandiri oleh sebagian responden. Perbedaan metode pengisian tersebut berpotensi menimbulkan variasi dalam pemahaman terhadap item pertanyaan. Namun demikian, peneliti telah melakukan standarisasi prosedur dengan memberikan penjelasan yang sama kepada seluruh responden serta mengacu pada pedoman instrumen yang digunakan, sehingga perbedaan tersebut dapat diminimalkan dan tidak memengaruhi substansi data yang diperoleh secara signifikan.

Selain itu, penelitian ini juga menggunakan desain cross-sectional, di mana pengukuran variabel dilakukan pada satu periode waktu tertentu. Desain ini memungkinkan identifikasi hubungan antarvariabel secara sistematis, namun tidak bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat secara langsung.

BAB V

GAMBARAN UMUM

5.1 Letak Geografis

Penelitian ini dilaksanakan pada enam Puskesmas yang berada di wilayah Kabupaten Aceh Selatan, Provinsi Aceh, yaitu Puskesmas Sawang, Puskesmas Sedar, Puskesmas Samadua, Puskesmas Tapak Tuan, Puskesmas Lhok Bengkuang, dan Puskesmas Ladang Tuha. Secara administratif, keenam Puskesmas tersebut berada di bawah kewenangan Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Selatan dan tersebar di beberapa kecamatan dengan karakteristik wilayah yang beragam.

Kabupaten Aceh Selatan terletak di bagian barat daya Provinsi Aceh dan memiliki kondisi geografis yang meliputi wilayah pesisir pantai, daerah perbukitan, serta kawasan pedesaan. Letak geografis tersebut menjadikan Puskesmas sebagai fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama yang memiliki peran strategis dalam menjangkau masyarakat, khususnya di wilayah dengan keterbatasan akses transportasi dan jarak tempuh yang relatif jauh dari pusat pemerintahan daerah.

Jarak rata-rata lokasi Puskesmas dengan Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Selatan sekitar ± 20 km. Kondisi ini memengaruhi pola koordinasi pelayanan, sistem pengawasan, serta pelaksanaan program kesehatan. Selain itu, akses menuju beberapa Puskesmas masih menghadapi kendala geografis, terutama di wilayah pesisir dan perbukitan, sehingga menuntut kesiapsiagaan, fleksibilitas, dan mobilitas kerja yang tinggi dari tenaga kesehatan, khususnya perawat non Pegawai Negeri Sipil (non PNS).

Meskipun penelitian ini tidak mencakup seluruh Puskesmas yang ada di Kabupaten Aceh Selatan, keenam Puskesmas yang dipilih secara purposif dinilai mampu merepresentasikan kondisi umum pelayanan kesehatan dasar di wilayah pesisir maupun pedalaman, terutama dari sisi beban kerja, lingkungan kerja, dan sistem pelayanan kesehatan yang dijalankan.

5.2 Visi dan Misi

Secara umum, Puskesmas di Kabupaten Aceh Selatan memiliki visi yang berorientasi pada terwujudnya masyarakat yang sehat melalui penyelenggaraan pelayanan kesehatan dasar yang bermutu, merata, dan berkeadilan. Visi tersebut menjadi arah utama dalam pelaksanaan seluruh program dan kegiatan pelayanan kesehatan di tingkat kecamatan.

Adapun misi Puskesmas di Kabupaten Aceh Selatan pada umumnya meliputi:

1. Menyelenggarakan pelayanan kesehatan dasar yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat.
2. Meningkatkan akses dan pemerataan pelayanan kesehatan bagi seluruh lapisan masyarakat.
3. Mengembangkan kerja sama lintas sektor dalam mendukung pembangunan kesehatan.
4. Meningkatkan kompetensi, profesionalisme, serta kesejahteraan tenaga kesehatan dalam rangka menunjang mutu pelayanan.

5.3 Motto Puskesmas

Pada prinsipnya, Puskesmas di Kabupaten Aceh Selatan menjunjung tinggi semangat pelayanan yang berorientasi pada kepentingan masyarakat. Motto

pelayanan yang diusung secara umum mencerminkan komitmen Puskesmas dalam memberikan pelayanan kesehatan yang humanis, responsif, dan bertanggung jawab, dengan menempatkan kesehatan masyarakat sebagai prioritas utama dalam setiap tindakan pelayanan.

5.4 Gambaran Umum Tenaga Kesehatan

Tenaga kesehatan di Puskesmas wilayah Kabupaten Aceh Selatan terdiri dari tenaga berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan non Pegawai Negeri Sipil (non PNS) yang bersama-sama berperan dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan dasar. Tenaga kesehatan tersebut mencakup berbagai profesi, seperti dokter/dokter gigi, tenaga kesmas, perawat, bidan, tenaga kefarmasian, tenaga gizi, tenaga laboratorium, tenaga kesehatan lingkungan dan tenaga administrasi. Adapun jumlah tenaga kesehatan pada enam Puskesmas terpilih berdasarkan jenis tenaga dan status kepegawaian disajikan pada tabel berikut.

TABEL 5. 1 JUMLAH TENAGA KESEHATAN DI ENAM PUSKEMAS TERPILIH KABUPATEN ACEH SELATAN TAHUN 2025

No	Jenis Tenaga Kesehatan	PNS (ORANG)	Non PNS (Orang)	Jumlah
1	Dokter	8	6	14
2	Dokter Gigi	5	-	5
3	Tenaga Kesehatan Masyarakat	10	34	44
4	Perawat	57	86	143
5	Bidan	47	33	80
6	Tenaga Kefarmasian	4	8	12
7	Tenaga Gizi	7	8	15
8	Tenaga Laboratorium	7	-	7
9	Tenaga Kesehatan Lingkungan	3	1	4
10	Tenaga Administrasi	5	17	22
TOTAL		153	193	346

(Sumber: Data Primer Tahun 2025)

BAB VI

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

6.1 Hasil Penelitian

Penelitian ini di dilaksanakan pada tenaga kesehatan non Pegawai Negeri Sipil (non PNS), khususnya perawat, yang bekerja di enam Puskesmas wilayah Kabupaten Aceh Selatan, yaitu Puskesmas Sawang, Puskesmas Sedar, Puskesmas Samadua, Puskesmas Tapak Tuan, Puskesmas Lhok Bengkuang, dan Puskesmas Ladang Tuha. Pengumpulan data penelitian dilakukan pada bulan Desember tahun 2025 sesuai dengan jadwal penelitian yang telah ditetapkan.

Fokus penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja tenaga kesehatan non-PNS di Puskesmas Kabupaten Aceh Selatan. Faktor-faktor yang diteliti meliputi gaji, hubungan interpersonal, beban kerja ganda, kelelahan kerja, dan ketidakpastian karier. Kepuasan kerja diukur menggunakan kuesioner Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) versi pendek sebagai instrumen baku.

Hasil pengolahan data dan analisis statistik disajikan secara bertahap dalam bentuk tabel untuk menggambarkan karakteristik responden, distribusi masing-masing variabel penelitian, serta hubungan antara faktor-faktor yang diteliti dengan tingkat kepuasan kerja tenaga kesehatan non-PNS dan disajikan seperti berikut.

6.1.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini, yang meliputi umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Hasil analisis disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi dan persentase guna memberikan gambaran umum mengenai

karakteristik responden. Hasil karakteristik responden selanjutnya disajikan dalam tabel -tabel berikut:

6.1.1.1 Umur Responden

TABEL 6.1

DISTRIBUSI FREKUENSI RESPONDEN BERDASARKAN UMUR PERAWAT NON PNS PADA ENAM PUSKESMAS TERPILIH DI KABUPATEN ACEH SELATAN TAHUN 2025

No	Umur	Frekuensi (<i>f</i>)	Persentase (%)
1	21-28 tahun	16	18.6
2	29-35 tahun	48	55.8
3	36-42 tahun	14	16.3
4	23-49 tahun	8	9.3
Total		86	100.0

(Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2025)

Berdasarkan Tabel 6.1, mayoritas responden perawat non PNS berada pada kelompok umur 29–35 tahun dengan persentase sebesar 55,8%.

6.1.1.2 Jenis Kelamin

TABEL 6.2

DISTRIBUSI FREKUENSI RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN PERAWAT NON PNS PADA ENAM PUSKESMAS TERPILIH DI KABUPATEN ACEH SELATAN TAHUN 2025

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (<i>f</i>)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	6	7.0
2	Perempuan	80	93.0
Total		86	100.0

(Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2025)

Berdasarkan Tabel 6.2, mayoritas responden perawat non PNS berjenis kelamin perempuan dengan persentase sebesar 93,0%.

6.1.1.3 Pendidikan Terakhir

TABEL 6.3

DISTRIBUSI FREKUENSI RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN TERAKHIR PERAWAT NON PNS PADA ENAM PUSKESMAS TERPILIH DI KABUPATEN ACEH SELATAN TAHUN 2025

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi (<i>f</i>)	Persentase (%)
1	D3	75	87.2
2	S1	3	3.5
3	Profesi	6	7.0
4	S2	2	2.3
Total		86	100.0

(Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2025)

Berdasarkan Tabel 6.3, mayoritas responden perawat non PNS memiliki tingkat pendidikan terakhir D3 dengan persentase sebesar 87,2%.

6.1.1.4 Lama Bekerja

TABEL 6.4

DISTRIBUSI FREKUENSI RESPONDEN BERDASARKAN LAMA BEKERJA PERAWAT NON PNS PADA ENAM PUSKESMAS TERPILIH DI KABUPATEN ACEH SELATAN TAHUN 2025

No	Lama Bekerja	Frekuensi (<i>f</i>)	Persentase (%)
1	2-6 tahun	42	48.8
2	7-12 tahun	39	45.3
3	13-19 tahun	5	5.8
Total		86	100.0

(Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2025)

Berdasarkan Tabel 6.4, mayoritas responden perawat non PNS memiliki lama bekerja 2–6 tahun dengan persentase sebesar 48,8%.

6.1.2 Analisis Univariat

Analisis univariat adalah teknik analisis data yang hanya melibatkan satu variabel secara terpisah, tanpa menghubungkannya dengan variabel lain. Jenis analisis ini juga dikenal sebagai analisis deskriptif atau statistik deskriptif, yang bertujuan untuk menggambarkan kondisi atau karakteristik fenomena yang sedang diteliti. Tujuan utama dari analisis ini adalah untuk memahami karakteristik dasar, distribusi, dan sifat-sifat variabel tersebut secara mendalam, tanpa mempertimbangkan kaitannya dengan variabel lain. Hasil analisis univariat selanjutnya disajikan dalam tabel -tabel berikut:

6.1.2.1 Gaji

TABEL 6.5

DISTRIBUSI FREKUENSI RESPONDEN BERDASARKAN GAJI PERAWAT NON PNS PADA ENAM PUSKESMAS TERPILIH DI KABUPATEN ACEH SELATAN TAHUN 2025

No	Gaji	Frekuensi (<i>f</i>)	Persentase (%)
1	Tidak Cukup	56	65.1
2	Cukup	30	34.9
Total		86	100.0

(Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2025)

Berdasarkan Tabel 6.5, Sebagian besar responden menyatakan gaji yang diterima berada pada kategori tidak cukup dengan persentase sebesar 65,1%, Sedangkan responden yang menyatakan gaji dalam kategori cukup sebesar 34,9%.

6.1.2.2 Hubungan Interpersonal

TABEL 6.6
DISTRIBUSI FREKUENSI RESPONDEN BERDASARKAN HUBUNGAN INTERPERSONAL PERAWAT NON PNS PADA ENAM PUSKESMAS TERPILIH DI KABUPATEN ACEH SELATAN TAHUN 2025

No	Hubungan Interpersonal	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	Tidak Baik	2	2.3
2	Baik	84	97.7
Total		86	100.0

(Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2025)

Berdasarkan Tabel 6.6, hampir seluruh responden memiliki hubungan interpersonal dalam kategori baik dengan persentase sebesar 97,7%, sedangkan responden dengan hubungan interpersonal tidak baik sebesar 2,3%.

6.1.2.3 Beban Kerja Ganda

TABEL 6.7
DISTRIBUSI FREKUENSI RESPONDEN BERDASARKAN BEBAN KERJA GANDA PERAWAT NON PNS PADA ENAM PUSKESMAS TERPILIH DI KABUPATEN ACEH SELATAN TAHUN 2025

No	Beban Kerja Ganda	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	Tidak Terbebani	21	24.4
2	Terbebani	65	75.6
Total		86	100.0

(Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2025)

Berdasarkan Tabel 6.7, sebagian besar responden berada pada kategori terbebani beban kerja ganda dengan persentase sebesar 75,6%, sedangkan responden yang tidak terbebani sebesar 24,4%.

6.1.2.4 Kelelahan Kerja

TABEL 6.8

DISTRIBUSI FREKUENSI RESPONDEN BERDASARKAN KELELAHAN KERJA PERAWAT NON PNS PADA ENAM PUSKESMAS TERPILIH DI KABUPATEN ACEH SELATAN TAHUN 2025

No	Kelelahan Kerja	Frekuensi (<i>f</i>)	Persentase (%)
1	Tidak Lelah	39	45.3
2	Lelah	47	54.7
Total		86	100.0

(Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2025)

Berdasarkan Tabel 6.8, responden yang mengalami kelelahan kerja memiliki persentase sebesar 54,7%, sedangkan responden yang tidak mengalami kelelahan kerja sebesar 45,3%.

6.1.2.5 Ketidakpastian Karir

TABEL 6.9

DISTRIBUSI FREKUENSI RESPONDEN BERDASARKAN KETIDAKPASTIAN KARIR PERAWAT NON PNS PADA ENAM PUSKESMAS TERPILIH DI KABUPATEN ACEH SELATAN TAHUN 2025

No	Ketidakpastian Karir	Frekuensi (<i>f</i>)	Persentase (%)
1	Rendah	30	34.9
2	Tinggi	56	65.1
Total		86	100.0

(Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2025)

Berdasarkan Tabel 6.9, sebagian besar responden berada pada kategori ketidakpastian karir tinggi dengan persentase sebesar 65,1%, sedangkan responden dengan tingkat ketidakpastian karir rendah sebesar 34,9%.

6.1.2.5 Kepuasan Kerja

TABEL 6.10

DISTRIBUSI FREKUENSI RESPONDEN BERDASARKAN KEPUASAN KERJA PERAWAT NON PNS PADA ENAM PUSKESMAS TERPILIH DI KABUPATEN ACEH SELATAN TAHUN 2025

No	Kepuasan Kerja	Frekuensi (<i>f</i>)	Persentase (%)
1	Tidak Puas	44	51.2
2	Puas	42	48.8
Total		86	100.0

(Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2025)

Berdasarkan Tabel 6.10, responden yang merasa tidak puas terhadap pekerjaannya memiliki persentase sebesar 51,2%, sedangkan responden yang merasa puas sebesar 48,8%.

6.1.3 Analisis Bivariat

Analisis bivariat digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dalam penelitian ini. Variabel independen meliputi gaji, hubungan interpersonal, beban kerja ganda, kelelahan kerja, dan ketidakpastian karier, sedangkan variabel dependen adalah kepuasan kerja tenaga kesehatan non-PNS. Analisis ini bertujuan untuk mengidentifikasi ada tidaknya hubungan statistik antara masing-masing variabel independen dengan kepuasan kerja. Hasil analisis bivariat disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut.

6.1.3.1 Hubungan Gaji dengan Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis bivariat menggunakan data primer, untuk mengetahui hubungan antara gaji dengan kepuasan kerja tenaga kesehatan non PNS di Puskesmas Kabupaten Aceh Selatan, diperoleh hasil sebagaimana disajikan pada tabel berikut:

TABEL 6.11
HUBUNGAN GAJI DENGAN KEPUASAN KERJA TENAGA KESEHATAN NON PNS PADA ENAM PUSKESMAS TERPILIH DI KABUPATEN ACEH SELATAN TAHUN 2025

NO	Gaji	Kepuasan Kerja				Total		P-Value
		Puas		Tidak Puas				
		n	%	n	%	n	%	
1	Cukup	24	80.0	6	20.0	30	100.0	0.000
2	Tidak Cukup	18	32.1	38	67.9	56	100.0	

(Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2025)

Berdasarkan Tabel 6.12, dapat diketahui bahwa pada responden dengan gaji kategori cukup, sebagian besar responden merasa puas terhadap pekerjaannya sebesar 80.0%, sedangkan 20.0% lainnya menyatakan tidak puas. Sementara itu, pada responden dengan gaji kategori tidak cukup, mayoritas responden menyatakan tidak puas terhadap pekerjaannya sebesar 67.9%, dan hanya 32.1% yang merasa puas.

Hasil uji chi-square menunjukkan adanya hubungan antara gaji dengan kepuasan kerja perawat non-PNS di enam Puskesmas terpilih di Kabupaten Aceh Selatan, dengan nilai p-value sebesar 0.000 yang menunjukkan adanya hubungan ($p < 0.05$) antara keduanya. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

6.1.3.2 Hubungan Hubungan Interpersonal dengan Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis bivariat menggunakan data primer, untuk mengetahui hubungan interpersonal dengan kepuasan kerja tenaga kesehatan non-PNS di Puskesmas Kabupaten Aceh Selatan, diperoleh hasil sebagaimana disajikan pada tabel berikut:

TABEL 6.12

HUBUNGAN HUBUNGAN INTERPERSONAL DENGAN KEPUASAN KERJA TENAGA KESEHATAN NON PNS PADA ENAM PUSKESMAS TERPILIH DI KABUPATEN ACEH SELATAN TAHUN 2025

NO	Hubungan Interpersonal	Kepuasan Kerja				Total		P-Value
		Puas		Tidak Puas				
		n	%	n	%	n	%	
1	Baik	41	48.8	43	51.2	84	100.0	1.000
2	Tidak Baik	1	50.0	1	50.0	2	100.0	

(Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2025)

Berdasarkan Tabel 6.12, dapat diketahui bahwa pada responden dengan hubungan interpersonal kategori baik sebesar 48,8% responden merasa puas terhadap pekerjaannya, sedangkan 51,2% menyatakan tidak puas. Sementara itu, pada responden dengan hubungan interpersonal kategori tidak baik, masing-masing sebesar 50,0% responden merasa puas dan 50,0% menyatakan tidak puas.

Hasil uji Fisher's Exact menunjukkan nilai p-value sebesar 1,000 ($p > 0,05$), yang berarti tidak terdapat hubungan yang signifikan antara hubungan interpersonal dengan kepuasan kerja tenaga kesehatan non-PNS di enam Puskesmas terpilih di Kabupaten Aceh Selatan. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa baik atau tidaknya hubungan interpersonal tidak memberikan pengaruh yang bermakna terhadap tingkat kepuasan kerja perawat non-PNS dalam penelitian ini.

6.1.3.3 Hubungan Beban Kerja Ganda dengan Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis bivariat menggunakan data primer, untuk mengetahui hubungan beban kerja ganda dengan kepuasan kerja tenaga kesehatan non PNS di Puskesmas Kabupaten Aceh Selatan, diperoleh hasil sebagaimana disajikan pada tabel berikut:

TABEL 6.13
HUBUNGAN BEBAN KERJA GANDA DENGAN KEPUASAN KERJA TENAGA KESEHATAN
NON PNS PADA ENAM PUSKESMAS TERPILIH DI KABUPATEN ACEH SELATAN TAHUN
2025

NO	Beban Kerja Ganda	Kepuasan Kerja				Total		P-Value
		Puas		Tidak Puas				
		n	%	n	%	n	%	
1	Terbebani	21	32.3	44	67.7	65	100.0	0.000

2	Tidak Terbebani	21	100.0	0	0.0	21	100.0	
---	-----------------	----	-------	---	-----	----	-------	--

(Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2025)

Berdasarkan Tabel 6.13, dapat diketahui bahwa pada responden dengan beban kerja ganda kategori terbebani, sebanyak 32.3% merasa puas terhadap pekerjaannya, sedangkan 67.7% menyatakan tidak puas. Sementara itu, pada responden dengan beban kerja ganda kategori tidak terbebani, seluruh responden (100.0%) menyatakan puas terhadap pekerjaannya dan tidak terdapat responden yang menyatakan tidak puas.

Hasil uji chi-square menunjukkan adanya hubungan antara beban kerja ganda dengan kepuasan kerja perawat non-PNS di enam Puskesmas terpilih di Kabupaten Aceh Selatan, dengan nilai p-value sebesar 0.000 yang menunjukkan adanya hubungan ($p < 0.05$) antara keduanya. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa perawat non PNS yang mengalami beban kerja ganda cenderung merasa tidak puas terhadap pekerjaannya, sedangkan perawat yang tidak mengalami beban kerja ganda cenderung merasa puas.

6.1.3.4 Hubungan Kelelahan Kerja dengan Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis bivariat menggunakan data primer, untuk mengetahui hubungan kelelahan kerja dengan kepuasan kerja tenaga kesehatan non PNS di Puskesmas Kabupaten Aceh Selatan, diperoleh hasil sebagaimana disajikan pada tabel berikut:

TABEL 6.14
HUBUNGAN KELELAHAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA TENAGA KESEHATAN
NON PNS PADA ENAM PUSKESMAS TERPILIH DI KABUPATEN ACEH SELATAN TAHUN
2025

NO	Kelelahan Kerja	Kepuasan Kerja				Total		P-Value
		Puas		Tidak Puas				
		n	%	n	%	n	%	
1	Lelah	8	17.0	39	83.0	47	100.0	0.000
2	Tidak Lelah	34	87.2	5	12.8	39	100.0	

(Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2025)

Berdasarkan Tabel 6.14, dapat diketahui bahwa pada responden yang mengalami kelelahan kerja, sebanyak 17.0% merasa puas terhadap pekerjaannya, sedangkan sebagian besar lainnya yaitu 83.0% menyatakan tidak puas. Sementara itu, pada responden yang tidak mengalami kelelahan kerja, mayoritas responden merasa puas terhadap pekerjaannya yaitu sebesar 87.2%, dan hanya 12.8% yang menyatakan tidak puas.

Hasil uji chi-square menunjukkan adanya hubungan antara kelelahan kerja dengan kepuasan kerja perawat non-PNS di enam Puskesmas terpilih di Kabupaten Aceh Selatan, dengan nilai p-value sebesar 0.000 yang menunjukkan adanya hubungan ($p < 0.05$) antara keduanya. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa perawat non-PNS yang mengalami kelelahan kerja cenderung merasa tidak puas terhadap pekerjaannya, sedangkan perawat yang tidak mengalami kelelahan kerja cenderung merasa puas.

6.1.3.5 Hubungan Ketidakpastian Karir dengan Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis bivariat menggunakan data primer, untuk mengetahui hubungan ketidakpastian karir dengan kepuasan kerja tenaga kesehatan non-PNS di Puskesmas Kabupaten Aceh Selatan, diperoleh hasil sebagaimana disajikan pada tabel berikut:

TABEL 6.15
HUBUNGAN KETIDAKPASTIAN KARIR DENGAN KEPUASAN KERJA TENAGA KESEHATAN NON PNS PADA ENAM PUSKESMAS TERPILIH DI KABUPATEN ACEH SELATAN TAHUN 2025

NO	Ketidakpastian Karir	Kepuasan Kerja				Total		P-Value
		Puas		Tidak Puas				
		n	%	n	%	n	%	
1	Rendah	27	90.0	3	10.0	30	100.0	0.000
2	Tinggi	15	26.8	41	73.2	56	100.0	

(Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2025)

Berdasarkan Tabel 6.15, dapat diketahui bahwa pada responden dengan ketidakpastian karir kategori rendah, sebagian besar responden merasa puas terhadap pekerjaannya sebesar 90.0%, sedangkan 10.0% menyatakan tidak puas. Sementara itu, pada responden dengan ketidakpastian karir kategori tinggi, hanya 26.8% yang merasa puas terhadap pekerjaannya, sedangkan mayoritas responden sebesar 73.2% menyatakan tidak puas.

Hasil uji chi-square menunjukkan adanya hubungan antara ketidakpastian karir dengan kepuasan kerja perawat non-PNS di enam Puskesmas terpilih di Kabupaten Aceh Selatan, dengan nilai p-value sebesar 0.000 yang menunjukkan adanya hubungan ($p < 0.05$) antara keduanya. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0)

ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat ketidakpastian karier, semakin besar kecenderungan perawat non PNS merasa tidak puas terhadap pekerjaannya, sedangkan tingkat ketidakpastian karier yang rendah cenderung berkaitan dengan kepuasan kerja yang lebih baik.

6.2 Pembahasan

Penelitian ini dilakukan pada enam puskesmas terpilih di Aceh Selatan. Berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi ditetapkan 86 sampel yang diambil pada 6 puskesmas tersebut. Dalam penelitian ini, data yang diperoleh dianalisis menggunakan 2 metode, yaitu analisis univariat dan analisis bivariat. Pada analisis bivariat dilakukan dengan menggunakan uji *chi-square* untuk menguji hubungan antara variabel independent dan dependen. Berikut adalah pembahasan dari hasil penelitian yang dilakukan.

6.2.1 Hubungan Gaji dengan Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisa, menunjukkan bahwa gaji merupakan salah satu faktor yang berperan dalam membentuk kepuasan kerja perawat non PNS di enam Puskesmas terpilih di Kabupaten Aceh Selatan tahun 2025. Temuan tersebut dapat dijelaskan melalui Teori Dua Faktor Herzberg, yang menyatakan bahwa gaji termasuk ke dalam *faktor higiene*. Faktor ini tidak secara langsung meningkatkan motivasi kerja, namun berperan penting dalam mencegah timbulnya ketidakpuasan kerja. Apabila gaji dirasakan tidak memadai, maka individu cenderung mengalami ketidakpuasan terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, pemenuhan gaji yang dianggap layak dapat menciptakan rasa aman secara ekonomi dan mengurangi keluhan terhadap pekerjaan, sehingga mendukung terbentuknya kepuasan kerja (Herzberg et al., 1959).

Sejalan dengan teori tersebut, Robbins dan Judge (2017) juga menyatakan bahwa kompensasi yang adil dan layak berperan penting dalam membentuk kepuasan kerja karena berkaitan langsung dengan pemenuhan kebutuhan dasar pekerja. Dalam konteks ketenagakerjaan di Indonesia, gaji juga berfungsi sebagai instrumen perlindungan kesejahteraan pekerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta diperkuat melalui kebijakan upah minimum sebagai standar hidup layak (UU No. 13, 2003).

Selain memengaruhi kepuasan kerja, pemenuhan gaji juga berkaitan dengan kondisi kerja tenaga kesehatan dalam aspek keselamatan dan kesehatan kerja. Gaji yang dirasakan tidak memadai dapat meningkatkan tekanan psikologis dan kelelahan kerja, yang pada akhirnya berpotensi menurunkan konsentrasi, ketelitian, serta kepatuhan terhadap prosedur kerja yang aman. Kondisi ini dapat meningkatkan risiko terjadinya kecelakaan kerja dan paparan bahaya kerja di lingkungan. Sebaliknya, gaji yang layak berkontribusi pada kesejahteraan pekerja, sehingga mendukung terciptanya kondisi kerja yang lebih aman, sehat, dan produktif (ILO, 2013).

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yessi dkk (2025), yang menunjukkan bahwa perawat yang menilai gaji sesuai cenderung memiliki peluang yang lebih tinggi untuk puas terhadap pekerjaannya dibandingkan perawat yang menilai gaji tidak sesuai.

Selain itu, dalam penelitian yang dilakukan oleh Hamdanesti et al (2022) juga menempatkan financial security atau tingkat gaji sebagai salah satu faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat. Penelitian ini menemukan bahwa aspek financial security (termasuk gaji) merupakan salah satu faktor penting yang

perlu diperhatikan untuk meningkatkan tingkat kepuasan kerja di kalangan perawat, terutama dalam konteks rumah sakit.

Penelitian lain juga yang relevan dilakukan oleh Oktavianis dkk (2022) yang menunjukkan bahwa gaji merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat dalam setting rumah sakit daerah, bersama faktor lain seperti hubungan interpersonal dan peluang promosi. Hasil penelitian ini mendukung temuan bahwa gaji berperan penting dalam menentukan kepuasan kerja tenaga perawat.

Secara keseluruhan, hasil data penelitian ini menunjukkan bahwa gaji berhubungan secara signifikan dengan kepuasan kerja perawat non PNS di enam Puskesmas terpilih. Perawat non PNS yang menerima gaji cukup cenderung menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, sedangkan perawat yang menerima gaji kurang cenderung menunjukkan tingkat kepuasan yang lebih rendah. Hal ini menegaskan bahwa sistem kompensasi berupa gaji merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja tenaga kesehatan di fasilitas pelayanan primer.

6.2.2 Hubungan Hubungan Interpersonal dengan Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisa, menunjukkan bahwa hubungan interpersonal bukan merupakan faktor yang berperan dalam membentuk kepuasan kerja perawat non PNS di enam Puskesmas terpilih di Kabupaten Aceh Selatan tahun 2025. Meskipun sebagian besar responden memiliki hubungan interpersonal yang baik dengan rekan kerja maupun atasan, kondisi tersebut tidak secara langsung memengaruhi tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan.

Kondisi tersebut dapat dijelaskan melalui Teori Dua Faktor Herzberg dan Teori Hierarki Kebutuhan Maslow. Menurut Herzberg, hubungan interpersonal termasuk ke dalam faktor higiene, yaitu faktor yang berfungsi untuk mencegah timbulnya ketidakpuasan kerja, namun tidak berperan langsung dalam meningkatkan kepuasan kerja. Hubungan interpersonal yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis dan mengurangi konflik, tetapi tidak cukup kuat untuk meningkatkan kepuasan kerja apabila faktor-faktor lain yang lebih mendasar belum terpenuhi (Herzberg et al., 1959). Sejalan dengan itu, Maslow menjelaskan bahwa hubungan interpersonal berkaitan dengan kebutuhan sosial (love and belonging needs). Pemenuhan kebutuhan sosial memang penting bagi kenyamanan psikologis individu di tempat kerja, namun kepuasan kerja secara menyeluruh baru dapat tercapai apabila kebutuhan pada tingkat yang lebih rendah, seperti kebutuhan fisiologis dan keamanan kerja, telah terpenuhi secara optimal (Maslow, 1943). Dan juga sejalan dengan *Contemporary Work Motivation Theory* yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja dalam konteks organisasi modern merupakan faktor pendukung yang berperan penting dan menjaga stabilitas psikologis dan kerja sama tim tetapi tidak menjadi faktor penentu utama (Kanfer et al, 2017).

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ristanti & Handayani (2022) yang menyatakan bahwa hubungan interpersonal tidak selalu berhubungan secara signifikan dengan kepuasan kerja apabila terdapat faktor struktural dan organisasi yang lebih dominan memengaruhi persepsi kepuasan kerja tenaga kesehatan. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa dukungan sosial dan komunikasi interpersonal yang baik belum tentu mampu meningkatkan kepuasan

kerja apabila tidak diimbangi dengan sistem penghargaan dan kondisi kerja yang memadai.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Putri & Fathiyah (2025) juga menyebutkan bahwa hubungan interpersonal berperan sebagai faktor pendukung (supporting factor), bukan faktor utama (determinant factor) dalam menentukan kepuasan kerja. Artinya, hubungan interpersonal yang baik lebih berfungsi sebagai penyangga psikologis, namun tidak secara langsung menentukan kepuasan kerja jika kebutuhan dasar pekerja, seperti penghasilan dan keamanan kerja, belum terpenuhi secara optimal.

Meskipun secara statistik tidak ditemukan hubungan yang signifikan, hasil penelitian ini menunjukkan fenomena menarik di mana sebagian besar responden dengan hubungan interpersonal yang baik justru lebih banyak menyatakan tidak puas terhadap pekerjaannya. Hal ini mengindikasikan adanya kemungkinan bahwa responden mampu memisahkan hubungan sosial di tempat kerja dengan penilaian terhadap pekerjaannya secara keseluruhan. Dengan kata lain, perawat non PNS tetap dapat menjalin hubungan kerja yang harmonis, namun pada saat yang sama merasa kurang puas terhadap aspek lain dari pekerjaannya.

6.2.3 Hubungan Beban Kerja Ganda dengan Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisa, menunjukkan bahwa beban kerja ganda merupakan faktor yang berperan dalam membentuk kepuasan kerja perawat non PNS di enam Puskesmas terpilih di Kabupaten Aceh Selatan tahun 2025. Sebagian besar responden yang mengalami beban kerja ganda cenderung menyatakan tidak puas terhadap pekerjaannya, sedangkan seluruh responden yang tidak mengalami beban kerja

ganda menyatakan puas terhadap pekerjaan yang dijalani. Kondisi ini menggambarkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima, maka semakin besar kecenderungan terjadinya ketidakpuasan kerja.

Secara teoritis, temuan ini dapat dijelaskan melalui *Job Demands–Resources* (JD-R) Theory yang dikemukakan oleh Bakker dan Demerouti. Teori ini menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi, termasuk beban kerja ganda, merupakan bagian dari *job demands* yang membutuhkan upaya fisik dan psikologis secara berkelanjutan. Apabila tuntutan pekerjaan tersebut tidak diimbangi dengan sumber daya kerja yang memadai, seperti jumlah tenaga yang cukup, waktu istirahat, serta dukungan organisasi, maka kondisi ini dapat memicu kelelahan kerja dan stres, yang pada akhirnya menurunkan kepuasan kerja. Dalam konteks perawat non PNS, beban kerja ganda yang dijalani secara terus-menerus berpotensi meningkatkan tekanan kerja dan mengurangi kenyamanan dalam bekerja, sehingga berkontribusi terhadap rendahnya kepuasan kerja yang dirasakan (Bakker & Demerouti, 2007). Selain itu, dari perspektif kesehatan dan keselamatan kerja (K3), beban kerja ganda juga meningkatkan risiko bahaya kerja pada perawat, baik secara fisik maupun psikososial. Beban tugas yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan kerja (*fatigue*), stres berkepanjangan, penurunan konsentrasi, serta meningkatnya risiko kesalahan kerja dan kecelakaan kerja di fasilitas pelayanan kesehatan. Kondisi ini tidak hanya berdampak pada keselamatan perawat, tetapi juga pada kualitas pelayanan yang diberikan, sehingga secara tidak langsung menurunkan kepuasan kerja yang dirasakan (WHO, 2022).

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lee, Seo & Macphee (2024) yang menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi berhubungan secara signifikan dengan rendahnya tingkat kepuasan kerja perawat. Dalam penelitiannya menjelaskan bahwa meningkatnya beban kerja dapat memicu kelelahan kerja dan stres psikologis, yang pada akhirnya menurunkan penilaian individu terhadap pekerjaannya. Data ini memperkuat hasil penelitian saat ini, di mana perawat non PNS yang terbebani oleh tugas ganda cenderung menunjukkan tingkat ketidakpuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan perawat yang tidak mengalami beban kerja ganda.

Penelitian ini juga sejalan dengan temuan Nurhaniza & Dyahrini (2025) yang mengungkapkan bahwa tenaga kesehatan di fasilitas pelayanan primer dengan beban kerja yang tinggi atau tidak seimbang memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah. Penelitian ini juga menekankan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat meningkatkan stres kerja dan mengurangi kesejahteraan psikologis tenaga kesehatan, sehingga berdampak langsung pada kepuasan kerja. Hal ini relevan dengan kondisi perawat non PNS di Puskesmas, yang sering kali dihadapkan pada keterbatasan sumber daya manusia dan tingginya tuntutan pelayanan kesehatan masyarakat.

Selain itu, penelitian oleh Nurmalasari et al (2024) menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja perawat, terutama melalui peningkatan kelelahan kerja. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa perawat yang menghadapi beban kerja berat cenderung mengalami kelelahan fisik dan emosional, yang selanjutnya berdampak pada menurunnya kepuasan kerja. Data ini semakin menguatkan hasil penelitian bahwa beban kerja ganda merupakan

faktor penting yang berkaitan dengan kepuasan kerja perawat non PNS pada enam Puskesmas terpilih di Aceh Selatan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja ganda merupakan salah satu faktor yang berhubungan secara signifikan dengan kepuasan kerja. Perawat yang mengalami beban kerja ganda cenderung menunjukkan tingkat ketidakpuasan kerja yang lebih tinggi, yang mengindikasikan bahwa intensitas dan kompleksitas tuntutan pekerjaan memiliki peran penting dalam membentuk persepsi perawat terhadap pekerjaannya.

6.2.4 Hubungan Kelelahan Kerja dengan Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisa, menunjukkan bahwa kelelahan kerja merupakan faktor yang berperan dalam membentuk kepuasan kerja perawat non PNS di enam Puskesmas terpilih di Kabupaten Aceh Selatan tahun 2025. Perawat yang mengalami kelelahan kerja cenderung menyatakan tidak puas terhadap pekerjaannya, sedangkan perawat yang tidak mengalami kelelahan kerja mayoritas menyatakan puas. Perbedaan kecenderungan tersebut menggambarkan bahwa semakin tinggi tingkat kelelahan kerja yang dialami, maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

Secara teoritis, temuan ini sejalan dengan Teori *Burnout* Maslach yang menjelaskan bahwa kelelahan kerja (*burnout*) merupakan kondisi psikologis yang ditandai oleh kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian personal akibat stres kerja yang berkepanjangan. Kelelahan emosional menyebabkan individu merasa kehabisan energi dalam bekerja, sementara depersonalisasi dapat memunculkan sikap menjauh secara emosional dari pekerjaan. Kondisi tersebut

berdampak pada menurunnya rasa bermakna terhadap pekerjaan dan membentuk penilaian negatif terhadap pengalaman kerja, sehingga berkontribusi pada rendahnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh perawat (Maslach et al., 2001). Teori ini sejalan dengan yang di jelaskan oleh *World Health Organization* (2022) dimana akan berdampak negatif terhadap penurunan kewaspadaan, konsentrasi, dan ketahanan fisik perawat, sehingga meningkatkan risiko kesalahan kerja, cedera kerja, serta paparan bahaya biologis di fasilitas pelayanan kesehatan. Kondisi tersebut tidak hanya membahayakan keselamatan perawat dan pasien, tetapi juga memperburuk kenyamanan kerja dan menurunkan kepuasan kerja yang dirasakan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dall'Ora et al (2020) yang menyatakan bahwa kelelahan kerja pada perawat berhubungan secara signifikan dengan rendahnya tingkat kepuasan kerja. Dalam penelitiannya dijelaskan bahwa kelelahan fisik dan emosional yang dialami perawat akibat tuntutan kerja yang tinggi dapat menurunkan keterlibatan kerja serta memengaruhi persepsi perawat terhadap kepuasan kerja yang dirasakan. Kondisi tersebut dapat mengurangi kenyamanan perawat dalam bekerja serta menurunkan rasa keterlibatan terhadap pekerjaan yang dijalani.

Temuan ini juga didukung oleh penelitian Subiyono et al (2022) yang menunjukkan bahwa kelelahan kerja atau burnout berhubungan secara signifikan dengan kepuasan kerja perawat. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa perawat yang mengalami kelelahan emosional dan fisik cenderung menunjukkan penilaian negatif terhadap pekerjaannya. Kelelahan kerja yang tidak tertangani dengan baik

dapat menyebabkan penurunan semangat kerja dan menurunnya rasa puas dalam menjalankan peran sebagai tenaga kesehatan.

Selain itu, penelitian serupa juga dilakukan oleh Rosita & Kusbaryanto (2025) mengungkapkan bahwa kelelahan kerja merupakan salah satu faktor yang berkaitan erat dengan kepuasan kerja perawat. Perawat yang mengalami kelelahan kerja cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah karena keterbatasan energi dan kesiapan psikologis dalam menghadapi tuntutan pekerjaan sehari-hari. Temuan tersebut memperkuat hasil penelitian ini bahwa kondisi kelelahan kerja memiliki peran penting dalam membentuk persepsi perawat terhadap kepuasan kerja.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kelelahan kerja berhubungan secara signifikan dengan kepuasan. Perawat yang mengalami kelelahan kerja cenderung menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah dibandingkan dengan perawat yang tidak mengalami kelelahan kerja. Temuan ini menegaskan bahwa kondisi kelelahan kerja merupakan aspek penting yang memengaruhi bagaimana perawat menilai dan merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang mereka jalani dalam konteks pelayanan kesehatan di Puskesmas.

6.2.5 Hubungan Ketidakpastian Karir dengan Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisa, menunjukkan bahwa ketidakpastian karir merupakan faktor yang berperan dalam membentuk kepuasan kerja perawat non PNS di enam Puskesmas terpilih di Kabupaten Aceh Selatan tahun 2025. Perawat dengan tingkat ketidakpastian karir yang rendah mayoritas menyatakan puas terhadap pekerjaannya, sedangkan perawat dengan tingkat ketidakpastian karir yang tinggi

cenderung menyatakan tidak puas. Kondisi ini menggambarkan bahwa semakin tinggi ketidakpastian karir yang dirasakan, maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang terbentuk.

Secara teoritis, temuan ini dapat dijelaskan melalui konsep *job insecurity* yang dikemukakan oleh Greenhalgh dan Rosenblatt, yang menyatakan bahwa ketidakpastian karir merupakan kondisi ketika individu merasakan ancaman terhadap keberlangsungan pekerjaan dan masa depan karirnya. Persepsi ketidakamanan kerja tersebut tidak hanya berkaitan dengan risiko kehilangan pekerjaan, tetapi juga mencakup ketidakjelasan peluang pengembangan karir dan stabilitas status kerja. Kondisi ini dapat menimbulkan perasaan cemas, tidak aman, serta menurunkan keterikatan individu terhadap pekerjaannya, sehingga berdampak pada rendahnya tingkat kepuasan kerja yang dirasakan (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Teori ini juga sejalan dengan penjelasan dari *International Labour Organization* (2022) dimana ketidakpastian karir dapat meningkatkan risiko stres kerja kronis dan gangguan psikososial pada perawat, yang berdampak pada penurunan kewaspadaan, kelelahan mental, serta meningkatnya risiko kesalahan kerja dan insiden keselamatan di tempat kerja. Kondisi ini berpotensi membahayakan keselamatan perawat dan kualitas pelayanan kesehatan, serta memperburuk kepuasan kerja yang dirasakan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agoestyna & Mulyana (2022) yang menyatakan bahwa *job insecurity* memiliki hubungan negatif dan signifikan dengan kepuasan kerja. Dalam penelitiannya dijelaskan bahwa individu yang merasakan ketidakpastian terhadap status dan masa depan pekerjaannya cenderung menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah dibandingkan

individu yang memiliki kepastian kerja. Ketidakpastian tersebut memengaruhi persepsi individu terhadap kenyamanan dan stabilitas dalam bekerja, sehingga berdampak pada penurunan kepuasan kerja.

Penelitian lain oleh Triyono et al (2020) juga menemukan adanya hubungan antara job insecurity dan kepuasan kerja, khususnya pada karyawan dengan status kerja tidak tetap atau outsourcing. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa ketidakpastian pekerjaan menyebabkan munculnya perasaan tidak aman dan kekhawatiran akan masa depan karir, yang selanjutnya berdampak pada rendahnya kepuasan kerja. Temuan ini relevan dengan kondisi perawat non PNS di Puskesmas yang umumnya memiliki status kepegawaian kontrak dan keterbatasan kejelasan jenjang karir.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Riana, Minarsari & Piartini (2020) menunjukkan bahwa job insecurity berimplikasi terhadap kepuasan kerja, di mana meningkatnya persepsi ketidakamanan kerja berkaitan dengan menurunnya kepuasan kerja karyawan. Penelitian tersebut menegaskan bahwa kepastian terhadap status pekerjaan dan prospek karir merupakan aspek penting dalam membentuk kepuasan kerja, terutama pada pekerja dengan kondisi kerja yang tidak stabil.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketidakpastian karir berhubungan secara signifikan dengan kepuasan kerja. Perawat non PNS yang memiliki tingkat ketidakpastian karir yang rendah cenderung merasa lebih puas terhadap pekerjaannya, sedangkan perawat yang menghadapi ketidakpastian karir yang tinggi cenderung menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah. Temuan ini menegaskan bahwa kejelasan dan kepastian karir merupakan aspek

penting dalam membentuk persepsi kepuasan kerja perawat non PNS di lingkungan Puskesmas.



BAB VII

KESIMPULAN DAN SARAN

7.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada tenaga kesehatan non PNS di enam Puskesmas terpilih, yaitu Puskesmas Sawang, Sedar, Samadua, Tapak Tuan, Lhok Bengkuang, dan Ladang Tuha di Kabupaten Aceh Selatan tahun 2025, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tenaga kesehatan non PNS dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan kondisi kerja dan kepastian masa depan dalam pekerjaan. Faktor-faktor tersebut berperan dalam membentuk tingkat kepuasan kerja tenaga kesehatan non PNS di lingkungan Puskesmas.

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara gaji, beban kerja ganda, kelelahan kerja, dan ketidakpastian karier dengan kepuasan kerja tenaga kesehatan non PNS di Puskesmas Kabupaten Aceh Selatan.
2. Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara hubungan interpersonal dengan kepuasan kerja tenaga kesehatan non PNS.
3. Tingginya jumlah tenaga kesehatan non-PNS yang menyatakan tidak puas terhadap pekerjaannya terutama disebabkan oleh rendahnya gaji yang diterima yang belum sebanding dengan beban kerja yang harus dijalani, khususnya beban kerja ganda yang berkontribusi terhadap meningkatnya kelelahan kerja, serta ketiadaan jaminan karier di masa depan dan status kepegawaian non PNS yang tidak memberikan kepastian kerja jangka panjang, sehingga berdampak pada rendahnya rasa aman dan kepuasan kerja tenaga kesehatan non PNS.

7.2 Saran

1. Pemerintah Daerah dan Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Selatan diharapkan dapat menyusun kebijakan untuk peningkatan honorarium tenaga kesehatan non PNS yang proporsional dengan beban kerja dan tanggung jawab profesional, serta memprioritaskan pengangkatan mereka menjadi PPPK melalui formasi khusus. Langkah ini diperlukan untuk mengurangi ketidakpastian karir yang menjadi faktor signifikan menurunkan kepuasan kerja, sekaligus meningkatkan stabilitas sumber daya manusia kesehatan primer di wilayah Aceh Selatan.
2. Perlu adanya pembagian tugas yang jelas antara tenaga struktural/PNS yang menangani administrasi dan pelaporan program dengan tenaga non-PNS yang fokus pada pelayanan klinis. Selain itu, perlu diselenggarakan program pencegahan kelelahan kerja melalui rotasi tugas yang adil, pelatihan pengelolaan stres kerja, serta pelatihan komunikasi efektif untuk mempertahankan iklim kerja yang kondusif meskipun tidak menjadi faktor dominan.
3. Disarankan melakukan penelitian lanjutan dengan analisis multivariat untuk menentukan faktor mana yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja, serta mereplikasi penelitian di wilayah lain untuk membandingkan karakteristik kepuasan kerja tenaga kesehatan non PNS antar daerah dengan konteks sosial budaya berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, R., Rizany, I. & Setiawan, H., 2022, 'Hubungan Beban Kerja Dan Kepuasan Perawat Selama Masa Pandemi Covid-19 Di Rumah Sakit Daerah Idaman Kota Banjarbaru', *Bimiki (Berkala Ilmiah Mahasiswa Ilmu Keperawatan Indonesia)*, 10(2), 60–66.
- Agoestyna & Muyana, 2022, *Hubungan Antara Job Insecurity Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Hubungan Antara Job Insecurity Dengan Kepuasan Kerja Karyawan*.
- Ainy, A., Sarri, M.N., Fujiyanti, P., Inaku, H. & Tembo, T., 2025, 'Job Satisfaction Among Health Workers At Primary Health Care In Palembang City, Indonesia', *Kesmas: Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional*, 20(2), 104–111.
- Anggraini Devira, 2024, *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kesehatan Mental Terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rsup Fatmawati Skripsi*.
- Ardianto, Y., Riskarini, D., Baharuddin, G. & Handayani, S.P., 2024, 'The Impact Of Compensation And Job Satisfaction On Employee Performance: A Case Study Of Pt Bank Xyz (Persero) Tbk', *Jurnal Bina Praja*, 16(2), 377–388.
- Arulsamy, A.S., Singh, I., Senthil Kumar, M., Panchal, J.J. & Bajaj, K.K., 2023, *Employee Training And Development Enhancing Employee Performance-A Study 1*, Vol. 16.
- Aziz H Dkk, 2023, 'Pengaruh Peran Ganda, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Wanita Melalui Kendali Diri Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Tenaga Kesehatan Wanita Di Puskesmas Burneh Bangkalan)'.
- Badaruddin, Suriyanto, Fatmasari & Id, A., 2024, 'Work-Life Balance And Professional Development: Their Impact On Employee Performance Badar@Stienobel-Indonesia', *Paradoks Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(4).
- Bakker, A.B. & Demerouti, E., 2007, 'The Job Demands–Resources Model: State Of The Art', *Journal Of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
- Basalamah F Dkk, 2021, 'Pengaruh Kelelahan Kerja, Stress Kerja, Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rsd Kota Makassar', (02).
- Chen, Q., Chen, M., Lo, C.K.M., Chan, K.L. & Ip, P., 2022, 'Stress In Balancing Work And Family Among Working Parents In Hong Kong', *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 19(9).
- Cunningham, T.R., Guerin, R.J., Ferguson, J. & Cavallari, J., 2022, 'Work-Related Fatigue: A Hazard For Workers Experiencing Disproportionate Occupational Risks', *American Journal Of Industrial Medicine*, 65(11), 913–925.
- Danisa, D. & Komari, N., 2023, *Kajian Teoritis Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan*.

- David J Weiss, 1967, '15 Monograph_Xxii -
_Manual_For_The_Mn_Satisfaction_Questionnaire'.
- Felicia Dkk, 2024, *Peran Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kebahagiaan Di Tempat Kerja*.
- Fyfe- Mija Coad - Carmel Williams- Centre For Health In All Policies Research Translation, J., 2024, *The Four Pillars Model Of Health In All Policies*.
- Greenhalgh, L. & Rosenblatt, Z., 1984, 'Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity', *Academy Of Management Review*, 9(3), 438–448.
- Gumelar, H., Kusmiran, E. & Haryanto, S., 2021, *Hubungan Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Perawat Pelaksana Di Instalasi Rawat Inap*, Vol. 6.
- Hadi Muhammad, 2025, *Breaking News : Meski Hujan Deras, Ribuan Honorer Nakes Tetap Gelar Aksi Di Gedung Dprk Aceh Selatan* , *Serambinews.Com*.
- Hafee, I., Yingjun, Z., Hafeez, S., Mansoor, R. & Rehman, K.U., 2019, 'Impact Of Workplace Environment On Employee Performance: Mediating Role Of Employee Health', *Business, Management And Education*, 17(2), 173–193.
- Hamdanesti Et Al, 2022, 'Analysis Of Nurse Job Satisfaction And Its Associated Factors In The', *Hospital Inpatient Room Journal Eduvest*, 2(3), 616–621.
- Hariyoko, Y., Dolfianto Jehaut, Y., Susiantoro, A. & Id, A., 2021, *Efektivitas Pelayanan Kesehatan Masyarakat Oleh Puskesmas Di Kabupaten Manggarai*, Vol. 17.
- Hastuti, E. & Nur Rahman, A., 2024, 'Pengaruh Employees Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Rumah Sakit Jiwa (Rsj) Sambang Lihum', 7(2).
- Hendrik, 2025, *Di Bawah Guyuran Hujan, Ribuan Honorer Nakes Demo Kantor Dprk Aceh Selatan*, *Waspada.Id*.
- Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B.B., 1959, *The Motivation To Work*.
- Hidayat Marikar, C. & Rahman Shaleh, A., 2025, 'Pengaruh Kelelahan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Efikasi Diri Pada Pekerja Film Di Indonesia', *Jurnal Mahasiswa Humanis*, 5(1).
- Hijriani N, 2017, *Analisis Tingkat Kelelahan Kerja Perawat Di Ruang Ugd Rsp Unhas Dan Rsup Dr. Wahidin Sudirohusodo Makassar*.
- Ilmiyah D, 2025, 'Peran Kompensasi Dalam Mencapai Kesejahteraan Dan Kepuasan Kerja Karyawan', *Trending: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 3(1), 206–218.
- Ilo, 2013, *Safety And Health At Work: A Vision For Sustainable Prevention*.
- International Labour Organization, 2022, *Work-Related Stress And Psychosocial Risks*.

- Izharuddin, M., 2024, *Job Satisfaction, And Working Environment: Mediating Role Of Work-Life Balance Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja: Peran Mediasi Work-Life Balance*, Vol. 5.
- Jefri Mangara, M. & Soni Kurniawan, I., 2025, 'Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kencana Hijau Bina Lestari Gayo Lues', 9(1), 2025.
- Kanfer, R., Frese, M. & Johnson, R.A., 2017, *The Sage Handbook Of Industrial, Work & Organizational Psychology: Personnel Psychology And Employee Performance*, Vol. 2.
- Katabalo, C. V. & Mwita, K.M., 2024, 'The Role Of Compensation On Job Satisfaction, Employee Performance And Organisational Performance', *Science Mundi*, 4(1), 137–148.
- Kemenkes Ri, 2022, 'Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia'.
- Kemnaker Ri, 2003, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*.
- Kude A Lurinda Dkk, 2023, 'Seiko : Journal Of Management & Business', *Seiko : Journal Of Management & Business*, 6(2), 215–226.
- Lee, S.E., Seo, J.K. & Macphee, M., 2024, 'Effects Of Workplace Incivility And Workload On Nurses' Work Attitude: The Mediating Effect Of Burnout', *International Nursing Review*, 71(4), 1080–1087.
- Lenny Trisno Sugiarti, D.T.W.W.A.D.W., 2024, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Melalui Kepuasan Kerja Karyawan/Pegawai Di Puskesmas Medokan Ayu Surabaya*.
- Lesmana, M.T., Muhammadiyah, U., Utara, S. & Syahputra, T.R., 2024, *Studi Kinerja Karyawan: Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Pada Pt. Artha Cipta Selaras*, Vol. 8.
- Lovian Et Al, 2023, 'The Development And Psychometric Properties Testing Of Intolerance Of Uncertainty Scale For Indonesian Adults', *Psychological Research On Urban Society*, 6(1).
- Lu, H., Zhao, Y. & While, A., 2019, *Job Satisfaction Among Hospital Nurses: A Literature Review*, *International Journal Of Nursing Studies*, 94, 21–31.
- Maharani & Purnamawati G, 2021, 'Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Internal Dan Sistem Absensi Terhadap Keakuratan Penggajian Pada Kantor Camat Di Kabupaten Buleleng'.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B. & Leiter, M.P., 2001, 'The Measurement Of Experienced Burnout', *Annual Review Of Psychology*, 52, 397–422.

- Maslow, A.H., 1943, 'A Theory Of Human Motivation', *Psychological Review*.
- Mirojialtim, A.W., Umar, Z., Ardan, M., Sakit, A.R., Tinggi, S., Mutiara, I.K. & Samarinda, M., 2025, 'Analisis Pengaruh Hubungan Interpersonal Terhadap Kepuasan Kinerja Pegawai Di Rsud I.A Moeis Samarinda', *Jurnal Sains Dan Manajemen*, 13(1).
- Nabila Erinaputri, Listiani, R., Faza Duta Pramudyawardani & Novita Dwi Istanti, 2023, 'Peran Puskesmas Untuk Mencapai Universal Health Coverage Di Indonesia: Literature Review', *Jurnal Medika Nusantara*, 1(2), 190–199.
- Nurhaniza, I. & Dyahrini, W., 2025, 'The Influence Of Leadership, Workload, And Work Environment On Healthcare Workers' Job Satisfaction From An Educational And Curricular Perspective', 4.
- Nurmalasari, N., Sari, A., Nur, N.L. & Hartono, E., 2024, *The Role Of Burn Out And Role Stress In Mediating Workload On Job Satisfaction Study On Hospital Nursing Staff In Cirebon*, Vol. 4.
- Oktavianis Dkk, 2022, 'Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Arifin Achmad Provinsi Riau', *Indonesian Journal Of Nursing Scientific*, 2(2).
- Orgambidez, A., Almeida, H. & Borrego, Y., 2022, 'Social Support And Job Satisfaction In Nursing Staff: Understanding The Link Through Role Ambiguity', *Journal Of Nursing Management*, 30(7), 2937–2944.
- Pane Et Al, 2020, 'Pengaruh Pembangunan Infrastruktur Kesehatan, Pendidikan Dan Jumlah Penduduk Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Di Sumatera Utara'.
- Peng Hao Et Al, 2024, 'Interplay Of Proactive Personality, Self-Efficacy, And Work Engagement: A Mediating Role Of Job Satisfaction', *Trends In Social Sciences And Humanities Research*, 2(8).
- Prahaski, N. & Dharma, B., 2024, 'Pengaruh Kompensasi Dan Ketidakpastian Pekerjaan Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening', *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 13(03).
- Pujiarti, P. & Idealistiana, L., 2023, *Pengaruh Lama Kerja Dan Beban Kerja Perawat Terhadap Burnout The Influence Of Long Work And Nurse Workload On Burnout*.
- Pujiarti, P., Idealistiana, L., Tinggi, S., Kesehatan, I. & Nusantara, A., 2023, *Pengaruh Lama Kerja Dan Beban Kerja Perawat Terhadap Burnout The Influence Of Long Work And Nurse Workload On Burnout*.
- Purnamasari, S.M.C., Tewel, B. & Lumintang, G.G., 2019, *Analisis Komparatif Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Utara Ditinjau Berdasarkan Karakteristik Individu Comparative Analysis Of Employee Satisfaction In Regional Income Agency Of North Sulawesi Province Based On Individual Characteristic*, Vol. 7.

- Putri H, 2018, *Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat Di Rsud Muhammad Sani Kabupaten Karimun Skripsi.*
- Putri, Y.A. & Fathiyah, K.N., 2025, 'The Effect Leader-Member Exchange And Interpersonal Communication On Employee Job Satisfaction', 05(02), 691–704.
- Rachmawati D, 2024, *Pengaruh Hubungan Interpersonal, Stres Kerja, Dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Spbu Pertamina Malang.*
- Ramadhanty, Z. & Shafyra, M.N., 2024, *Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Dimoderasi Oleh Dukungan Organisasi, Vol. 8.*
- Rashid, M., Aslam, H., Wajid, A. & Naeem, A., 2022, 'The Impact Of Work-Life Conflict And Dual-Career Couple On Job Satisfaction With The Moderating Role Of Perceived Organizational Support', *International Journal Of Business Reflections*, 3(2), 264–284.
- Riana, I.G., Minarsari, M. & Piartini, P.S., 2020, 'Implikasi Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Dan Intention To Leaven To Leave', *Ekuitas (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 3(2), 206–225.
- Ridhawati et al 'Penerapan Sistem Informasi Manajemen Inventory Pada Cv Madju Djaja Banjarmasin Penerapan Sistem Informasi Manajemen Inventory Pada Cv Madju Djaja Banjarmasin Penerapan Sistem Informasi Manajemen Inventory Pada Cv Madju Djaja Banjarmasin 1 1 1', *Virgiana Nugransih Siwi, Yuliana Agilita*, 17(1), 5–5.
- Ristanti, L. & Handayani, D.A., 2022, *Komunikasi Interpersonal Dan Kepuasan Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Islam X Semarang, Vol. 4.*
- Rizki, M., Nophiyani, N., Saputra, E.K. & Abriyoso, O., 2022, 'Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Kawal Kabupaten Bintan', *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(2), 1469.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A., 2017, *Organizational Behavior*, Pearson Education.
- Rohman, S.N., Ambarwati, D. & Saptaria, L., 2023, 'Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Karunia Ultima Kemasan Jatikalen Nganjuk', *Populer: Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 2(4), 22–38.
- Rosita, M. & Kusbaryanto, K., 2025, 'The Influence Of Burnout Syndrome And Job Satisfaction On The Quality Of Service For Nurses In Hospitals', *Media Penelitian Dan Pengembangan Kesehatan*, 35(4), 1451–1462.
- Sabirina E & Rozaq, 2023, *Pengaruh Job Insecurity Terhadap Employee Performance Melalui Procedural Justice.*

- Sadikin, M.R., Junaedi, J. & Desnatria, D., 2025, 'Impact Of Organizational Culture On Job Satisfaction', *International Journal Of Entrepreneurship And Business Management*, 3(2), 133–141.
- Safira, M., 2022, *Pengaruh Gaji, Kondisi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh*.
- Safitri, K. & Bakri, S.A., 2018, *The Influence Of Job Promotion On Job Satisfaction In Pt Pupuk Sriwidjaja Palembang (Case Study In Human Resource Division)*, Vol. 109.
- Samsudin, A., Ikaningtiyas, M., Mulia, F. & Rintalla, M., 2024, 'Exploring The Relationship Between Career Advancement, Work-Life Balance, And Corporate Financial Performance: A Systematic Review', *Atestasi : Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 7(2), 1091–1110.
- Sari, E., Maghrifah Jannati Ani & Inggi Puspita Sari, 2022, 'Pemberdayaan Puskesmas Sebagai Sarana Peningkatan Derajat Kesehatan Masyarakat Di Gampong Sungai Pauh Tanjung Kota Langsa', *Abdikan: Jurnal Pengabdian Masyarakat Bidang Sains Dan Teknologi*, 1(3), 414–420.
- Setyawati Y, 2020, 'Pentingnya Sistem Kompensasi Yang Bersifat Adil Serta Layak Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Pada Karyawan'.
- Sitompul H, 2024, 'Perbedaan Kepuasan Kerja Pegawai Pns Dan Non Pns Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Langkat'.
- Slanika, E.E. & Supiyadi, D., 2025, 'Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Graha Perhutani Jakarta Selatan', *Journal Of Information System, Applied, Management, Accounting And Research*, 9(2), 501.
- Sofwatillah Et Al., 2024, 'Analisis Data 8loa++106+Publis'.
- Subiyono, K., Heri Susanti, I., Hanum, F. & Kesehatan Universitas Harapan Bangsa, F., 2022, *Hubungan Burnout Dengan Kepuasan Kerja Perawat Diruang Rawat Inap Rsu Wh*, Vol. 1.
- Suryani, 2022, *Kepuasan Kerja: Pengaruhnya Dalam Organisasi (Tinjauan Teoritis Dan Empiris)*, Vol. 2, Online.
- Sutejo, B., Amin, S. & Yacob, S., 2022, 'Job Characteristics: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening Pada Uptd. Pengelolaan Sampah Talang Gulo Kota Jambi'.
- Tanjung, P.S., Sambodo, H. & Rosiana, M., 2024, 'Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kesempatan Kerja Di Indonesia', *EkuiInomi : Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 6(2), 2614–7181.

- Triyono, S., Wahyudi, I., Harahap, D.H., Studi, P. & Umum, P., 2020, 'Hubungan Job Insecurity Dan Job Satisfaction Pada Karyawan Outsourcing Di Pt.X', *Jurnal Psikologi*, 16(1), 25–35.
- Tuah Jaya, P., Mahdum, M. & Hadriana, H., 2022, 'Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Peran Ganda Terhadap Tingkat Stres Kerja Guru Sd Sekecamatan Tanjung Medan Kabupaten Rokan Hilir', *Jurnal Kepemimpinan Dan Pengurusan Sekolah*, 7(2), 253–263.
- Uu No. 13 Tahun 2003, 2003, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*.
- World Health Organization, 2022, *Occupational Safety And Health In The Health Sector*.
- Xie, W., Chen, L., Feng, F., Okoli, C.T.C., Tang, P., Zeng, L., Jin, M., Zhang, Y. & Wang, J., 2021, *The Prevalence Of Compassion Satisfaction And Compassion Fatigue Among Nurses: A Systematic Review And Meta-Analysis*, *International Journal Of Nursing Studies*, 120.
- Yessi Dkk, 2025, 'Hubungan Kepemimpinan Dan Gaji Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rsud Pariaman', *Jurnal Ners*, 9(2), 1898–1904.
- Yusuf, S., Ferils, M. & Nurul Hajjad, Fidatul, 2023, 'The Effect Of Job Satisfaction And Job Insecurity On Employee Turnover Intention', *Golden Ratio Of Human Resource Management*, 3(2).
- Yusuf, Y., Jusni & Nurqamar, I.F., 2024, 'Pengaruh Konflik Peran Ganda, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Pada Karyawan Wanita Terhadap Stres Kerja Di Pabrik Gula Arasoe Dan Camming', *Peradaban Journal Of Economic And Business*, 3(1), 1–22.

LAMPIRAN

Lampiran 1

INFORMASI KEPADA RESPONDEN

Assalamualaikum Wr. Wb,

Saya Muhammad Zaki Aurian, atas nama peneliti; mahasiswa tingkat akhir pada Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Aceh, bermaksud melakukan penelitian dengan judul "**FAKTOR – FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KEPUASAN KERJA PADA TENAGA KESEHATAN NON PNS DI PUSKESMAS ACEH SELATAN TAHUN 2025**".

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja pada tenaga kesehatan non PNS yang bekerja di lingkungan Puskesmas wilayah Kabupaten Aceh Selatan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran dan masukan kepada pihak terkait dalam upaya meningkatkan kesejahteraan dan kualitas kerja tenaga kesehatan non PNS.

Partisipasi dari tenaga kesehatan non PNS dalam penelitian ini bersifat sukarela dan tidak memengaruhi hak serta kewajiban sebagai tenaga kerja. Peneliti akan melakukan wawancara atau membagikan kuesioner kepada responden yang bersedia berpartisipasi, dan sebelum itu akan diminta persetujuan secara tertulis dari responden. Identitas dan informasi pribadi akan dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.

Seluruh data yang diperoleh dari penelitian ini akan dirahasiakan oleh tim peneliti dan tidak terbuka bagi masyarakat atau pihak lain tanpa persetujuan peneliti. Laporan yang akan dihasilkan dari penelitian ini tidak akan mencantumkan identitas responden yang bersangkutan.

Demikian informasi yang dapat saya sampaikan. Atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.,

Lampiran 2

PERNYATAAN PERSETUJUAN RESPONDEN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bersedia menjadi responden pada penelitian ini dan apabila dikemudian hari terdapat kekurangan, maka saya bersedia di hubungi Kembali

Banda Aceh, / / 2025

Responden

Nama :

Tanda Tangan : 

Nama Peneliti :

Tanda Tangan : 

Lampiran 3

KUESIONER

FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA PADA TENAGA KESEHATAN NON PNS PUSKESMAS ACEH SELATAN TAHUN 2025

I. IDENTITAS RESPONDEN	
Pertanyaan	Jawaban
Inisial	
Umur	
Alamat PKM	
Pendidikan Terakhir	
Jenis Kelamin	<input type="checkbox"/> Laki-Laki <input type="checkbox"/> Perempuan
Lama Bekerja	Tahun/Bulan

II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon mengisi dengan (✓) seluruh pernyataan dan pertanyaan dalam kuesioner ini dengan lengkap dan jujur.
2. Jika terdapat ketidakjelasan dalam kuesioner, dapat ditanyakan kepada peneliti.

A. Gaji

Skala Penilaian:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Gaji yang saya terima mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup saya sehari-hari.				
2	Saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan beban dan tanggung jawab pekerjaan saya.				
3	Gaji yang saya terima selalu sesuai dengan hasil kerja saya				
4	Gaji yang saya terima sudah cukup tanpa perlu penghasilan tambahan				
5	Gaji yang saya terima memberikan kemampuan finansial untuk merespons kebutuhan tak terduga atau darurat.				

B. Hubungan Interpersonal

Skala Penilaian:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa nyaman berdiskusi dengan rekan kerja saat menghadapi masalah di tempat kerja.				
2	Saya menjaga kata-kata dan sikap saya saat berbicara dengan atasan.				
3	Saya merasa pendapat saya didengarkan dalam tim kerja.				
4	Saya percaya diri mengutarakan ide kepada atasan tanpa khawatir disalahpahami.				
5	Saya merasa hubungan dengan rekan kerja mendukung kenyamanan dalam bekerja				

C. Beban Kerja Ganda

Skala Penilaian:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya sering merasa tugas yang saya kerjakan dalam sehari terlalu beragam dan menyita banyak energi.				
2	Beberapa tanggung jawab yang saya jalankan terasa tidak sejalan dengan tugas utama saya sebagai perawat.				
3	Saya merasa waktu kerja saya habis hanya untuk menyelesaikan berbagai jenis pekerjaan yang berbeda.				
4	Saya sering menghadapi berbagai tugas dalam waktu bersamaan dan tetap mampu menyelesaikannya.				
5	Keberagaman tugas yang saya terima terkadang memengaruhi fokus saya terhadap tanggung jawab utama.				

D. Kelelahan Kerja

Skala Penilaian:

Ya, Sering = 3

Ya, Jarang = 2

Tidak Pernah = 1

No	Pertanyaan	Ya, Sering	Ya, Jarang	Tidak Pernah
1	Apakah Anda merasa sukar berpikir saat menjalankan tugas keperawatan?			
2	Apakah Anda merasa lelah berbicara ketika memberikan edukasi atau berkomunikasi dengan pasien?			
3	Apakah Anda merasa gugup saat menghadapi kondisi pasien yang darurat atau kritis?			
4	Apakah Anda merasa sulit berkonsentrasi saat menangani beberapa pasien sekaligus?			
5	Apakah Anda merasa kurang perhatian saat memberikan pelayanan ke pasien?			
6	Apakah Anda sering lupa tindakan keperawatan yang harus dilakukan?			
7	Apakah Anda merasa kurang percaya diri saat melakukan tugas-tugas keperawatan?			
8	Apakah anda merasa tidak tekun dalam melaksanakan pekerjaan anda?			
9	Apakah Anda merasa enggan menatap mata pasien atau keluarga pasien saat berinteraksi?			
10	Apakah Anda merasa tidak bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan harian di puskesmas?			
11	Apakah Anda merasa tidak tenang saat bekerja di ruang pelayanan?			
12	Apakah Anda merasa tubuh Anda lelah setelah jam dinas selesai?			
13	Apakah Anda merasa bergerak lamban saat menjalankan tugas-tugas keperawatan?			
14	Apakah Anda merasa tidak kuat berjalan saat kunjungan rumah atau pelayanan keliling?			
15	Apakah Anda merasa sudah merasa lelah sebelum mulai bekerja?			
16	Apakah Anda merasa kemampuan berpikir Anda menurun selama bekerja?			
17	Apakah Anda merasa cemas ketika menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan?			

V. Ketidakpastian Karir

Skala Penilaian:

Tidak Puas = 1

Kurang Puas = 2

Puas = 3

Sangat Puas = 4

No	Pernyataan	TP	KP	P	SP
1	Saya merasa khawatir tentang status pekerjaan saya ke depannya				
2	Ketika menghadapi ketidakjelasan terkait masa depan karir saya, saya merasa ragu untuk mengambil keputusan				
3	Saya merasa sulit fokus bekerja karena tidak tahu bagaimana kelanjutan status pekerjaan saya.				
4	Saya merasa bingung dan tidak yakin bahwa situasi tidak pasti dalam karier bisa saya jadikan peluang untuk berkembang.				

VI. Kepuasan Kerja

Skala Penilaian:

Sangat Tidak Puas=1

Tidak Puas=2

Netral=3

Puas=4

Sangat Puas=5

No	Pernyataan	STP	TP	N	P	SP
1	Pekerjaan saya di Puskesmas membuat saya aktif dan merasa memiliki aktivitas yang bermakna setiap hari.					
2	Saya memiliki kesempatan untuk bekerja secara mandiri dalam menjalankan tugas pelayanan.					
3	Jenis pekerjaan yang saya lakukan cukup beragam dan tidak bersifat monoton.					
4	Saya merasa dihargai dan diakui oleh masyarakat atas peran saya sebagai tenaga kesehatan.					
5	Pimpinan atau kepala Puskesmas memperlakukan dan membimbing staf dengan baik.					
6	Pimpinan memiliki kemampuan yang baik dalam mengambil keputusan di tempat kerja.					

7	Pekerjaan saya sesuai dengan nilai kemanusiaan dan hati nurani untuk menolong orang lain.					
8	Saya merasa pekerjaan saya cukup stabil dan aman meskipun berstatus non-PNS.					
9	Pekerjaan saya memberikan kesempatan untuk berkontribusi dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat.					
10	Saya memiliki kesempatan untuk memimpin atau mengarahkan rekan kerja dalam pelayanan kesehatan.					
11	Saya dapat menggunakan kemampuan dan keterampilan saya secara maksimal dalam pekerjaan.					
12	Kebijakan dan aturan kerja di Puskesmas diterapkan dengan adil dan jelas.					
13	Kompensasi gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja yang saya jalani.					
14	Saya memiliki peluang untuk mendapatkan promosi atau pengembangan karir.					
15	Saya memiliki kebebasan dalam menggunakan penilaian profesional saya dalam melayani pasien.					
16	Saya memiliki kesempatan untuk mencoba atau mengusulkan cara kerja yang lebih efektif dalam pelayanan.					
17	Lingkungan kerja saya nyaman, bersih, dan mendukung kelancaran pelayanan kesehatan.					
18	Hubungan dan kerja sama antar rekan tenaga kesehatan di Puskesmas terjalin dengan baik.					
19	Hasil kerja saya mendapatkan penghargaan atau apresiasi dari pimpinan maupun masyarakat.					
20	Saya merasa bangga dan puas atas kontribusi saya dalam meningkatkan kesehatan masyarakat.					

Lampiran 4

TABEL SKOR

Variabel	No Urut	Pengukuran/Pernyataan	Skor	Rentang
Gaji	1	Gaji yang saya terima mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup saya sehari-hari.	4-1	Median = $(4 \times 5) : 2 = 10$ - Tidak Cukup jika skor < 10 - Cukup, jika skor ≥ 10
	2	Saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan beban dan tanggung jawab pekerjaan saya.		
	3	Gaji yang saya terima selalu sesuai dengan hasil kerja saya		
	4	Saya masih perlu mencari sumber pendapatan tambahan untuk memenuhi kebutuhan hidup saya.		
	5	Gaji yang saya terima memberikan kemampuan finansial untuk merespons kebutuhan tak terduga atau darurat.		

Variabel	No Urut	Pengukuran/Pernyataan	Skor	Rentang
Hubungan Interpersonal	1	Saya merasa nyaman berdiskusi dengan rekan kerja saat menghadapi masalah di tempat kerja.	4-1	Median = $(4 \times 5) : 2 = 10$ - Tidak Baik jika skor < 10 - Baik, jika skor ≥ 10
	2	Saya menjaga kata-kata dan sikap saya saat berbicara dengan atasan.		
	3	Saya merasa pendapat saya didengarkan dalam tim kerja.		
	4	Saya percaya diri mengutarakan ide kepada atasan tanpa khawatir disalahpahami.		
	5	Saya merasa hubungan dengan rekan kerja mendukung kenyamanan dalam bekerja		

Variabel	No Urut	Pengukuran/Pernyataan	Skor	Rentang
Beban Kerja Ganda	1	Saya sering merasa tugas yang saya kerjakan dalam sehari terlalu beragam dan menyita banyak energi.	4-1	Median = $(4 \times 5) : 2 = 10$ - Tidak Terbebani jika skor < 10 - Terbebani, jika skor ≥ 10
	2	Beberapa tanggung jawab yang saya jalankan terasa tidak sejalan dengan tugas utama saya sebagai perawat.		
	3	Saya merasa waktu kerja saya habis hanya untuk menyelesaikan berbagai jenis pekerjaan yang berbeda.		
	4	Saya sering menghadapi berbagai tugas dalam waktu bersamaan dan tetap mampu menyelesaikannya.		
	5	Keberagaman tugas yang saya terima terkadang memengaruhi fokus saya terhadap tanggung jawab utama.		

Variabel	No Urut	Pengukuran/Pernyataan	Skor	Rentang
Ketidakpastian Karir	1	Saya sering merasa tugas yang saya kerjakan dalam sehari terlalu beragam dan menyita banyak energi.	1-4	Median = $(4 \times 4) : 2 = 8$ - Rendah, jika skor, < 8 - Tinggi, jika skor ≥ 8
	2	Beberapa tanggung jawab yang saya jalankan terasa tidak sejalan dengan tugas utama saya sebagai perawat.		
	3	Saya merasa waktu kerja saya habis hanya untuk menyelesaikan berbagai jenis pekerjaan yang berbeda.		
	4	Saya sering menghadapi berbagai tugas dalam waktu bersamaan dan tetap mampu menyelesaikannya.		

Variabel	No Urut	Pengukuran/Pernyataan	Skor	Rentang
Kepuasan Kerja	1	Pekerjaan saya di Puskesmas membuat saya aktif dan merasa memiliki aktivitas yang bermakna setiap hari.	1-5	Median = $(20 \times 5) : 2 = 50$ Tidak Puas, jika skor < 50 Puas, jika skor ≥ 50
	2	Saya memiliki kesempatan untuk bekerja secara mandiri dalam menjalankan tugas pelayanan.		
	3	Jenis pekerjaan yang saya lakukan cukup beragam dan tidak bersifat monoton.		
	4	Saya merasa dihargai dan diakui oleh masyarakat atas peran saya sebagai tenaga kesehatan.		
	5	Pimpinan atau kepala Puskesmas memperlakukan dan membimbing staf dengan baik.		
	6	Pimpinan memiliki kemampuan yang baik dalam mengambil keputusan di tempat kerja.		
	7	Pekerjaan saya sesuai dengan nilai kemanusiaan dan hati nurani untuk menolong orang lain.		
	8	Saya merasa pekerjaan saya cukup stabil dan aman meskipun berstatus non-PNS.		
	9	Pekerjaan saya memberikan kesempatan untuk berkontribusi dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat.		
	10	Saya memiliki kesempatan untuk memimpin atau mengarahkan rekan kerja dalam pelayanan kesehatan.		
	11	Saya dapat menggunakan kemampuan dan keterampilan saya secara maksimal dalam pekerjaan.		
	12	Kebijakan dan aturan kerja di Puskesmas diterapkan dengan adil dan jelas.		
	13	Kompensasi gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja yang saya jalani.		

	14	Saya memiliki peluang untuk mendapatkan promosi atau pengembangan karir.		
	15	Saya memiliki kebebasan dalam menggunakan penilaian profesional saya dalam melayani pasien.		
	16	Saya memiliki kesempatan untuk mencoba atau mengusulkan cara kerja yang lebih efektif dalam pelayanan.		
	17	Lingkungan kerja saya nyaman, bersih, dan mendukung kelancaran pelayanan kesehatan.		
	18	Hubungan dan kerja sama antar rekan tenaga kesehatan di Puskesmas terjalin dengan baik.		
	19	Hasil kerja saya mendapatkan penghargaan atau apresiasi dari pimpinan maupun masyarakat.		
	20	Saya merasa bangga dan puas atas kontribusi saya dalam meningkatkan kesehatan masyarakat.		

Variabel	No Urut	Pengukuran/Pernyataan	Skor	Rentang
Kelelahan Kerja	1	Apakah Anda merasa sukar berpikir saat menjalankan tugas keperawatan?	3-1	Median = (Skor Maksimum Total : 2) = (51 : 2) = 25,5 Dibulatkan ke atas → 26 - Tidak Lelah, jika skor < 26
	2	Apakah Anda merasa lelah berbicara ketika memberikan edukasi atau berkomunikasi dengan pasien?		
	3	Apakah Anda merasa gugup saat menghadapi kondisi pasien yang darurat atau kritis?		
	4	Apakah Anda merasa sulit berkonsentrasi saat menangani beberapa pasien sekaligus?		
	5	Apakah Anda merasa kurang perhatian saat memberikan pelayanan ke pasien?		
	6	Apakah Anda sering lupa tindakan keperawatan yang harus dilakukan?		
	7	Apakah Anda merasa kurang percaya diri saat melakukan tugas-tugas keperawatan?		
	8	Apakah anda merasa tidak tekun dalam melaksanakan pekerjaan anda?		

	9	Apakah Anda merasa enggan menatap mata pasien atau keluarga pasien saat berinteraksi?	- Lelah, jika skor ≥ 26
	10	Apakah Anda merasa tidak bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan harian di puskesmas?	
	11	Apakah Anda merasa tidak tenang saat bekerja di ruang pelayanan?	
	12	Apakah Anda merasa tubuh Anda lelah setelah jam dinas selesai?	
	13	Apakah Anda merasa bergerak lamban saat menjalankan tugas-tugas keperawatan?	
	14	Apakah Anda merasa tidak kuat berjalan saat kunjungan rumah atau pelayanan keliling?	
	15	Apakah Anda merasa sudah merasa lelah sebelum mulai bekerja?	
	16	Apakah Anda merasa kemampuan berpikir Anda menurun selama bekerja?	
	17	Apakah Anda merasa cemas ketika menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan?	

Lampiran 5

HASIL KARAKTERISTIK RESPONDEN, UJI UNIVARIAT DAN BIVARIAT

1. Karakteristik Responden

Frequencies

Statistics					
		Kategori Kelompok Umur Responden	JENIS KELAMIN RESPONDEN	TINGKAT PENDIDIKAN	Kategori Kelompok Lama Bekerja
N	Valid	86	86	86	86
	Missing	0	0	0	0

Kategori Kelompok Umur Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-28 TAHUN	16	18.6	18.6	18.6
	29-35 TAHUN	48	55.8	55.8	74.4
	36-42 TAHUN	14	16.3	16.3	90.7
	23-49 TAHUN	8	9.3	9.3	100.0
Total		86	100.0	100.0	

JENIS KELAMIN RESPONDEN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI - LAKI	6	7.0	7.0	7.0
	PEREMPUAN	80	93.0	93.0	100.0
Total		86	100.0	100.0	

TINGKAT PENDIDIKAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	75	87.2	87.2	87.2
	S1	3	3.5	3.5	90.7
	PROFESI	6	7.0	7.0	97.7
	S2	2	2.3	2.3	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Kategori Kelompok Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2-6 TAHUN	42	48.8	48.8	48.8
	7-12 TAHUN	39	45.3	45.3	94.2
	13-19 TAHUN	5	5.8	5.8	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

2. Hasil Uji Univariat

Frequencies

		Statistics					
		Skor Total kategori gaji	Skor Total Kategori hubungan interpersonal	Skor Total Kategori Beban Kerja Ganda	Skor Total Kategori Kelelahan Kerja	Skor Total Kategori Ketidakpastian Karir	Skor Total Kategori Kepuasan Kerja
N	Valid	86	86	86	86	86	86
	Missing	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

Skor Total kategori gaji

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK CUKUP	56	65.1	65.1	65.1
	CUKUP	30	34.9	34.9	100.0
Total		86	100.0	100.0	

Skor Total Kategori hubungan interpersonal

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK BAIK	2	2.3	2.3	2.3
	BAIK	84	97.7	97.7	100.0
Total		86	100.0	100.0	

Skor Total Kategori Beban Kerja Ganda

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK TERBEBANI	21	24.4	24.4	24.4
	TERBEBANI	65	75.6	75.6	100.0
Total		86	100.0	100.0	

Skor Total Kategori Kelelahan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK LELAH	39	45.3	45.3	45.3
	LELAH	47	54.7	54.7	100.0
Total		86	100.0	100.0	

Skor Total Kategori Ketidakpastian Karir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RENDAH	30	34.9	34.9	34.9
	TINGGI	56	65.1	65.1	100.0
Total		86	100.0	100.0	

Skor Total Kategori Kepuasan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK PUAS	44	51.2	51.2	51.2
	PUAS	42	48.8	48.8	100.0
Total		86	100.0	100.0	

3. Hasil Uji Bivariat

GAJI * KEPUASAN_KERJA Crosstabulation

		KEPUASAN_KERJA		
		PUAS	TIDAK PUAS	Total
GAJI	CUKUP	Count 24	6	30
		% within GAJI 80.0%	20.0%	100.0%
	TIDAK CUKUP	Count 18	38	56
		% within GAJI 32.1%	67.9%	100.0%
Total		Count 42	44	86
		% within GAJI 48.8%	51.2%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	17.906 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	16.042	1	.000		
Likelihood Ratio	18.821	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	17.698	1	.000		
N of Valid Cases	86				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 14,65.

b. Computed only for a 2x2 table

HUBUNGAN_INTERPERSONAL * KEPUASAN_KERJA Crosstabulation

			KEPUASAN_KERJA		Total
			PUAS	TIDAK PUAS	
HUBUNGAN_INTERPERSONAL	BAIK	Count	41	43	84
		Expected Count	41.0	43.0	84.0
		% within HUBUNGAN_INTERPERSONAL	48.8%	51.2%	100.0%
	TIDAK BAIK	Count	1	1	2
		Expected Count	1.0	1.0	2.0
		% within HUBUNGAN_INTERPERSONAL	50.0%	50.0%	100.0%
Total	Count	42	44	86	
	Expected Count	42.0	44.0	86.0	
	% within HUBUNGAN_INTERPERSONAL	48.8%	51.2%	100.0%	

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)	Point Probability
Pearson Chi-Square	.001 ^a	1	.973	1.000	.741	
Continuity Correction ^b	.000	1	1.000			
Likelihood Ratio	.001	1	.973	1.000	.741	
Fisher's Exact Test				1.000	.741	
Linear-by-Linear Association	.001 ^c	1	.974	1.000	.741	.506
N of Valid Cases	86					

a. 2 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .98.
 b. Computed only for a 2x2 table
 c. The standardized statistic is -.033.

BEBAN_KERJA_GANDA * KEPUASAN_KERJA Crosstabulation

			KEPUASAN_KERJA		Total
			PUAS	TIDAK PUAS	
BEBAN_KERJA_GANDA	TERBEBANI	Count	21	44	6
		% within BEBAN_KERJA_GANDA	32.3%	67.7%	100.0%
	TIDAK TERBEBANI	Count	21	0	2
		% within BEBAN_KERJA_GANDA	100.0%	0.0%	100.0%
Total	Count	42	44	8	
	% within BEBAN_KERJA_GANDA	48.8%	51.2%	100.0%	

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	29.108 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	26.462	1	.000		
Likelihood Ratio	37.383	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	28.769	1	.000		
N of Valid Cases	86				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 10,26.
 b. Computed only for a 2x2 table

KELELAHAN_KERJA * KEPUASAN_KERJA Crosstabulation

		KEPUASAN_KERJA		Total	
		PUAS	TIDAK PUAS		
KELELAHAN_KERJA	LELAH	Count	8	39	47
		% within KELELAHAN_KERJA	17.0%	83.0%	100.0%
	TIDAK LELAH	Count	34	5	39
		% within KELELAHAN_KERJA	87.2%	12.8%	100.0%
Total		Count	42	44	86
		% within KELELAHAN_KERJA	48.8%	51.2%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	41.987 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	39.226	1	.000		
Likelihood Ratio	46.419	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	41.499	1	.000		
N of Valid Cases	86				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 19,05.

b. Computed only for a 2x2 table

KETIDAKPASTIAN_KARIR * KEPUASAN_KERJA Crosstabulation

		KEPUASAN_KERJA		Total	
		PUAS	TIDAK PUAS		
KETIDAKPASTIAN_KARIR	RENDAH	Count	27	3	30
		% within KETIDAKPASTIAN_KARIR	90.0%	10.0%	100.0%
	TINGGI	Count	15	41	56
		% within KETIDAKPASTIAN_KARIR	26.8%	73.2%	100.0%
Total		Count	42	44	86
		% within KETIDAKPASTIAN_KARIR	48.8%	51.2%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	31.242 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	28.763	1	.000		
Likelihood Ratio	34.585	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	30.879	1	.000		
N of Valid Cases	86				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 14,65.

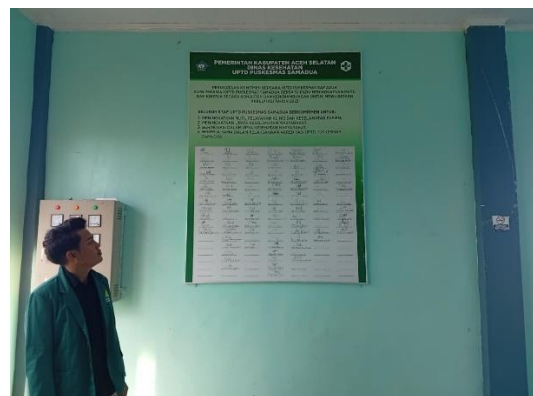
b. Computed only for a 2x2 table

KETIDAKPASTIAN KARIR																											KEPUASAN KERJA									
P14	P15	P16	P17	TOTAL	KATEGORI	P1	P2	P3	P4	TOTAL	KATEGORI	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	TOTAL	KATEGORI			
2	1	1	1	27	LELAH	1	1	1	2	5	RENDAH	3	3	2	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	69	PUAS			
1	1	1	1	20	TIDAK LELAH	3	1	1	1	6	RENDAH	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100	PUAS			
1	1	1	1	19	TIDAK LELAH	1	1	1	1	4	RENDAH	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	PUAS			
1	1	1	1	17	TIDAK LELAH	3	2	2	2	9	TINGGI	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	PUAS			
2	1	1	2	22	TIDAK LELAH	3	3	3	3	12	TINGGI	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	74	PUAS			
2	1	1	2	22	TIDAK LELAH	3	3	3	3	12	TINGGI	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	74	PUAS			
1	1	1	1	19	TIDAK LELAH	3	1	1	1	6	RENDAH	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	93	PUAS			
2	2	2	2	27	LELAH	3	2	2	1	8	TINGGI	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	73	PUAS			
1	1	1	1	17	TIDAK LELAH	3	3	2	2	10	TINGGI	5	5	3	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95	PUAS			
1	1	1	1	21	TIDAK LELAH	4	4	4	4	16	TINGGI	5	5	3	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95	PUAS			
1	1	1	1	21	TIDAK LELAH	3	3	3	1	10	TINGGI	3	5	3	5	3	3	4	1	4	3	3	3	1	1	3	3	3	3	5	5	64	PUAS			
1	1	1	1	17	TIDAK LELAH	3	3	1	1	8	TINGGI	5	5	3	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95	PUAS			
3	3	3	3	43	LELAH	3	3	4	4	14	TINGGI	1	1	1	1	2	2	4	2	4	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	4	37	TIDAK PUAS			
2	2	2	2	33	LELAH	4	4	4	4	16	TINGGI	1	1	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	44	TIDAK PUAS			
3	3	3	3	51	LELAH	4	3	3	3	12	TINGGI	1	1	1	1	1	1	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	40	TIDAK PUAS			
1	1	1	1	21	TIDAK LELAH	1	3	3	4	11	TINGGI	1	1	1	1	1	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	41	TIDAK PUAS			
1	1	1	1	24	TIDAK LELAH	3	3	3	3	12	TINGGI	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	46	TIDAK PUAS			
1	1	1	1	17	TIDAK LELAH	3	2	2	2	9	TINGGI	4	3	1	3	2	2	4	1	4	2	3	3	1	1	1	1	3	3	3	4	49	TIDAK PUAS			
2	1	2	2	24	TIDAK LELAH	4	3	4	3	14	TINGGI	3	3	2	3	2	3	4	1	4	1	2	2	1	1	2	2	3	3	3	4	49	TIDAK PUAS			
1	1	1	1	34	LELAH	3	2	2	1	8	TINGGI	3	3	1	3	2	1	5	1	4	2	3	2	1	1	2	3	3	3	3	5	49	TIDAK PUAS			
1	1	1	1	23	TIDAK LELAH	3	2	1	1	7	RENDAH	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78	PUAS			
1	1	1	1	24	TIDAK LELAH	2	2	1	1	6	RENDAH	4	4	3	4	3	1	5	1	4	4	1	1	1	5	1	1	1	1	1	4	50	PUAS			
2	2	1	2	28	LELAH	3	3	2	2	10	TINGGI	4	3	1	3	2	1	4	1	4	2	3	2	1	1	1	2	3	3	3	4	48	TIDAK PUAS			
1	1	1	1	21	TIDAK LELAH	4	3	3	3	13	TINGGI	3	3	2	3	3	3	4	1	3	1	2	1	1	1	3	2	3	3	3	4	49	TIDAK PUAS			
3	1	1	1	31	LELAH	4	4	1	4	13	TINGGI	4	3	1	3	2	1	4	1	4	2	3	2	1	1	1	2	3	3	4	48	TIDAK PUAS				
1	1	1	1	20	TIDAK LELAH	4	4	1	1	10	TINGGI	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	85	PUAS			
1	1	1	1	23	TIDAK LELAH	2	2	1	1	6	RENDAH	4	4	2	4	4	3	4	1	4	5	1	1	5	1	1	1	1	1	1	4	52	PUAS			
3	2	2	2	32	LELAH	4	2	3	3	12	TINGGI	5	3	2	3	2	1	4	1	4	2	3	2	1	1	1	1	3	3	3	4	49	TIDAK PUAS			
1	1	1	1	18	TIDAK LELAH	1	1	3	1	6	RENDAH	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100	PUAS			
1	1	1	2	20	TIDAK LELAH	1	1	1	1	4	RENDAH	3	5	3	3	3	3	4	4	4	5	5	3	3	4	4	5	4	3	5	5	78	PUAS			
3	3	3	3	51	LELAH	3	3	3	3	12	TINGGI	1	3	1	3	1	2	4	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	45	TIDAK PUAS			
1	1	1	1	18	TIDAK LELAH	1	1	3	1	6	RENDAH	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100	PUAS			
1	1	1	1	18	TIDAK LELAH	1	2	3	1	7	RENDAH	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100	PUAS			
1	1	1	1	18	TIDAK LELAH	1	1	3	1	6	RENDAH	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100	PUAS			
2	2	2	2	31	LELAH	3	3	3	3	12	TINGGI	1	3	1	3	3	3	3	1	4	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	4	48	TIDAK PUAS			
2	2	1	1	29	LELAH	1	1	3	3	8	TINGGI	1	2	1	3	2	3	3	1	4	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	5	47	TIDAK PUAS			
2	1	2	2	28	LELAH	1	1	3	1	6	RENDAH	1	2	1	3	1	2	5	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	5	46	TIDAK PUAS			
1	1	1	1	27	LELAH	1	3	3	1	8	TINGGI	4	3	2	3	3	3	4	1	4	1	2	3	1	1	1	1	3	3	3	3	49	TIDAK PUAS			
1	1	1	1	18	TIDAK LELAH	1	1	3	1	6	RENDAH	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100	PUAS			
2	2	1	1	28	LELAH	4	1	4	3	12	TINGGI	4	5	1	3	2	2	4	1	4	1	2	3	1	1	1	1	3	3	3	4	49	TIDAK PUAS			
2	1	1	2	26	LELAH	1	3	3	3	10	TINGGI	4	1	1	3	2	2	4	3	4	2	2	2	1	1	1	2	3	3	3	4	48	TIDAK PUAS			
2	1	1	2	25	TIDAK LELAH	4	3	2	3	12	TINGGI	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	5	69	PUAS				
1	1	1	1	25	TIDAK LELAH	3	3	3	3	12	TINGGI	3	3	3	4	4	4	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	68	PUAS				
2	2	2	1	28	LELAH	1	1	1	1	4	RENDAH	3	3	1	3	1	2	4	1	4	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	5	49	TIDAK PUAS			
2	1	1	2	26	LELAH	4	3	2	3	12	TINGGI	4	3	2	3	2	2	4	1	4	2	2	3	1	1	1	1	3	3	3	4	49	TIDAK PUAS			
2	2	2	2	31	LELAH	4	4	4	4	16	TINGGI	3	2	1	3	2	3	4	1	4	2	2	2	1	1	1	3	3	3	3	4	48	TIDAK PUAS			
2	2	2	1	27	LELAH	4	4	3	4	15	TINGGI	3	2	1	3	2	2	4	1	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	47	TIDAK PUAS				
1	1	1	1	17	TIDAK LELAH	4	4	3	4	15	TINGGI	4	4	4	4	2	3	4	2	5	4	3	4	1	4	4	3	4	3	4	70	PUAS				
1	1	1	1	30	LELAH	1	1	1	1	4	RENDAH	4	3	3	4	4	4	4	1	4	3	3	2	1	1	3	2	2	2	5	57	PUAS				
2	1	2	2	30	LELAH	3	3	4	3	13	TINGGI	3	4	3	3	3	3	4	1	4	2	2	2	1	1	1	1	1	2	3	4	48	TIDAK PUAS			
1	1	2	1	30	LELAH	3	3	3	3	12	TINGGI	3	4	2	3	3	2	4	2	4	2	2	1	1	1	1	2	3	3	2	4	48	TIDAK PUAS			
1	1	1	1	17	TIDAK LELAH	1	1	1	1	4	RENDAH	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	81	PUAS				
2	2	2	3	29	LELAH	4	4	4	4	16	TINGGI	4	4	2	2	2	2	4	1	4	1	2	1	1	2	2	2	3	3	4	49	TIDAK PUAS				
1	1	1	1	17	TIDAK LELAH	1	1	1	1	4	RENDAH	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	78	PUAS			
1	1	2	1	26	LELAH	4	4	4	2	14	TINGGI	3	3	1	2	3	3	4	1	4	1	2	2	1	1	2	3	3	3	4	49	TIDAK PUAS				
3	2	2	2	32	LELAH	3	1	3	3	10	TINGGI	4	3	2	3	1	1	4	1																	

Lampiran 7

DOKUMENTASI





SURAT PERMOHONAN DATA AWAL



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
TERAKREDITASI "UNGGUL" LAM-PTKes SK No. 0831/LAM-PTKes/Akr/Sar/IX/2022
Jln. Kampus Muhammadiyah No. 93, Batoh, Lueng Bata, Banda Aceh, 23245
Telp/Fax: 0651-31054/0651-31053
Website: <http://fkm.ummuha.ac.id> – Email: fkm@ummuha.ac.id

No : 478/UM.FKM.M/VI/2025
Lamp : -
Hal : Permohonan Data Awal

Banda Aceh, 30 Juni 2025

Kepada Yth.
Kepala Dinas Kesehatan (Dinkes) Kabupaten Aceh Selatan
di
Tempat

Assalamualaikum, Wr. Wb

1. Sehubungan dengan proses penyusunan skripsi yang merupakan salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Aceh, maka kami mengharapkan bantuan Bapak/Ibu untuk dapat memfasilitasi pengambilan data awal penelitian terhadap mahasiswa yang tersebut di bawah ini:

N a m a : Muhammad Zaki Auria
NPM : 2207110008
Peminatan : Kesehatan & Keselamatan Kerja (K3)
Judul Skripsi : "FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA PADA TENAGA KESEHATAN NON PNS PUSKESMAS ACEH SELATAN TAHUN 2025."

2. Demikianlah kami sampaikan, atas bantuan dan perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum, Wr. Wb



Dr. Bari Aramico Ib, SKM., MPH
NIK: 19811029 200603 1001

SURAT IZIN PENELITIAN



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
TERAKREDITASI "UNGGUL" LAM-PTKes SK No. 0831/LAM-PTKes/Akr/Sar/IX/2022
Jln. Kampus Muhammadiyah No. 93, Batoh, Lueng Bata, Banda Aceh, 23245
Telp/Fax: 0651-31054/0651-31053
Website: <http://fkm.umma.ac.id> – Email: fkm@umma.ac.id

No : 184/UM.FKMM/XII/2025
Lamp : 1 (Satu) eks
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth
Kepala Dinas Kesehatan (Dinkes) Kabupaten Aceh Selatan
di

Tempat

Dengan Hormat,

1. Sehubungan dengan proses penyusunan skripsi yang merupakan salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Aceh, maka kami mengharapkan bantuan Bapak/Ibu untuk dapat memberikan izin pengambilan data penelitian terhadap mahasiswa yang tersebut di bawah ini, terlampir Nama Puskesmas:

N a m a : Muhammad Zaki Aurian
NPM : 2207110008
Peminatan : Kesehatan & Keselamatan Kerja (K3)
Judul Skripsi : "FAKTOR - FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KEPUASAN KERJA PADA TENAGA KESEHATAN NON PNS DI PUSKESMAS ACEH SELATAN TAHUN 2025"

2. Demikianlah kami sampaikan, atas bantuan dan perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Banda Aceh, 19 Desember 2025

Delan,



Dr. Bayu Aramico Ib, SKM, MPH
NIK: 19811029 200603 1001



**PEMERINTAH KABUPATEN ACEH SELATAN
DINAS KESEHATAN**

Jln. T. R. Angkasah No. 83 a Kabupaten Aceh Selatan
Kode Pos 23711 Telp. (0656) 21829
Email : dinkes@acehselatankab.go.id



Tapaktuan, 29 Desember 2025
09 Rajab 1447 H

Nomor : 420 / 1561
Lampiran : -
Hal : **Fasilitasi Penelitian---**

Kepada Yth :

1. Ka. UPTD Puskesmas Lhok Bengkuang
2. Ka. UPTD Puskesmas Tapaktuan
3. Ka. UPTD Puskesmas Samadua
4. Ka. UPTD Puskesmas Sedar
5. Ka. UPTD Puskesmas Ladang Tuha
6. Ka. UPTD Puskesmas Sawang

di -
Tempat

Menanggapi maksud surat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Aceh Nomor: 184/ UM.FKM.M/ XII/ 2025 Tahun 2025. Perihal Permohonan Izin Penelitian.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas agar dapat memfasilitasi dalam rangka keperluan penelitian ke lokasi yang dituju atas nama tersebut di bawah ini:

Nama : **Muhammad Zaki Aurian**
NPM : 2207110008
Fakultas / Prodi : Kesehatan & Keselamatan Kerja (K3)

Bahwa kami tidak keberatan yang bersangkutan untuk melakukan pengambilan data dalam rangka memenuhi kewajiban Penyusunan Skripsi Program Studi Kesehatan & Keselamatan Kerja (K3) dengan Judul "**Faktor- Faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja pada Tenaga Kesehatan Non PNS di Puskesmas Aceh Selatan Tahun 2025**".

Demikian surat ini kami sampaikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya, kami ucapkan terima kasih.

Pit. KEPALA DINAS KESEHATAN
KABUPATEN ACEH SELATAN

YUHELMI, SH., MH
Pembina Utama Muda
NIP. 19690809 199803 1 005