

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN PUSKESMAS MALEBER KABUPATEN KUNINGAN

Alfiani Rizqi

Universitas Islam Al Ihya (UNISA) Kuningan

Email: rizqialfiani7@gmail.com

Abstrak

Pemerintah telah mencanangkan Visi Indonesia 2025 yaitu menjadi negara maju pada tahun 2025. Namun pemerintah juga sepenuhnya menyadari bahwa kualitas sumber daya manusia (SDM) masih menjadi suatu tantangan dalam mewujudkan visi yang dimaksud. Para pakar di bidang SDM menyatakan bahwa kualitas SDM secara dominan ditentukan oleh kemudahan akses pada pendidikan dan fasilitas kesehatan yang berkualitas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Puskesmas Maleber Kabupaten Kuningan. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi sejumlah 40 karyawan, sedangkan untuk jumlah sampel sama dengan populasi. Teknik pengambilan sampel adalah sampling Jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan angket, kuesioner sedangkan analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, hal tersebut ditunjukkan dari: 1) Hasil uji t hitung motivasi kerja sebesar 2,385 dengan signifikansi 0,000. 2) Hasil uji t hitung Lingkungan kerja sebesar 5,317 dengan signifikansi 0,000. 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki nilai F hitung sebesar 32,585 dengan nilai signifikan 0,000 dan persamaan regresi $Y = 13,833 + 0,347X_1 + 0,773X_2$. Dengan variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif sebesar 0,347 begitupun dengan lingkungan kerja berpengaruh positif sebesar 0,773. Koefisien korelasi berganda (R) = 0,799 menunjukkan secara bersama-sama yang sangat kuat antara seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja.

Kata kunci: *Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Karyawan*

Pendahuluan

Pemerintah telah mencanangkan Visi Indonesia 2025 yaitu menjadi negara maju pada tahun 2025. Namun pemerintah juga sepenuhnya menyadari bahwa kualitas sumber daya manusia (SDM) masih menjadi suatu tantangan dalam mewujudkan visi yang dimaksud. Para pakar di bidang SDM menyatakan bahwa kualitas SDM secara

dominan ditentukan oleh kemudahan akses pada pendidikan dan fasilitas kesehatan yang berkualitas.

Motivasi kerja adalah satu dari sekian hal yang cukup mempengaruhi kesempurnaan pegawai. Motivasi adalah akibat dari sebuah hasil yang ingin dituju seorang individu serta perkiraan individu tersebut bahwa apa yang dikerjakan akan mengarah pada sesuatu yang diinginkannya. Sedangkan (Yuniarsih, 1998) berpendapat bahwa motivasi ialah suatu dorongan psikologi yang ada pada setiap individu, yang kemudian dorongan tersebut menghantarkan individu tersebut guna melaksanakan suatu kegiatan dan/atau hal yang diinginkan. Adapun motivasi kerja menurut (Gibson, Ivancevich, & Donnely, 1996) adalah kekuatan dorongan pada diri pegawai yang menimbulkan dan/atau mengarahkan perilaku atau tindakan dari karyawan tersebut. Dengan argumen di atas mengerucutkan pandangan bahwa suatu motivasi kerja merupakan dorongan psikologi yang terjadi pada diri pegawai untuk melakukan tindakan dan/atau mengarahkan perilaku guna memaksimalkan kinerjanya (Mahfud, 2017).

Puskesmas merupakan salah satu sarana untuk memperoleh pelayanan kesehatan bagi masyarakat diwilayah kerjanya, sesuai dengan fungsi puskesmas sendiri sebagai pusat pembangunan, pembinaan dan pelayanan masyarakat. Sebagai pelayanan kesehatan strata pertama, puskesmas mempunyai wewenang dan bertanggung jawab terhadap masalah kesehatan masyarakat di wilayah kerjanya.

Puskesmas berperan menyelenggarakan upaya kesehatan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap penduduk agar memperoleh derajat kesehatan yang optimal. Dengan demikian puskesmas berfungsi sebagai pusat penggerak pembangunan berwawasan kesehatan, pusat pemberdayaan keluarga dan masyarakat serta pusat pelayanan kesehatan strata pertama (DepKes, 2006)

Upaya kesehatan yang diselenggarakan di puskesmas terdiri dari upaya kesehatan wajib dan upaya kesehatan pengembangan yang harus menerapkan azas penyelenggaraan puskesmas secara terpadu yaitu azas pertanggungjawaban wilayah, pemberdayaan masyarakat, keterpaduan dan rujukan. Agar upaya kesehatan terselenggara secara optimal, maka puskesmas harus melaksanakan manajemen dengan baik. Manajemen puskesmas adalah rangkaian kegiatan yang dilaksanakan secara

sistematik untuk menghasilkan luaran puskesmas secara efektif dan efisien. Manajemen puskesmas tersebut terdiri dari perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian serta pengawasan dan pertanggungjawaban. Seluruh kegiatan di atas merupakan satu kesatuan yang saling terkait dan berkesinambungan (Depertemen Kesehatan, 2006)

Perencanaan tingkat puskesmas disusun untuk mengatasi masalah kesehatan yang ada di wilayah kerjanya, baik upaya kesehatan wajib, upaya kesehatan pengembangan maupun upaya kesehatan penunjang. Perencanaan ini disusun untuk kebutuhan satu tahun agar puskesmas mampu melaksanakannya secara efisien, efektif dan dapat dipertanggungjawabkan (Depkes RI, 2006).

Puskesmas sebagai ujung tombak pembangunan kesehatan di Indonesia perlu meningkatkan mutu pelayanan kesehatan sehingga partisipasi masyarakat di wilayah kerjanya dapat lebih ditingkatkan. Untuk itu seluruh personil yang ada di puskesmas harus memahami prinsip-prinsip analisis sistem perencanaan dan pengawasan puskesmas dalam pengelolaan program kesehatan masyarakat. Dokter di puskesmas disamping mempunyai tugas sebagai tenaga teknis medis juga mempunyai tanggung jawab sebagai pimpinan puskesmas. Oleh sebab itu dokter sebagai manajer juga dituntut untuk memahami prinsip-prinsip dasar pelayanan kesehatan masyarakat dan azas-azas analisis sistem perencanaan dan pengawasan puskesmas (Muninjaya, 2004)

Motivasi dalam suatu puskesmas dimaksudkan sebagai kemauan untuk berjuang atau berusaha ke tingkat yang lebih tinggi menuju tercapainya tujuan puskesmas, dengan syarat tidak mengabaikan kemampuan seseorang untuk memperoleh kepuasan dalam pemenuhan kebutuhan-kebutuhan pribadi. *Hellriegel* dan *Slocum* mengklarifikasi tiga faktor utama yang mempengaruhi motivasi yaitu meliputi perbedaan karakteristik individu, perbedaan karakteristik pekerjaan dan perbedaan karakteristik lingkungan kerja. Sedangkan menurut *Maslow*, faktor-faktor motivasi yang mendorong untuk bekerja adalah *Physiological needs*, *Safety needs*, *Social needs*, *Esteem needs* dan *Actualization needs*. Karakteristik individu yang berbeda-beda dapat berupa perbedaan kebutuhan, sikap dan minat. Perbedaan-perbedaan tersebut dibawa ke dunia kerja sehingga motivasi setiap individu bervariasi. Seorang pimpinan Puskesmas harus dapat memahami perbedaan tersebut agar dapat memotivikasi karyawannya secara efektif. Pimpinan karyawan dapat memperbesar motivasi karyawan dengan jalan menyediakan

peluang bagi para karyawan untuk mengalami prestasi, pekerjaan yang menstimulasi, tanggung jawab dan kemajuan dalam karier karyawan.

Pada dasarnya, instansi bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya. Motivasi kerja penting karena dengan motivasi kerja diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang dilakukan peneliti, diperoleh bahwa kepuasan kerja karyawan puskesmas maleber kabupaten kuningan saat ini dapat dikatakan kurang baik. ternyata dalam 4 bulan terakhir ini semakin banyak karyawan yang tingkat kemangkirannya meningkat. Dari yang awalnya hanya 4 orang pada bulan Juni meningkat menjadi 11 orang pada bulan September. Setelah dilakukan observasi dan wawancara terhadap salah seorang karyawan Puskesmas Maleber diketahui bahwa, kenaikan jumlah kemangkiran karyawan kebanyakan disebabkan oleh kurangnya motivasi kerja, lingkungan kerja yang bermasalah, kurangnya gaji honorer, hubungan antar karyawan yang kurang baik, kejenuhan terhadap pekerjaan, dan supervisi yang kurang baik. Akantetapi yang paling berpengaruh terhadap kemangkiran adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja. Berdasarkan informasi tersebut, kemudian penulis menarik kesimpulan bahwa ternyata yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan puskesmas maleber adalah motivasi dan lingkungan kerja.

Metode Penelitian

Desain penelitian adalah deskriptif yang mengkaji tiga variabel, yaitu tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebasnya adalah: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja (X₂), sedangkan variabel terikatnya adalah Kepuasan kerja karyawan puskesmas maleber sebagai (Y).

Berdasarkan pembagian variabel tersebut, penelitian ini akan menggunakan "Metode survei Penjelasan" (*Explanatory Survey Method*), yaitu survei yang mencoba menghubungkan-hubungkan variabel dan menguji variabel-variabel tersebut. Dilihat dari segi tingkat eksplanasinya, penelitian ini termasuk ke dalam penelitian asosiatif

(Sugiyono, 1999), yakni mencari pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain, sedangkan jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif.

Hasil dan Pembahasan

Model persamaan regresi linier berganda berdasarkan tabel diatas adalah

Persamaan Regresi :

$$Y = 13.833 + 0.347X_1 + 0.773X_2$$

Dimana :

Y = Kepuasan kerja

X_1 = Motivasi kerja

X_2 = Lingkungan kerja

Dari fungsi regresi tersebut diatas, maka diketahui bahwa :

- 1) Variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif sebesar 0,347 artinya tanggung jawab memberikan kontribusi searah sebesar 0,347 sehingga bila motivasi kerja meningkat /bertambah secara positif maka Kepuasan kerja juga akan meningkat dan sebaliknya jika motivasi kerja menurun, maka kepuasan kerja juga akan menurun
- 2) Variabel Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif sebesar 0,773 artinya lingkungan kerja memberikan kontribusi searah sebesar 0,773 sehingga bila lingkungan kerja meningkat /bertambah secara positif maka Kinerja juga akan meningkat dan sebaliknya jika lingkungan menurun, maka kepuasan kerja juga akan menurun
- 3) Koefisien Determinasi Berganda dan Koefisien Korelasi Berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1
Tabel Koefisien

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
1	.799 ^a	.638	.618	2.557

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Motivasi_Kerja

- a. Koefisien Korelasi Berganda (R)= 0,799 menunjukkan adanya hubungan secara bersama-sama yang sangat kuat antara seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu Kepuasan kerja
- b. Koefisien Determinasi Berganda disini digunakan Adjusted R squared karena variabel bebas ≥ 2 sehingga lebih akurat. Nilai Adj R Square = 0.683, berarti secara bersama-sama, seluruh variabel bebas memberikan kontribusi sebesar 68.3 % terhadap perubahan variabel Y yaitu kepuasan kerja.

1. Pembuktian Hipotesis

1) Pengujian secara parsial (Uji t)

Pengujian secara parsial untuk membuktikan hipotesis 1 sampai dengan 3 diperoleh hasil sebagai berikut :

a) Hipotesis 1 :

Diduga Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan puskesmas maleber kabupaten kuningan dapat dilihat pada tabel nilai perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} di bawah ini:

Tabel 2
Nilai perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel}

Variabel	t	Sig.
Motivasi kerja	2.385	,000

Berdasarkan tabel di atas, maka keseluruhan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}(1,684)$ sehingga Hipotesis PERTAMA yaitu Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja Karyawan puskesmas maleber kabupaten kuningan dapat diterima

b) Hipotesis 2

Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja karyawan puskesmas maleber kabupaten Kuningan dapat dilihat pada tabel nilai perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} di bawah ini

Tabel 3
Nilai perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel}

Variabel	t	Sig.
Lingkungan kerja	5.317	,000

Berdasarkan tabel 3 di atas, maka keseluruhan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}(1,684)$ sehingga Hipotesis KEDUA yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja puskesmas maleber kabupaten Kuningan dapat diterima.

Berdasarkan nilai β dan t_{hitung} dapat diketahui bahwa variabel yang berpengaruh dominan pada Kepuasan kerja adalah Lingkungan Kerja karena mempunyai nilai yang lebih besar dibandingkan variabel yang lain.

2) Pembuktian Hipotesis Keempat (Uji F)

Untuk menguji kebenaran hipotesis tersebut dilakukan uji F. Untuk mengetahui bahwa ada pengaruh dapat diketahui dengan melihat dari *level of significant* $p = 0,05$. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel ANOVA (*Analysis of Variances*) yang dihitung menggunakan SPSS.

Tabel 4
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	426.089	2	213.044	32.585	.000 ^b
Residual	241.911	37	6.538		
Total	668.000	39			

a. Dependent Variabel: Kepuasan_Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Motivasi_Kerja

Oleh karena tingkat signifikansi uji F sebesar 0,000 ($p < 0.05$) berarti hipotesis ketiga yaitu Diduga Motivasi kerja, lingkungan kerja bersama-sama berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan puskesmas maleber kabupaten kuningan dapat diterima. Penelitian ini bertujuan mencari hubungan pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Dalam hal ini bagaimana pengaruh Motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja, dan gabungan antara Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan kerja.

2. Pengaruh Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan puskesmas maleber kabupaten kuningan. Lebih lanjut dijelaskan

bahwa proses timbulnya motivasi merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan. Adapun tahapan proses timbulnya motivasi tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Munculnya suatu kebutuhan yang belum terpenuhi menyebabkan adanya ketidak seimbangan dalam diri seseorang dan berusaha untuk menguranginya dengan berperilaku tertentu.
- b. Seseorang kemudian mencari cara-cara untuk memuaskan keinginan tersebut.

Seseorang mengarahkan perilakunya ke arah pencapaian tujuan atau prestasi dengan cara-cara yang telah dipilihnya dengan didukung oleh kemampuan, keterampilan maupun pengalamannya.

Penilaian prestasi dilakukan oleh diri sendiri atau orang lain tentang keberhasilannya dalam mencapai tujuan. Imbalan atau hukuman yang diterima atau dirasakan tergantung kepada evaluasi atas prestasi yang dilakukan. Akhirnya seseorang menilai sejauhmana perilaku dan imbalan telah memuaskan kebutuhannya.

3. Pengaruh Motivasi lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja

Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan puskesmas maleber kabupaten kuningan. Menurut clare fagin tenaga kesehatan:

1. Hak untuk mendapatkan lingkungan kerja dengan stres fisik dan emosional, serta resiko kerja yang seminimal mungkin.
2. Hak untuk praktek profesi dalam batas-batas hukum yang berlaku.
3. Hak untuk menetapkan standar yang bermutu dalam pegawai yang dilakukan.
4. Hak untuk berpartisipasi dalam pembuatan kebijakan yang berpengaruh terhadap karyawan.
5. Hak berpartisipasi dalam organisasi sosial dan politik yang mewakili karyawan dalam meningkatkan asuhan kesehatan.

Berdasarkan penjabaran di atas maka yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, dan hubungan karyawan di dalam perusahaan

yang bersangkutan. Menurut (Sihombing, 2001), indikator lingkungan kerja terdiri dari:

1. Faktor fisik, meliputi setiap hal dari fasilitas parkir di luar Puskesmas, lokasi dan rancangan gedung sampai jumlah cahaya dan suara yang menimpa meja kerja atau ruang kerja seorang tenaga kerja.
2. Faktor non fisik, meliputi setiap hal dari fasilitas yang memberikan jaminan rasa aman, sehat, dan sejahtera, bebaskecelakaan kerja dan penyakit.

Menurut (Fataro Bernike, 2015), indikator dari lingkungan kerja meliputi:

a. Kondisi kerja

Kondisi kerja dikatakan baik apabila memungkinkan seseorang untuk meningkatkan produktivitas kerjanya, baik kondisi fisik maupun kondisi psikologis. Kondisi fisik berhubungan dengan kondisi gedung, ruang kerja, ventilasi, dan sebagainya. Sedangkan kondisi psikologis adalah kondisi kerja yang dapat memberikan kepuasan psikologis kepada para anggotanya, misalnya adanya hubungan yang harmonis, kesempatan untuk maju, dan sebagainya.

b. Keamanan dalam pekerjaan

Yang dimaksud keamanan dalam pekerjaan adalah terjaminannya keselamatan kerja selama melaksanakan tugas. Pada dasarnya setiap karyawan menghendaki jaminan keselamatan kerja. Berbagai bentuk keselamatan kerja, misalnya perlakuan yang adil dan manusiawi, aman dari segala bentuk pemutusan kerja, dan aman dari segala macam tuduhan dan hinaan.

c. Jaminan terhadap keamanan

Keamanan yang dimaksud adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk menjaganya, puskesmas perlu memperkerjakan tenaga khusus untuk hal tersebut, seperti satpam/penjaga.

Berdasarkan penjabaran yang ada di atas maka indikator lingkungan kerja yang digunakan pada penelitian ini adalah pelayanan karyawan dan kondisi kerjayang dikemukakan oleh Ahyari karena sesuai dengan masalah yang dialami puskesmas yang menjadi objek peneliti.

Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis yang telah dibangun serta analisis hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja dengan hasil uji t hitung sebesar 2,385 berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan puskesmas maleber kabupaten Kuningan. Artinya jika Motivasi dilakukan dengan baik maka Kepuasan kerja pun akan meningkat. Begitu juga sebaliknya jika metode Motivasi yang dilakukan buruk, akan menurunkan tingkat Kepuasan kerja.
2. Lingkungan kerja dengan hasil uji t hitung sebesar 5,317 berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan puskesmas maleber kabupaten Kuningan. Artinya bila lingkungan kerja meningkat maka akan meningkatkan kepuasan karyawan, dan demikian pula sebaliknya. Hal tersebut sudah sesuai pendapat Claire Fagin mengenai hak-hak pegawai dalam hal ini adalah tenaga karyawan puskesmas maleber kabupaten Kuningan.
3. Pengaruh ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memiliki kontribusi sebesar 68,3 % terhadap Kepuasan karyawan puskesmas maleber kabupaten Kuningan. Dari seluruh variabel yang dikembangkan Motivasi kerja dari yang memiliki kontribusi yang paling besar dibandingkan lingkungan kerja.

BIBLIOGRAFI

- Depertemen Kesehatan, R. I. (2006). *Pedoman Penyelenggaraan dan Prosedur Rekam Medis Rumah Sakit di Indonesia*. Jakarta: Depkes RI.
- DepKes, R. I. (2006). *Pedoman umum pengelolaan posyandu*. Jakarta: Depkes RI.
- Fataro Bernike, Z. (2015). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Fastfood Indonesia, Tbk Kantor Perwakilan*.
- Gibson, L. G., Ivanicevich, J. M., & Donnely, J. H. (1996). *Organisasi: Perilaku, Struktur dan Proses Jilid 1 Edisi Kelima. Terjemahan. Jakarta: Penerbit Erlangga*.
- Mahfud, M. (2017). Pengaruh Pimpinan Sebagai Manajer, Jaminan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Rsud Pantura Ma Sentot Patrol Kab. Indramayu. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 2(5), 112–139.
- Muninjaya, A. A. G. (2004). *Manajemen kesehatan*. EGC.
- Sihombing, D. (2001). *Tipografi dalam desain grafis*. Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono, A. (1999). Pengembangan Industri Padat Energi di DAS Mamberamo Sebagai Pusat Pertumbuhan Ekonomi di Kawasan Timur Indonesia. *Prosiding Teknologi, Ekonomi, Dan Otonomi Daerah, BPPT, Jakarta*.
- Yuniarsih, T. (1998). *Manajemen Organisasi*. IKIP Bandung Press, Bandung.