

## **Analisis Kepuasan Kerja Sumber Daya Manusia Kesehatan di Puskesmas Terpencil Kabupaten Bangka Selatan**

### ***Analysis of Job Satisfaction of Health Human Resources at Remote Puskesmas in South Bangka Regency***

**Akhiat<sup>1\*</sup>, Amirruddin<sup>2</sup>**

1. Program Studi Keperawatan, Poltekkes Kemenkes Pangkalpinang, Indonesia
2. Program Studi Keperawatan, Poltekkes Kemenkes Pangkalpinang, Indonesia

\*Email Korespondensi: [akhiatanasibrahim@gmail.com](mailto:akhiatanasibrahim@gmail.com)

#### **Abstrak**

**Latar Belakang:** Wilayah Indonesia yang sangat luas dan merupakan wilayah kepulauan menuntut Sumber Daya Manusia (SDM) Kesehatan untuk melakukan tugasnya di Puskesmas daerah terpencil dan kepulauan. Hal ini menuntut Pemerintah Daerah untuk memberikan perlakuan khusus kepada SDM Kesehatan agar pelayanan kesehatan dapat terlaksana secara optimal.

**Tujuan:** Menganalisis tingkat kepuasan Sumber Daya Manusia Kesehatan yang ditempatkan di Puskesmas terpencil Kabupaten Bangka Selatan

**Metode:** Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan instrumen data menggunakan kuesioner. Penelitian ini dilaksanakan di Puskesmas Batu Betumpang dan Puskesmas Tanjung Labu. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 110 orang dan sampel penelitian yang digunakan sebanyak 60 orang menggunakan teknik *random sampling*.

**Hasil:** Kepuasan terhadap pekerjaan pegawai masuk dalam kategori sangat tinggi 28% pegawai, kategori tinggi sebanyak 52% pegawai, kategori cukup tinggi sebanyak 15% pegawai dan kategori kurang tinggi sebanyak 5% pegawai.

**Kesimpulan:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai terhadap tugas pokok dan fungsi kerja dalam kategori tinggi.

**Kata kunci:** Kepuasan Kerja; Puskesmas Daerah Terpencil; SDM Kesehatan

#### **Abstract**

**Background:** Indonesia's vast territory and islands require Health Human Resources to work in remote and island health centers. This requires the local government to give special treatment to HHR so that it can perform health services optimally..

**Objective:** This study aims Analyzing the satisfaction level of Health Human Resources placed in remote Puskesmas in South Bangka Regency

**Method:** This research method uses descriptive quantitative method with the data instrument using a questionnaire. This research was conducted at Puskesmas Batu Betumpang and Puskesmas Tanjung Labu. The population in this study were 110 people and the research sample used was 60 people using random sampling technique.

**Result:** Satisfaction with employee's job is included in the very high category of 28% of employees, high category of 52% of employees, moderately high category of 15% of employees and less than a high category of 5% of employees.

**Conclusion:** The study showed that the employee's job satisfaction with the main tasks and work functions was in the high category.

**Keywords:** Health Human Resources; Job Satisfaction; Remote Regional Health Center.

## PENDAHULUAN

Kesehatan sebagai salah satu kebutuhan dasar masih perlu mendapatkan perhatian yang lebih besar, pembangunan kesehatan bertujuan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang optimal. Untuk mewujudkan derajat kesehatan yang optimal bagi masyarakat diselenggarakan berbagai upaya kesehatan dengan pendekatan, pemeliharaan, dan peningkatan kesehatan, pencegahan penyakit, penyembuhan penyakit, dan pemulihan kesehatan (rehabilitatif) yang dilaksanakan secara menyeluruh dan terpadu.

Pedoman Pelayanan Kesehatan Puskesmas Terpencil dan sangat Terpencil di DTPK mengemukakan bahwa dengan keterbatasan tenaga di DTPK, maka upaya pelayanan wajib yang ditetapkan yaitu: 1) Promosi kesehatan 2) Kesehatan lingkungan 3) Kesehatan Ibu dan Anak serta KB 4) Perbaikan gizi masyarakat 5) Pencegahan penyakit 6) Pengobatan, kesiapsiagaan dan kegawatdaruratan. Terdapat tiga kelompok sasaran yaitu bayi, balita dan ibu hamil/ nifas/menyusui. Masalah atau isu publik yang timbul adalah daerah perbatasan merupakan etalase negara, di samping itu daerah terpencil, perbatasan dan kepulauan (DTPK) memiliki topografi yang ekstrem. Oleh karena itu peran infrastruktur menjadi salah satu komponen fisik yang penting bagi wilayah perbatasan karena pengembangan infrastruktur yang sistematis, konsisten dan terarah, akan mengarah pada peningkatan kesejahteraan masyarakat perbatasan. Isu publik yang lain yaitu ketersediaan pelayanan kesehatan dan sarana pendukungnya masih rendah karena persebarannya kurang merata, terpusat di kota-kota besar (1). Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik untuk dikaji dan penting, karena terbukti besar manfaatnya. Kepuasan kerja merupakan titik awal dari masalah-masalah yang muncul dalam organisasi seperti konflik pimpinan-pegawai dan perputaran pegawai.. Kepuasan kerja merupakan keadaan penting yang harus dimiliki setiap pegawai yang bekerja, dimana manusia tersebut mampu berinteraksi dengan lingkungan kerjanya dan bekerja dengan penuh gairah. Selaras dengan penelitian dari Pranata tahun 2017 menyebutkan bahwa faktor terpenting dalam pelayanan keperawatan adalah Sumber Daya Manusia karena hampir setiap negara pelayanannya diberikan oleh SDM Kesehatan sehingga kepuasan kerja SDM Kesehatan harus tercapai (7).

Sejalan dengan penelitian Framita tahun 2014 yang menyebutkan bahwa Tingkat *turnover* tenaga kesehatan yang tinggi dapat berpengaruh terhadap kualitas pelayanan. Faktor yang mempengaruhi salah satunya yaitu kepuasan kerja tenaga kesehatan yang bisa menurunkan kinerja (8). Penelitian Ezizwita tahun 2018 dengan judul analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja tenaga kesehatan yaitu dipengaruhi oleh gaji, hubungan dengan teman kerja dan kondisi lingkungan pekerjaan (10).

Surat Kepala Badan Pengembangan dan Pemberdayaan SDM Kesehatan No. DG.01.01.II/1979/2018 menyatakan bahwa hasil verifikasi data Puskesmas Terpencil dan Sangat Terpencil berdasarkan SK Kepala Daerah, terdapat 3 (tiga) Puskesmas di Kabupaten Bangka Selatan yaitu Puskesmas Batu Betumpang, Puskesmas Tanjung Labu dan Puskesmas Pongok. Penulis ingin mengetahui tingkat kepuasan kerja SDM Kesehatan di Puskesmas terpencil agar mutu pelayanan kesehatan di Provinsi Bangka Belitung pada umumnya dapat dilaksanakan secara merata.

## METODE

Sebelum dilakukan penelitian, terlebih dahulu telah dilakukan uji etik oleh Komite Etik Penelitian Kesehatan Poltekkes Pangkalpinang yang bernomor: LB. 02.01/I.1/43/2019. Penelitian ini menggunakan design deskriptif kuantitatif yaitu metode deskriptif dengan menggunakan angka. Penelitian ini dilakukan di 2 Puskesmas dengan status daerah terpencil di Kabupaten Bangka Selatan yaitu Puskesmas Batu Betumpang dan Puskesmas Tanjung

Labu. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juli s.d Oktober Tahun 2019 dengan Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Puskesmas yang bekerja di daerah terpencil dengan jumlah responden 110 orang. Sedangkan sampel penelitian adalah pegawai yang bekerja di 2 Puskesmas terpencil Puskesmas Batu Betumpang sebanyak 34 pegawai dan Puskesmas Tanjung Labu sebanyak 26 pegawai dengan jumlah total sampel sebanyak 60 pegawai dengan menggunakan teknik pengambilan sampel secara *random sampling*. Kriteria inklusi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bersedia menjadi responden penelitian dengan masa kerja minimal 1 tahun. Sedangkan kriteria inklusi dalam penelitian ini adalah pegawai yang sedang cuti, ijin tidak masuk kerja karena sakit atau alasan penting, dan pegawai yang sedang melaksanakan tugas belajar.

Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah kuesioner yang telah dilakukan uji validitas dan reabilitas yang dilakukan terhadap pegawai Puskesmas di Kabupaten Bangka Tengah yaitu Puskesmas Benteng sebanyak 20 orang responden dengan kriteria inklusi dan eksklusi yang sama. Hasil uji validitas dan reabilitas yaitu uji validitas tersebut menunjukkan bahwa semua soal telah valid dengan t tabel rata-rata 0,562 (lebih dari t tabel 0,444) sehingga kuesioner dapat digunakan untuk penelitian. Sedangkan uji reabilitas menunjukkan nilai alpha 0,739 sehingga pertanyaan dalam kuisisioner tersebut reliabel (lebih dari t tabel 0,444). Kuesioner yang dipakai terdiri dari : 1) Kuesioner A berisi pertanyaan tentang data demografi responden. 2) Kuesioner B berisi 63 pertanyaan terkait kepuasan kerja pegawai. Pertanyaan-pertanyaan yang diajukan pada kuesioner B disusun berdasarkan materi.

## HASIL

**Tabel 1. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin, Umur, Masa Kerja dan Status Kepegawaian di Puskesmas Terpencil di Kabupaten Bangka Selatan**

Variabel Karakteristik	Frekuensi (n)	Persentase (%)
<b>Responden Usia</b>		
<b>Jenis Kelamin</b>		
Perempuan	38	63,3
Laki-laki	22	36,7
<b>Umur</b>		
20-30 tahun	28	46,7
31-45 tahun	29	48,3
> 46 tahun	3	5,0
<b>Masa Kerja</b>		
<5 tahun	36	60
6-10 tahun	14	23,3
> 11 tahun	10	16,6
<b>PNS/Non PNS</b>		
PNS	31	51,7
Non PNS	29	48,3
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

Dari Tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 60 responden penelitian sebagian besar adalah perempuan 38 orang (63%). Umur responden mayoritas berkisar antara 31 s.d 45 Tahun (48%). Masa kerja responden paling banyak adalah di bawah 5 Tahun yaitu 36 orang (60%). Untuk status kepegawaian responden dengan latar belakang PNS sebanyak 31 orang (52%).

**Tabel 2. Analisis Kepuasan Kerja SDM Kesehatan di Puskesmas Terpencil di Kabupaten Bangka Selatan**

Kategori Responden Kepuasan	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Sangat Tinggi	3	5
Tinggi	23	38
Cukup Tinggi	24	40
Kurang Tinggi	10	17
Total	60	100

Dari Tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 60 Responden mayoritas menyatakan kepuasan kerja cukup tinggi sebanyak 24 orang (40%), sedangkan responden dengan kepuasan kerja sangat tinggi hanya 3 orang (5%).

**Tabel 3. Analisis Kepuasan terhadap Pekerjaan SDM Kesehatan di Puskesmas Terpencil di Kabupaten Bangka Selatan**

Kategori Responden Kepuasan	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Sangat Tinggi	17	28
Tinggi	31	52
Cukup Tinggi	9	15
Kurang Tinggi	3	5
Total	60	100

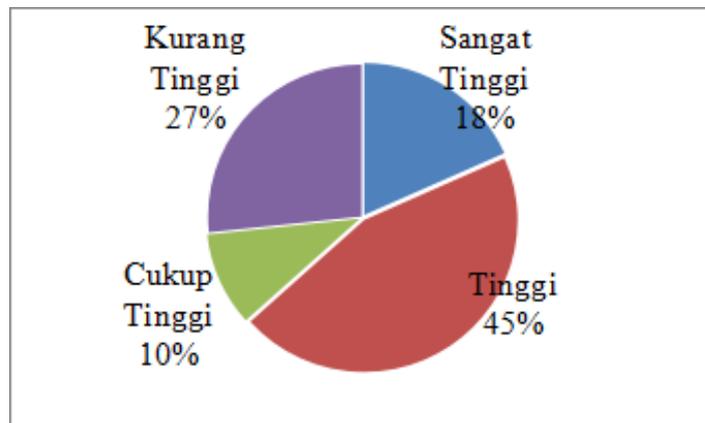
Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui dari 60 pegawai sebagai responden penelitian, sebesar 28% atau sebanyak 17 pegawai menyatakan bahwa kepuasan kerja sangat tinggi, sebesar 52% atau sebanyak 31 pegawai menyatakan kepuasan kerja tinggi, sebesar 15% atau sebanyak 9 pegawai menyatakan bahwa kepuasan kerja cukup tinggi dan sebesar 5% atau 3 pegawai menyatakan kepuasan kerja kurang tinggi.

**Tabel 4. Analisis Kepuasan terhadap Imbalan SDM Kesehatan di Puskesmas Terpencil di Kabupaten Bangka Selatan**

Kategori Responden Kepuasan	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Sangat Tinggi	1	2
Tinggi	13	22
Cukup Tinggi	13	22
Kurang Tinggi	33	55
Total	60	100

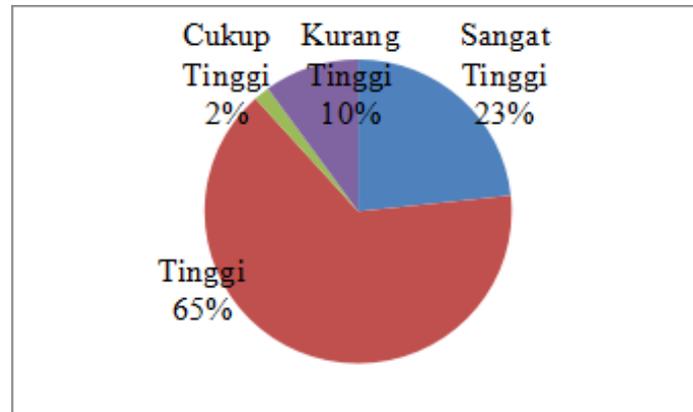
Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui dari 60 pegawai sebagai responden penelitian, sebesar 2% atau sebanyak 1 pegawai menyatakan bahwa kepuasan kerja sangat tinggi, sebesar 22% atau sebanyak 13 pegawai menyatakan kepuasan kerja tinggi, sebesar 22% atau sebanyak 13 pegawai menyatakan bahwa kepuasan kerja cukup tinggi dan sebesar 55% atau 33 pegawai menyatakan kepuasan kerja kurang tinggi.

**Gambar 1. Analisis Kepuasan terhadap Supervisi Atasan SDM Kesehatan di Puskesmas Terpencil di Kabupaten Bangka Selatan**



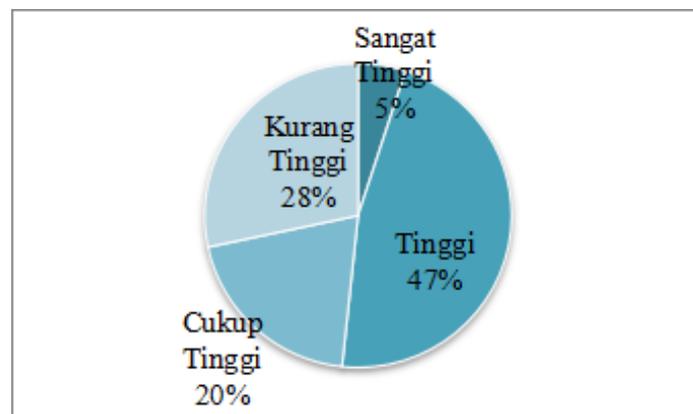
Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui dari 60 pegawai sebagai responden penelitian, sebesar 18% atau sebanyak 11 pegawai menyatakan bahwa kepuasan kerja sangat tinggi, sebesar 45% atau sebanyak 27 pegawai menyatakan kepuasan kerja tinggi, sebesar 10% atau sebanyak 6 pegawai menyatakan bahwa kepuasan kerja cukup tinggi dan sebesar 27% atau 16 pegawai menyatakan kepuasan kerja kurang tinggi.

**Gambar 2. Analisis Kepuasan terhadap Rekan Kerja SDM Kesehatan di Puskesmas Terpencil di Kabupaten Bangka Selatan**



Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui dari 60 pegawai sebagai responden penelitian, sebesar 23% atau sebanyak 14 pegawai menyatakan bahwa kepuasan kerja sangat tinggi, sebesar 65% atau sebanyak 39 pegawai menyatakan kepuasan kerja tinggi, sebesar 2% atau sebanyak 1 pegawai menyatakan bahwa kepuasan kerja cukup tinggi dan sebesar 10% atau 6 pegawai menyatakan kepuasan kerja kurang tinggi.

**Gambar 3. Analisis Kepuasan terhadap Kesempatan Promosi SDM Kesehatan di Puskesmas Terpencil di Kabupaten Bangka Selatan**



Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui dari 60 pegawai sebagai responden penelitian, sebesar 5% atau sebanyak 3 pegawai menyatakan bahwa kepuasan kerja sangat tinggi, sebesar 47% atau sebanyak 28 pegawai menyatakan kepuasan kerja tinggi, sebesar 20% atau sebanyak 12 pegawai menyatakan bahwa kepuasan kerja cukup tinggi dan sebesar 28% atau 7 pegawai menyatakan kepuasan kerja kurang tinggi.

### PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai terhadap tugas pokok dan fungsi kerja dalam kategori tinggi. Hal tersebut ditunjukkan dengan pegawai yang senantiasa dengan senang hati mengerjakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mementingkan kualitas dari hasil pekerjaan. Sikap pegawai yang demikian akan berdampak terhadap kinerja yang baik untuk institusi. Selain itu pegawai juga beranggapan pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki sehingga pegawai merasa berkompeten ketika bekerja. Hasil tersebut selaras dengan pendapat Hasibuan yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (1). Pernyataan tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan bahwa dengan menguasai tugas pokok dan fungsi kerja, pegawai akan merasa senang dan mencintai pekerjaan, sehingga pekerjaan yang dihasilkan akan maksimal (6).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai terhadap imbalan termasuk dalam kategori kurang tinggi, apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif (5). Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai. Penelitian lain juga menyebutkan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut penelitian Deriba tahun 2017 menyebutkan bahwa komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Setiap orang akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio input hasil orang lain. Bila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka karyawan akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang akan timbul ketidakpuasan (11). Penelitian oleh Saleh tahun 2016 menyebutkan bahwa situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan pekerja bisa didapatkan dari pekerjaan yang menarik, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan

promosi. Faktor lain yang menjadi sumber ketidakpuasan, terdiri dari gaji/upah, pengawasan, hubungan antarpribadi, kondisi kerja dan status. Pada penelitian ini faktor yang menyebabkan kepuasan yaitu pada faktor merasa puasa terhadap pekerjaan dan adanya kepuasan supervisi atasan yang tinggi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai terhadap supervisi atasan masuk dalam kategori sangat tinggi sebanyak 11 pegawai (45%), kategori tinggi sebanyak 27 pegawai (45%), kategori cukup tinggi sebanyak 6 pegawai (10%), dan kategori kurang tinggi sebanyak 16 pegawai (27%). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai terhadap tugas pokok dan fungsi kerja dalam kategori tinggi. Supervisi oleh pimpinan masuk ke dalam kategori tinggi. Hal tersebut ditunjukkan dengan pernyataan pegawai mengenai monitoring yang didapat belum optimal. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Brown & Ghiselli bahwa "Hubungan antara pegawai dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan produktivitas kerja (4). Kepuasan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga pegawai akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja (13). Monitoring secara berkala akan memberikan manfaat kepada pegawai untuk perbaikan kerja pegawai. Pegawai juga merasa kadang-kadang tidak mendapat dorongan maupun perhatian dari pimpinan terhadap pekerjaan sehingga membuat pegawai memiliki rasa kurang dekat dengan pimpinan (11). Disamping itu pegawai merasa bahwa masukan maupun keluhan yang disampaikan pegawai masih belum selalu mendapat respon dari pimpinan. Keadaan seperti itu memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai menjadi rendah. Selain itu pimpinan juga perlu membantu pegawai yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugasnya sehingga pegawai akan merasa diperhatikan. Apabila hal tersebut dilakukan terus-menerus, maka hubungan antara pimpinan dan pegawai akan harmonis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai terhadap rekan kerja masuk dalam kategori sangat tinggi sebanyak 14 pegawai (23%), kategori tinggi sebanyak 39 pegawai (65%), kategori cukup tinggi sebanyak 1 pegawai (2%), dan kategori kurang tinggi sebanyak 6 pegawai (10%). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai terhadap kesempatan promosi ada dalam kategori tinggi. Kepuasan kerja karyawan terhadap sesama rekan kerja masuk dalam kategori tinggi. Hal tersebut ditunjukkan dengan pernyataan karyawan yang puas dengan interaksi sesama rekan kerja sehingga memudahkan dalam bekerja. Karyawan juga beranggapan bahwa rekan kerja bersikap korporatif, hal itu menunjukkan bahwa karyawan dapat bekerja sama dengan baik dalam bekerja untuk mencapai tujuan dari pelayanan di Puskesmas (11). Selain itu karyawan juga menyatakan bahwa apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan maka rekan kerja akan membantu memberi dukungan dan juga rekan kerja tidak segan untuk memberikan nasihat. Keadaan tersebut tentu saja menunjukkan keharmonisan hubungan sesama rekan kerja yang ada di Puskesmas (8).

Situasi kerja yang harmonis dapat menjadikan karyawan merasa puas. Robbins menguatkan dengan pernyataan yang berisi bahwa bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat. Berdasarkan pendapat tersebut disimpulkan bahwa setiap karyawan harus saling memiliki sikap toleransi dan memahami karakteristik masing-masing karyawan. Dengan demikian pekerjaan yang dilakukan karyawan akan berjalan dengan lancar dan mencapai kepuasan kerja yang tinggi (3).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai terhadap kesempatan promosi masuk dalam kategori sangat tinggi sebanyak 3 pegawai (5%), kategori tinggi sebanyak 28 pegawai (47%), kategori cukup tinggi sebanyak 12 pegawai (20%), dan kategori

kurang tinggi sebanyak 17 pegawai (28%). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai terhadap kesempatan promosi ada dalam kategori tinggi. Kepuasan kerja pegawai terhadap kesempatan promosi masuk dalam kategori tinggi. Hal tersebut ditunjukkan dengan pernyataan pegawai mengenai peluang untuk maju atau mengembangkan karier yang masih belum maksimal. Pegawai dalam bekerja membutuhkan pengembangan jalur karier yang jelas sehingga mereka akan lebih semangat dalam bekerja dan mencapai kepuasan kerja yang tinggi. Selain itu kesempatan untuk peningkatan karier atau dipromosikan yang ada di lingkungan Puskesmas Terencil belum sama rata. Kesempatan untuk maju dan berkembang yang belum optimal mengakibatkan pegawai kurang mendapat kepuasan. Hal tersebut sejalan dengan pernyataan Singh tahun 2017 mengenai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kesempatan untuk maju, dengan memperoleh pengakuan, promosi dan supervisi yang lebih tinggi pada fasilitas kesehatan (13).

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai kepuasan kerja Pegawai di Puskesmas Terencil di Kabupaten Bangka Selatan dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja secara umum adalah cukup tinggi. Pegawai mempunyai tingkat kepuasan yang tinggi dalam hal kepuasan terhadap pekerjaan, supervisi atasan, rekan kerja dan kesempatan promosi. Pegawai mempunyai tingkat kepuasan yang kurang dalam hal tunjangan.

### **SARAN**

Dinas Kesehatan agar mempertahankan kebijakan yang sudah baik dan memperkuat kebijakan mengenai manajemen peningkatan reward terhadap SDM yang ditempatkan di Puskesmas Terencil, khususnya dalam hal peningkatan penghasilan.

### **UCAPAN TERIMA KASIH**

Terimakasih kepada Direktur Poltekkes Pangkalpinang, Kepala Puskesmas Air Gegas dan Kepala Puskesmas Tanjung Labu yang telah membantu penulis sehingga Karya Tulis ini dapat selesai dengan baik.

### **DAFTAR PUSTAKA**

1. Hasibuan, Malayu S. .. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
2. Moch As'ad. 1995. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
3. Roziqin, Muhamad Zainur. 2010. *Kepuasan Kerja*. Malang: Averroes Press.
4. Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
5. Veithzal Rivai. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
6. Wati NM, Juanamasta IG, Suartini NL. Gambaran Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rsud Wangaya Denpasar. *Gaster*. 2020 Aug 25;18(2):163-71.
7. Rahmawati H, Hidayati T. The effect on the job satisfaction organization, performance of employees commitment, and service performance.
8. Pranata L, Rini MT, Surani V. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Myria Kota Palembang. *Jurnal Akademika Baiturrahim Jambi*. 2018 Apr 25;6(2):44-51.
9. Faramita NI, Mansur M, Huda S. Faktor pembentuk kepuasan kerja tenaga kesehatan di rumah sakit. *Jurnal Kedokteran Brawijaya*. 2014 Aug 3;28(1):47-53.
10. Laila H. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Dharma Andalas*. 2018 Jan 31;20(1):51.

11. Deriba, BK, Sinke, SO, Ereso, BM, Badacho, AS. (2017). *Health professionals' job satisfaction and associated factors at public health centers in West Ethiopia*. Human Resources for Health 15: 36.
12. Saleh, A, Ramly, M, Gani, MU, Suriyanti. (2016). *Factors Affecting The Job Satisfaction And Performance of Nurses Private Hospitals Class B in Makassar*. International Journal of Scientific & Technology Research 5 (10): 74-83.
13. Singh, MM. (2017). *Job satisfaction among health care professional in public and private healthcare setup in India*. Indian Journal of Applied Research 6 (1): 6-8.