

MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TENAGA KESEHATAN DI PUSKESMAS PADANG BULAN KOTA MEDAN

Indah Doanita Hasibuan¹

¹Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatra Utara Medan

Jesi Wanda Harahap^{2 (CA)}

Email: jesiwanda1@gmail.com (*Corresponding Author*)

²Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatra Utara Medan

Nurul Rahmawati³

³Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatra Utara Medan

Ira Sri Mawarni Hasibuan⁴

⁴Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatra Utara Medan

Ananda Nurmairani Laoli⁵

⁵Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatra Utara Medan

ABSTRAK

Motivasi karyawan dan kepuasan kerja merupakan aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Para profesional layanan kesehatan harus melakukan yang terbaik sebagai pemimpin layanan kesehatan. Oleh karena itu, sangat penting untuk memenuhi kebutuhan tenaga kesehatan dan memastikan kepuasan terhadap pekerjaannya. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis motivasi dan kepuasan kerja tenaga medis di Puskesmas Padang Bulan serta mengidentifikasi faktor utama penyebab motivasi dan ketidakpuasan karyawan. Penelitian ini memakai metode pendekatan kualitatif deskriptif dikarenakan tujuan penelitian ini merupakan untuk mendeskripsikan ataupun mendapatkan data ataupun informasi. Penelitian ini menggunakan teknik purposive, untuk memperoleh data yang diperlukan, maka teknik yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan observasi dan wawancara mendalam. Berdasarkan dari hasil dan pembahasan penelitian motivasi karyawan berada dalam kondisi baik, hal ini disebabkan faktor-faktor yang menjadi motivasi kerja terkait gaji yang sesuai, lingkungan, dan fasilitas yang sudah terpenuhi sehingga meningkatkan motivasi kinerja karyawan di puskesmas Padang Bulan. Sedangkan kepuasan kerja karyawan terdapat pengaruh positif dan signifikan yang disebabkan adanya rasa keharmonisan terhadap sesama karyawan, adanya pengawasan serta adanya

peluang kemajuan bagi karyawan yang berkinerja tinggi. Faktor terpenting memotivasi petugas layanan kesehatan adalah kepuasan kebutuhan mereka akan gaji yang memadai, lingkungan kerja yang memadai, dan kondisi kerja yang memadai. Faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja antara lain hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan timnya, pengawasan yang suportif dan konstruktif dari atasan, serta peluang kemajuan bagi karyawan yang berkinerja tinggi.

Kata Kunci: Motivasi, Kepuasan Kerja, Tenaga Kesehatan

PENDAHULUAN

Keberhasilan sarana kesehatan di bidang kesehatan ialah bidang yang sangat lingkungan sebab fokusnya pada penyelenggaraan pelayanan kesehatan yang dihasilkan oleh staf yang bekerja di kementerian kesehatan. Mutu layanan yang diteliti kerap kali ditetapkan oleh keterlibatan petugas kesehatan (Musinguzi et al., 2018). Oleh sebab itu, pengelola organisasi pelayanan kesehatan wajib membagikan atensi spesial pada pemakaian aspek manusia untuk tingkatkan efisiensi tenaga kesehatan supaya bisa membagikan pelayanan yang efektif serta bermutu kepada pasien. Bersumber pada hasil survei yang dicoba Departemen Kesehatan RI, ditemui kalau tenaga kesehatan kurang mempunyai motivasi kerja sebab mengalami bermacam kesusahan tercantum tidak menemukan insentif dari Departemen Kesehatan serta Kesejahteraan. Pelayanan kesehatan merupakan organisasi pelayanan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan. Pelayanan kesehatan ialah perihal yang lingkungan serta membutuhkan atensi yang teliti

terhadap sumber energi manusia (tenaga kesehatan) serta manajemen yang handal tercantum puskesmas (Mutiar, 2022). Tenaga kesehatan Puskesmas ialah kekuatan pendorong produktivitas pelayanan kesehatan yang diberikan secara efisien serta efektif. Motivasi pada hakikatnya merupakan kondisi mental yang mendesak serta memberdayakan aksi aksi ataupun kegiatan yang menuju pada terwujudnya kebutuhan, pemuasan kebutuhan, ataupun pengurangan ketidakseimbangan. Apabila motivasi kerja rendah hingga produktivitas kerja juga hendak rendah walaupun terdapat opsi. Setiap orang mempunyai ciri berbeda yang mengganti kinerjanya bergantung situasinya. Prestasi kerja biasanya dipengaruhi oleh 2 aspek. Aspek motivasi berhubungan langsung dengan prestasi kerja orang sebaliknya aspek keahlian orang serta lingkungan kerja berhubungan tidak langsung dengan prestasi kerja (Nurkhasia, 2009). Kepuasan kerja ialah kondisi emosional dimana seorang menggemari serta menghargai

pekerjaannya. Kepuasan kerja tercermin dari tingkatan kepuasan kerja (Meylin, 2020). Keahlian industri dalam mengelola sikap karyawannya secara efisien ditunjukkan dengan tingginya tingkatan kepuasan kerja (Pranata et al., 2017). Ketidakpuasan terhadap pekerjaan berkontribusi pada rendahnya motivasi kerja, serta banyak orang mengidap sendirian di tempat kerja. Apabila perawat tidak puas dengan pekerjaannya, mereka kerap kali kehabisan pekerjaan. Keterlibatan ini bisa menaikkan beban kerja Kamu. Beban kerja yang besar bisa menimbulkan kinerja jadi kurang baik ataupun kurang maksimal (Nopitawati et al., 2020). Motivasi karyawan serta kepuasan kerja ialah aspek berarti dalam pengelolaan sumber energi manusia. Para handal layanan kesehatan wajib melaksanakan yang terbaik selaku pemimpin layanan kesehatan. Oleh sebab itu, sangat berarti untuk penuhi kebutuhan tenaga kesehatan serta membenarkan kepuasan terhadap pekerjaannya. Tujuan penelitian ini merupakan untuk menganalisis motivasi serta kepuasan kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Padang Bulan dan mengenali aspek utama pemicu motivasi serta ketidakpuasan karyawan.

METODE PENELITIAN

Melalui penelitian kualitatif ini maka penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif. melalui metode ini peneliti dapat mengetahui fenomena-fenomena

yang terjadi saat ini serta menganalisis data ataupun informasi tentang suasana keadaan ataupun fenomena yang lagi dirasakan oleh subjek penelitian mendalam terhadap motivasi serta kepuasan petugas kesehatan di puskesmas Padang Bulan Kota Medan. Penelitian ini menggunakan teknik purposive, yakni menentukan informan sesuai dengan kriteria terpilih yang relevan dengan masalah penelitian (Sugiyono, 2019). Untuk memperoleh data yang diperlukan, maka teknik yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan observasi dan wawancara mendalam. Penelitian dicoba di

Infor man	Pekerjaan	Pendidikan	Lama Kerja (Tahun)
I	PNS/Pegawai Promkes	S1 (SKM)	7
II	PNS/Dokter Gigi	S1 (drg)	7
III	PNS/Petugas Laboratorium	D4 (S.Tr.Kes)	4
IV	Pegawai Penyakit HIV	S1 (SKM)	3
V	PNS/Pegawai Gizi	S1 (S.Gz)	10

Puskesmas Padang Bulan Medan pada bulan November 2023. Subjek diidentifikasi secara purposive sampling bersumber pada kriteria segala tenaga kesehatan di Puskesmas Padang Bulan Medan yang berarti pemilihan sampel dilakukan dengan pertimbangan dan kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu tenaga kesehatan di Puskesmas Padang Bulan. Dari 35 tenaga

kesehatan di Puskesmas Padang Bulan Kota Medan yang bersedia diwawancarai, 5 orang ialah informan. Alasan informan dibatasi pada tenaga kesehatan saja karena memang sesuai dan relevan dengan topik, tujuan, dan permasalahan yang ingin diteliti dalam penelitian ini yang berkaitan dengan motivasi dan kepuasan tenaga kesehatan dalam bekerja. Fokus penelitian ada pada tenaga kesehatan di Puskesmas Padang Bulan. Sumber data primer diperoleh lewat wawancara mendalam serta pengamatan ataupun observasi, serta data sekunder diperoleh lewat catatan ataupun laporan yang disusun dalam arsip (dokumen) lembaga yang berkaitan dengan topik penelitian.

HASIL

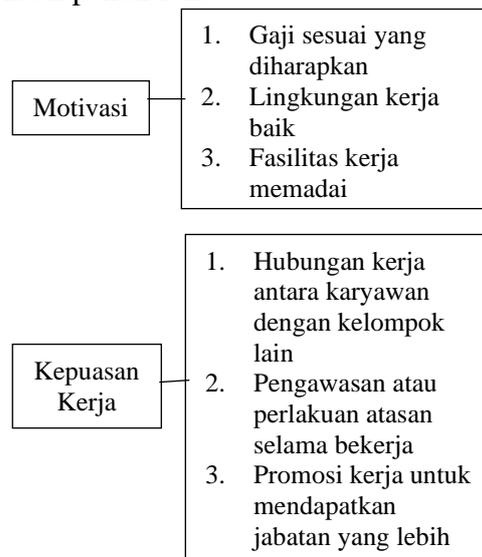
Hasil penelitian diurutkan berdasarkan Informan penelitian yang merupakan para tenaga kesehatan yang bekerja di Puskesmas Padang Bulan Medan. Ciri informan meliputi pekerjaan, pendidikan dan lama bekerja. Peneliti sukses menuntaskan wawancara dengan 5 informan yang terdiri dari satu laki-laki serta empat perempuan. Ada pula informan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 1.1

Karakteristik Informan

Berdasarkan karakteristik diatas diketahui bahwa informan I (pertama) menjabat sebagai PNS/pegawai promkes dengan pendidikan S1 (SKM) dan lama bekerja 7 tahun, informan ke II (dua) menjabat sebagai PNS/dokter gigi dengan pendidikan S1 (drg) dan lama bekerja 7 tahun, informan ke III (tiga) menjabat sebagai PNS/petugas laboratorium dengan pendidikan D4 (S.Tr.Kes) dan lama bekerja 4 tahun, informan ke IV (empat) menjabat sebagai pegawai penyakit HIV dengan pendidikan S1 (SKM) dan lama bekerja 3 tahun dan informan ke V (lima) menjabat sebagai PNS/pegawai gizi dengan pendidikan S1 (S.Gz) dan lama bekerja 10 tahun.

Berikut adalah gambar kerangka hasil penelitian:



Motivasi kerja petugas kesehatan di Puskesmas Padang Bulan Medan dipengaruhi oleh kebutuhan pendapatan lingkungan kerja serta sarana. Tidak hanya kepuasan kerja, motivasi kerja dari petugas kesehatan Puskesmas Padang Bulan Kota Medan pula jadi aspek berarti untuk diteliti, antara lain ikatan kerja, pengawasan serta motivasi kerja. Hasil wawancara mendalam pada motivasi serta kepuasan kerja petugas kesehatan di Puskesmas Padang bulan kota Medan :

1. Motivasi Kerja

1.1 Gaji Sesuai yang

Diharapkan

Hasil pernyataan wawancara dari informan I bahwa “selama saya bekerja di Puskesmas Padang Bulan Medan gaji yang saya dapatkan saat ini sudah sangat cukup dengan posisi saya saat ini, dan jauh lebih baik dibandingkan saat awal saya bekerja”. Hal ini sependapat dengan pernyataan dari informan II, beliau menyatakan bahwa “saat saya mulai bekerja di Puskesmas disampaikan oleh informan saya merasa gaji yang saya dapatkan tidak sesuai dengan yang saya harapkan karena sebagai tenaga medis pekerjaan yang saya kerjakan menanggung resiko dan tanggung jawab yang tinggi dikarenakan sebagai tenaga medis yang langsung merawat pasien sangat rentan terinfeksi atau tertular penyakit. Namun saat ini saya merasa jika gaji yang saya

peroleh jauh lebih baik sehingga rasa tanggung jawab itu akan semakin besar”.

Bersumber pada pernyataan informan I dan II memiliki makna kalau pendapatan pegawai Puskesmas Padang Bulan secara umum dikira mencukupi untuk jabatannya serta pembagian tenaga kerja.

1.2 Lingkungan Kerja Baik

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak menjalankan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melakukan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja merupakan suasana dimana karyawan melakukan aktivitas sehari-hari. Hal ini juga disampaikan oleh informan III melalui hasil wawancara bahwa “lingkungan di Puskesmas Padang Bulan saya rasa sejak saya bekerja sangat aman dan nyaman karena di sini juga telah memperkerjakan petugas kebersihan yang menjaga lingkungan sekitar puskesmas Padang Bulan, namun hal itu tidak menjadikan saya dan pegawai yang lain untuk tidak menjaga kebersihan lingkungan hal itu tentu sudah menjadi bagian dari karakter seorang petugas Kesehatan untuk menjaga kebersihan dan kenyamanan lingkungan”. Informan IV juga memberikan pernyataan bahwa “Menjaga

lingkungan kerja itu tentu tidak di mulai dari orang lain yang pasti bagi saya kebersihan itu saya tanamkan dari diri saya sendiri dan itu menjadi tanggung jawab Bersama”. Bersumber pada pernyataan informan III dan IV Lingkungan serta atmosfer kerja di Puskesmas Padang Bulan secara umum aman serta bersahabat. Lingkungan kerja yang bersih serta tertib menjamin kenyamanan untuk staf serta pasien. Sarana di Puskesmas Padang Bulan meliputi perlengkapan kesehatan, furniture, wc serta tempat parkir sangat mencukupi serta terpelihara.

1.3 Fasilitas Kerja Memadai

Puskesmas harus mampu menentukan, menyediakan dan memelihara fasilitas yang diperlukan untuk mencapai kepatuhan terhadap persyaratan produk atau layanan. Fasilitas yang berhubungan dengan pekerjaan adalah fasilitas fisik yang dapat mengolah input menjadi output yang diinginkan, dan dengan tersedianya fasilitas tersebut dapat menjadikan pekerjaan lebih lancar dan menyenangkan bagi penggunaanya, misalnya fasilitas ibadah, jaminan kesehatan, tunjangan hari tua dan lain sebagainya. Berdasarkan pernyataan dari informan V bahwa “kondisi fasilitas di Puskesmas Padang Bulan menurut saya sudah cukup baik dan lengkap, sehingga mendukung seluruh pegawai untuk melayani masyarakat sebagai tenaga Kesehatan”. Bersumber pada pernyataan informan V

Sarana yang lengkap serta gampang diakses ini menunjang kebutuhan operasional serta pemeliharaan.

2. Kepuasan Kerja

2.1 Hubungan Kerja Antara Karyawan Dengan Kelompok Lain

Berdasarkan dari pernyataan dari informan IV bahwa “menjalin hubungan yang baik terhadap sesama pegawai itu penting dan saya rasa di Puskesmas tidak ada rasa kecemburuan satu sama lain”. Hal ini juga serupa dengan pernyataan dari informan V bahwa “di Puskesmas saya dan pegawai lain merasa memiliki hubungan yang harmonis dan saya rasa seluruh pegawai memiliki kekompakan dalam menjalankan pekerjaannya satu dengan yang lain”. Bersumber pada pernyataan informan IV dan V menunjukkan kalau hubungan kerja serta interaksi antara staf serta kelompok di Puskesmas Padang Bulan secara umum sangat baik serta harmonis. Mereka menunjang serta menghormati satu sama lain.

2.2 Pengawasan Atau Perlakuan Atasan Selama Bekerja

Hasil wawancara dengan informan II bahwa “atasan saya dalam mengawasi dan memberikan arahan saya nilai susah sesuai dengan porsinya, ketika saya atau pegawai yang lain melakukan kesalahan atau kecerobohan tentu kami mendapatkan teguran dari atasan tanpa melakukan kekerasan

ataupun merendahkan, selama bentuknya teguran, bimbingan dan arahan saya rasa itu hal yang wajar dilakukan oleh atasan”. Informan III memberikan pernyataan bahwa “sikap atasan terhadap seluruh pegawai di Puskesmas sangat baik, dan cenderung jujur dan sering mengajak berdiskusi”. Bersumber pada pernyataan informan II dan III Pengawasan serta bimbingan atasan sangat menolong serta membangun untuk karyawan untuk menggapai tujuan kerjanya. Atasan kerja juga terbuka untuk berdiskusi secara jujur serta handal.

2.3 Promosi Kerja

Hasil wawancara dari informan I bahwa “saya pertama kali bekerja proses promosi dari jabatan sebelumnya melalui proses pengangkatan karena penilaian kinerja dan pengalaman kerja yang saya miliki”. Informan III memberikan pernyataan bahwa “saya belum memahami bagaimana promosi jabatan kerja yang diterapkan di Puskesmas Padang Bulan dikarena saya juga sebagai pegawai yang masih dihitung baru”. Bersumber pada pernyataan informan I dan III Karyawan memiliki pendapat yang berbeda tentang promosi kerja. Ada yang berkata mereka memiliki sistem promosi berbasis kinerja, ada pula yang belum sempat mendengar ataupun apalagi mengenali tentang promosi kerja di Puskesmas Padang Bulan Kota Medan.

PEMBAHASAN

Bersumber pada hasil wawancara mendalam dengan informan, masing-masing variabel penelitian dibahas selaku berikut:

1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Puskesmas Padang Bulan, dipengaruhi oleh gaji sesuai yang diharapkan lingkungan kerja baik, fasilitas kerja memadai. Berdasarkan penelitian terdahulu dari Arin, dkk (2021) Tenaga kesehatan di Puskesmas Panambungan dimotivasi untuk bekerja karena kebutuhan fisiologis, dengan kompensasi yang cukup dan lingkungan kerja yang baik. Sedangkan dari penelitian Wulandari, dkk (2022) menyebutkan, kondisi kerja dan supervisi tenaga kesehatan di Puskesmas Paniki Bawah masuk dalam kategori baik, tetapi tanggung jawab dan kompensasi mereka kurang baik. Hasil menunjukkan bahwa ada ada hubungan antara tanggung jawab dengan motivasi kerja, ada hubungan antara kompensasi dengan motivasi kerja, tidak ada hubungan antara kondisi kerja dengan motivasi kerja, tidak ada hubungan antara supervisi dengan motivasi kerja. Maka dari research gap tersebut, berikut adalah hasil analisis dari wawancara mendalam yang diperoleh dari informan dari setiap indikator yang diteliti, sebagai berikut:

1.1 Gaji Sesuai yang Diharapkan

Gaji pengaruhi semangat kerja karyawan sebab pendapatan masih jadi motivator yang kokoh untuk karyawan. Oleh sebab itu, seluruh industri wajib mencermati pendapatan serta tunjangan sosial yang diharapkan oleh banyak karyawan. Perihal ini sesuai dengan penelitian yang dicoba (Masuku, 2013). Hasil penelitian mengatakan kalau informan merasa pendapatan yang ditawarkan puskesmas ini telah mencukupi untuk para pegawainya, baik itu dokter gigi, petugas laboratorium, serta staf yang lain. Gajinya sesuai dengan ekspektasinya serta pula sesuai dengan jabatan serta gajinya masing-masing di Puskesmas Padang Bulan.

1.2 Lingkungan Kerja Baik

Lingkungan kerja merupakan seluruh suatu yang terdapat di dekat pekerja/karyawan, dimana lingkungan kerja tersebut terletak di tempat kerja untuk menggapai hasil kerja yang optimal sepanjang karyawan tersebut melakukan pekerjaannya, sehingga mempengaruhi terhadap kepuasan kerja. Sehingga membantu karyawan menuntaskan tugas yang diberikan kepada mereka untuk tingkatkan kinerja mereka dalam organisasi. Perihal ini sesuai dengan penelitian yang menciptakan kalau keadaan lingkungan kerja antara lain pencahayaan, udara, keselamatan kerja serta ikatan karyawan lebih baik di Puskesmas Padang Bulan Medan. Semakin banyak yang di

miliki terus menjadi produktif pula karyawannya. Hasil penelitian ini menampilkan kalau informan merasakan lingkungan raga kerja Puskesmas Padang Bulan baik serta aman untuk para pegawainya. Lingkungan apik bersih, higienis serta penerangannya lumayan. Pengaturan ini menghasilkan lingkungan kerja yang kondusif untuk produktivitas staf serta menunjang kerja sama serta layanan pasien. (Mahleni et al., 2019).

1.3 Fasilitas Kerja Memadai

Penyediaan sarana kesehatan ialah salah satu upaya pemerintah untuk tingkatkan kualitas kesehatan warga serta ialah tanggung jawab pemerintah untuk sediakan sarana kesehatan yang mencukupi kepada segala masyarakat. Standar evaluasi kinerja puskesmas merupakan keahlian fisiknya. Tidak hanya itu, sarana raga ialah aspek berarti yang pengaruhi kepuasan pasien ataupun klien terhadap sesuatu pusat kesehatan. Pasien mengevaluasi kualitas pelayanan yang diberikan puskesmas dengan panca inderanya lewat evaluasi raga terhadap objek, sebab pasien tidak bisa memperhitungkan pelayanan kesehatan cuma bersumber pada pengetahuan serta keahlian tenaga kesehatan. Bersumber pada penemuan penelitian Hartati (2007), sebagian besar responden menanggapi tidak puas dengan keaslian Pukesma, paling utama sarana raga serta lingkungan yang kurang mencukupi (Rukmini, dkk,

2012). Hasil penelitian menampilkan kalau informan memperhitungkan tempat kerja serta pelayanan di Puskesmas Padang Bulan sangat baik serta mencukupi oleh petugasnya. Sarana antara lain ruang tunggu, wc tempat parkir, perlengkapan kesehatan serta sarana yang lain bersih, aman staf ramah serta gampang dijangkau oleh pasien.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Puskesmas Padang Bulan, dipengaruhi oleh hubungan kerja antara karyawan dengan kelompok lain, pengawasan atau perlakuan atasan selama bekerja, promosi kerja untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi. Berdasarkan penelitian Arianti, dkk (2022) salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal adalah kepuasan kerja. Jika seseorang puas dengan pekerjaannya, mereka akan berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Dari hasil penelitian dalam prestasi kerja diperoleh bahwa ada hubungan dengan kepuasan kerja yaitu (p value= $0,004 < 0,05$), sedangkan pengawasan terdapat hubungan antara pengawasan dengan kepuasan kerja yaitu (p value= $0,026 < 0,05$ pada petugas kesehatan di Puskesmas Bangkala Kabupaten Jeneponto Tahun 2021. Sedangkan dari penelitian Mariani dan Gorda (2019), kepuasan kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan di RSUD Dharma. Hasil kuesioner terbuka juga menunjukkan hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja tenaga kesehatan. Responden menyatakan bahwa beban pekerjaan di unit kerja sudah sesuai dengan kapasitas responden, yaitu memberikan perawatan keperawatan dan kebidanan kepada pasien. Maka dari research gap tersebut, berikut adalah hasil analisis dari wawancara mendalam yang diperoleh dari informan dari setiap indikator yang diteliti, sebagai berikut:

2.1 Hubungan Kerja Antara Karyawan Dengan Kelompok Lain

Rekan kerja pengaruhi kepuasan kerja tenaga kesehatan, bersama penafsiran di tempat kerja, komitmen handal serta beban kerja menampilkan ikatan yang signifikan dengan kepuasan kerja secara totalitas (Semachew, 2017). Aspek eksternal meliputi ikatan dengan rekan kerja, ikatan baik antar rekan kerja, sokongan persahabatan serta ikatan positif antar perawat sehingga bisa menghasilkan kepuasan. Bersumber pada penemuan penelitian ini, para informan berkomentar kalau interaksi serta dinamika kerja antara staf serta kelompok di Puskesmas Padang Bulan Kota Medan sangat terstruktur dengan baik, kolaboratif, bersama menghormati, harmonis serta bersama menunjang Komunikasi

yang intensif serta terbuka mendesak koordinasi yang membolehkan tercapainya tujuan bersama. Secara totalitas kerjasama regu serta kerjasama antar staf sangat positif.

2.2 Pengawasan Atau Perlakuan Atasan Selama Bekerja

Atasan yang memiliki ikatan interpersonal yang baik dengan bawahan serta ingin menguasai kepentingan bawahan mempengaruhi positif terhadap kepuasan pegawai, serta partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan mempengaruhi positif terhadap kepuasan pegawai. Penelitian Nia dkk (2020) menciptakan kalau mutu baik seseorang manajer memiliki pengaruh signifikan serta positif terhadap kepuasan kerja. Mutu manajer sesungguhnya memastikan tingginya tingkatan kepuasan. Manajer bangsal butuh menanggulangi keberhasilan serta minimnya penempatan perawat untuk membagikan perawatan (Masfirda et al., 2020). Bersumber pada penemuan penelitian ini, para informan berkomentar kalau pengelola Puskesmas Padang Bulan Kota Medan bertabiat suportif, jujur, handal serta konstruktif dalam mengawasi serta mengelola staf. Mereka menghargai pekerjaan yang baik serta membagikan pengetahuan kepada karyawan menimpa prioritas serta tujuan kerja. Tipe kepemimpinan ini memotivasi karyawan serta meningkatkan semangat kerja.

2.3 Promosi Kerja

Peluang untuk promosi bisa menjadi kesempatan promosi yang pengaruhi kepuasan kerja di golongan handal kesehatan. Penemuan Masfirda (2020) menampilkan kalau kesempatan promosi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Meningkatkan kemampuan diri dalam sistem insentif yang baik bisa berakibat pada kepuasan kerja. Petugas kesehatan memiliki peluang untuk melanjutkan pembelajaran berpartisipasi dalam pelatihan serta maju selaku perawat yang bekerja. Perihal ini erat kaitannya dengan kepuasan kerja. Hasil penelitian mengatakan kalau informan meyakini Puskesmas Padang Bulan memiliki kebijakan promosi berbasis kinerja lewat penilaian berkala serta pilih kompetitif. Sebagian karyawan berkinerja besar sudah dipromosikan sehabis tinjauan kompetensi. Tidak hanya itu, pelatihan serta pengembangan handal tingkatan mungkin karyawan mendapatkan posisi yang lebih besar.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terpenuhinya kebutuhan pendapatan yang mencukupi lingkungan kerja yang mencukupi serta keadaan kerja yang mencukupi ialah aspek motivasi utama tenaga

kesehatan di Puskesmas Padang Bulan.

2. Faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja di golongan petugas kesehatan meliputi ikatan kerja yang harmonis antara karyawan serta timnya, pengawasan yang suportif serta konstruktif dari atasan, serta kesempatan kemajuan untuk karyawan yang berkinerja besar.

SARAN

Berikut adalah saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini:

1. Manajemen Puskesmas Padang Bulan Kota Medan wajib menunjang serta tingkatkan pemenuhan kebutuhan tenaga kesehatan dalam perihal pendapatan yang mencukupi lingkungan kerja yang sesuai kelengkapan modul serta sarana teknis untuk melindungi motivasi kerja.
2. Menciptakan atmosfer kerja yang di idamkan dengan melindungi ikatan kerja yang harmonis antara karyawan serta kelompok lewat kegiatan team building serta kerja sama
3. Memaksimalkan produktivitas pegawai dengan mempraktikkan sistem evaluasi kinerja serta promosi terhadap pegawai yang berkinerja besar.

DAFTAR PUSTAKA

Arianti, P. D., Hamzah, H. W., & Batara, A. S. (2022).

Hubungan Prestasi Kerja dan Pengawasan dengan Kepuasan Kerja Petugas Kesehatan di Puskesmas Bangkala Kabupaten Jeneponto. *Window of Public Health Journal*, 3(3), 415-421

Arin, B., Indar, Aripa, L., & Haris, H. (2021). Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Panambungan Kecamatan Mariso Kota Makassar. *Jurnal Promotif Preventif*, 4(1), 17-28

Helvia, M. (2020). *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di RSUD Arosuka Tahun 2019 Skripsi*. Padang: Universitas Andalas.

Mahleni, K., Lubis, N., & Moriza, T. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan Tahun 2018. *Jurnal Mutiara Kesehatan Masyarakat*, 4(2), 101-110.

Mariani, A.E.A. & Gorda, O.S. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Tenaga Kesehatan. *Jurnal Ekonomi*, 24(2), 193-212

Masuku, D. (2013). Analisis motivasi kerja dokter

- pegawai negeri sipil di Kabupaten Kepulauan Sula. *Media Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 9(4), 197-204.
- Musinguzi, C., Namale, L., Rutebemberwa, E., Dahal, A., Nahirya-Ntege, P., & Kekitiinwa, A. (2018). he relationship between leadership style and health worker motivation, job satisfaction and teamwork in Uganda. *Journal of healthcare leadership*, 21-32.
- Mutiara, R. (2022). *Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Dr. Bratanata Jambi Skripsi*. Universitas Jambi.
- Nantabah, Z., Roosihermatie, B., & Rukmini, R. (2012). Ketersediaan dan Kelayakan Ruangan Pelayanan Puskesmas Berdasarkan Topografi, Demografi dan Geografi di Indonesia. *Buletin Penelitian Sistem Kesehatan*, 15(4), 408-417.
- Nurhasia, N. (2009). *Faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Kerja di Puskesmas Sudiang Raya Kota Makassar Skripsi*. Makassar: STIK Tamalate.
- Pranata, L., Rini, M., & Surani, V. (2018). Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Myria Kota Palembang. *Jurnal Akademika Baiturrahim Jambi*, 6(2), 44-51.
- Rahmawati, M., & Irwana, I. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Perawat Di Puskesmas Sebatik. *Jurnal ekonomika*, 11(2), 1-14.
- Semachew, A., Belachew, T., Tesfaye, T., & Adinew, Y. (2017). Predictors of job satisfaction among nurses working in Ethiopian public hospitals, 2014: institution-based cross-sectional study. *Human resources for health*, 15-1, 1-8.
- Wati, N., Juanamasta, I., & Suartini, N. (2020). Gambaran Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rsud Wangaya Denpasar. *Gaster*, 18(2), 163-171.
- Wulandari, A.C., Kolibu, F.K., & Wowor, R. (2022). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Paniki Bawah Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Kesmas*, 12(1), 6-12