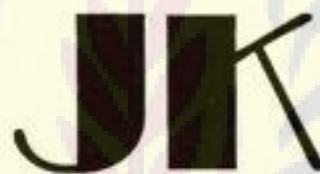


Volume 11, No. 3, Tahun 2020

P-ISSN 2086 7751

E-ISSN 2548 5695

JURNAL KESEHATAN

The logo consists of the letters 'JK' in a bold, black, sans-serif font. The 'J' and 'K' are connected at the top. The logo is centered on a white background that features a faint, large watermark of the Universitas Jember crest, which includes a stylized flower and the word 'UNIVERSITAS'.

Diterbitkan oleh :

Unit Penelitian

Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Tanjungkarang

Bekerjasama dengan Organisasi Profesi PPNI, PATELKI, PERSAGI, PTGI,

IBI, HAKLI, PTGMI, PAFI

Terakreditasi Nasional Peringkat 3
(Science and Technology Index – SINTA 3)
Nomor 34/E/KPT/2018



Editorial Team

Editor in Chief

1. [Lisa Suarni](#), Prodi Keperawatan Kotabumi, Politeknik Kesehatan Tanjungkarang, Indonesia

Managing Editor

1. [Yustin Nur Khoiriyah](#), Jurusan Analis Kesehatan, Politeknik Kesehatan Tanjungkarang, Indonesia

Editorial Board

1. [Agus Hendra Al Rahmad](#), Jurusan Gizi, Politeknik Kesehatan Kemenkes Aceh, Indonesia
2. [Betty Yosephin Simanjuntak](#), [Scopus ID 56156675300] Jurusan Gizi, Politeknik Kesehatan Kemenkes Bengkulu, Indonesia
3. [Donal Nababan](#), Universitas Sari Mutiara Medan, Indonesia
4. [I Ketut Andika Priastana](#), Fakultas Kesehatan, Sains, dan Teknologi, Universitas Triatma Mulya, Indonesia
5. [Khairun Nisa Berawi](#), [Scopus ID 57201434057] Fakultas Kedokteran, Universitas Lampung, Indonesia
6. [Mutiara Widawati](#), [Scopus ID: 56803836600] Badan Penelitian dan Pengembangan Kesehatan Kementerian Kesehatan RI, Indonesia
7. [Titin Andri Wihastuti](#), [Scopus ID 56368450300] Fakultas Keperawatan, Universitas Brawijaya, Indonesia
8. [Yetti Anggraini](#), [Scopus ID 57204566076] Politeknik Kesehatan Tanjung Karang, Indonesia

Layout Editor

1. [Adinda Juwita Sari](#), Politeknik Kesehatan Tanjung Karang, Indonesia

Vol 11, No 3 (2020)

Jurnal Kesehatan

DOI: <http://dx.doi.org/10.26630/jk.v11i3>

Table of Contents

Articles

Hubungan Reward dan Supervisi dengan Pelaksanaan Pelayanan Keperawatan Syariah <i>Dyah Wiji Puspitasari, Muhammad Abdurrouf, Maya Dwi Yustini, Retno Issroviatiningrum, Bayu Anggileo Pramesona</i>	PDF 322-328
Hubungan Pengetahuan Ibu tentang Buku KIA dengan Kunjungan K4 <i>Apriyanti Sihole</i>	PDF 329-335
Kepuasan Kerja Karyawan di Dinas Kesehatan Kabupaten X Provinsi Jawa Timur Saat Pandemi Covid-19 <i>Kurnia Ardiansyah Akbar</i>	PDF 336-344
Evaluasi Rekurensi Laparoskopi-assisted Ligasi Ekstraperitoneal dengan Penggunaan IV Catheher 18G pada Pengobatan Hernia Inguinalis Anak <i>Septry Larissa, Jon Efendi, Budi Pratama Afnoyan</i>	PDF 345-352
Keperawatan Wisatawan Pantai untuk Meningkatkan Keselamatan Wisatawan di Tempat Wisata <i>Komang Ayu Henny Achjar</i>	PDF 353-362
Hubungan Unsafe Action dan Unsafe Condition dengan Kecelakaan Kerja pada Pekerja Industri Mebel <i>Adhwa Umniyyah Danur Irkas, Azizah Musliha Fitri, Ayu Anggraeni Dyah Purbasari, Terry Y.R. Pristya</i>	PDF 363-370
Tingkat Konsumsi Kalsium, Seng, Vitamin E Dan Dismenorea Primer pada Siswi	PDF

<p>SMA</p> <p><i>Putu Datisia Werdi Saraswati, I Putu Suiraka, A.A. Ngurah Kusumajaya</i></p>	<p>371-377</p>
<p>Faktor yang Berhubungan dengan Perilaku Penggunaan Full Body Harness di Proyek Pembangunan Apartemen oleh PT. X</p> <p><i>Ratri Apsariningdyah, Afif Amir Amrullah, Terry Y.R. Pristya</i></p>	<p>PDF</p> <p>378-385</p>
<p>Upaya Peningkatan Pengetahuan dan Sikap Ibu Hamil dalam Program Perencanaan Persalinan dan Pencegahan Komplikasi (P4K) melalui Pemberdayaan Kader</p> <p><i>Lisma Ningsih, Daisy Novira</i></p>	<p>PDF</p> <p>386-394</p>
<p>Analisis Kepuasan Pengguna Mobile E-Health berdasarkan Metode End User Computing Satisfaction (Studi di 5 Puskesmas di Kota Surabaya)</p> <p><i>Fitri Azzahrah, Yesicha Aprillia Putri Adian, Wasis Budiarto</i></p>	<p>PDF</p> <p>395-403</p>
<p>Analisis Faktor yang Mempengaruhi Kepatuhan Penerapan Kewaspadaan Standar pada Dokter Gigi Muda</p> <p><i>Indah Fasha Palingga, Misnaniarti Misnaniarti, Haerawati Haerawati</i></p>	<p>PDF</p> <p>404-413</p>
<p>Uji Efektivitas Antibakteri Ekstrak Rimpang Kunyit (<i>Curcuma domestica</i> Val.) terhadap Pertumbuhan <i>Propionibacterium acnes</i> In Vitro</p> <p><i>Annisa Cahyani, Dwi Indria Anggraini, Tri Umiana Soleha, Agustyas Tjiptaningrum</i></p>	<p>PDF</p> <p>414-421</p>
<p>Kalsium Hipoklorit (CaClO₂) sebagai Pengganti Larvasida <i>Aedes Aegypti</i></p> <p><i>Herdianti Herdianti, Novela Sari, Roni Saputra, Fitra Dwi Hariansyah</i></p>	<p>PDF</p> <p>422-428</p>
<p>Faktor Dominan Perilaku Berisiko terhadap Melahirkan Usia Anak</p> <p><i>Aprina Aprina, Titi Astuti</i></p>	<p>PDF</p> <p>429-441</p>
<p>Beban Keluarga sebagai Caregiver Orang dengan HIV/AIDS</p> <p><i>Darwita Juniwati Barus, Marthalena Simamora, Jek Amidos Pardede, Galvani Volta Simanjuntak</i></p>	<p>PDF</p> <p>442-448</p>

Hubungan Faktor Individu dan Faktor Pekerjaan terhadap Keluhan Musculoskeletal Disorders pada Pegawai <i>Putri Tika Rahayu, Cahya Arbitera, Afif Amir Amrullah</i>	PDF 449-456
Faktor yang Berpengaruh pada Perilaku Seksual Remaja di Perkotaan dan Pedesaan <i>Lisa Suarni, Fitarina Fitarina, Warjedin Aliyanto</i>	PDF 457-467
Pengaruh Penggunaan Minyak Serai (Cymbopogon nardus L Oil) terhadap Penurunan Intensitas Nyeri Arthritis Rheumatoid pada Lansia <i>Dian Utama Pratiwi Putri, Wayan Sri Astuti</i>	PDF 468-473
Literature Review: Strategi Promosi Rokok Versus Strategi Promosi Kesehatan Anti Rokok <i>Havizoh Havizoh, Widyatuti Widyatuti</i>	PDF 475-482
Literature Review: Peran Telehealth sebagai Upaya Pencegahan Readmisi Pasien dengan Acute Miocard Infark <i>Meri Afridayani, Lailya Khusna, Khairati Siregar, Anggi Lukman Wicaksana</i>	PDF 483-490
Literature Review: Efektivitas, Keamanan, dan Biaya Terapi Imidafenacin untuk Pasien Overactive Bladder <i>Steven Victoria Halim</i>	PDF 491-498

Kepuasan Kerja Karyawan di Dinas Kesehatan Kabupaten X Provinsi Jawa Timur Saat Pandemi Covid-19

Job Satisfaction Employees Of Health Department District X East Java Province During Covid-19 Pandemic

Kurnia Ardiansyah Akbar

Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Jember, Indonesia

ARTICLE INFO

ABSTRACT/ ABSTRAK

Article history

Received date
04 Sept 2020

Revised date
06 Sept 2020
12 Oct 2020

Accepted date
14 Oct 2020

Keywords:

Covid-19;
Health Department;
Job satisfaction.

In 2020, the world will experience a global pandemic due to the Covid-19 disease. In Southeast Asia, Indonesia has become one of the highest numbers of confirmed positive Covid-19 cases at the regional level. One of the provinces in Indonesia with the highest distribution of Covid-19 cases is East Java. The Health Department is one of the stakeholders handling Covid-19. The heavy handling of covid-19 puts a separate burden on Health Service employees, especially in terms of psychology, namely employee job satisfaction. This study aimed to determine employee job satisfaction during the Covid-19 pandemic Health Department District X East Java, and analyze the relationship between age, gender, employment status, and tenure on employee job satisfaction. The research design used in this study was cross-sectional with the Spearman analysis test. The research sample consisted of 33 employees who worked at the Health Department District X, East Java. The time of the research was conducted from April to May 2020, right when the Covid-19 pandemic occurred. The results showed that most of the District Health Department X East Java employees experienced job satisfaction, which was classified as ambivalent. The analysis showed that there was a significant correlation between age (p -value=0,018), working period (p -value=0,019), and job status (p -value=0,013) on job satisfaction, while gender (p -value=0,717) was not significantly correlated with job satisfaction.

Kata kunci:

Covid-19;
Dinas Kesehatan;
Kepuasan Kerja.

Pada tahun 2020 dunia mengalami pandemi secara global oleh penyakit covid-19. Di Asia Tenggara, Indonesia menjadi salah satu dengan angka kasus covid-19 positif terkonfirmasi yang tinggi di tingkat regional dan salah satu Provinsi di Indonesia dengan sebaran kasus covid-19 tertinggi adalah Jawa Timur. Dinas Kesehatan merupakan salah satu stakeholder yang menangani covid-19. Penanganan covid-19 yang berat memberikan beban tersendiri pada karyawan Dinas Kesehatan khususnya dari segi psikologi yaitu kepuasan kerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan saat pandemi covid-19 Dinas Kesehatan Kabupaten X Jawa Timur dan juga melakukan analisis hubungan variabel usia, gender, status pekerjaan dan masa kerja terhadap kepuasan kerja karyawan tersebut. Desain Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah cross-sectional dengan uji analisis Spearman. Sampel penelitian berjumlah 33 karyawan yang bekerja di Dinas Kesehatan Kabupaten X, Jawa Timur. Waktu penelitian dilakukan pada bulan April sampai dengan Mei 2020 tepat pada saat pandemi covid-19 terjadi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten X Jawa Timur mayoritas mengalami kepuasan kerja yang tergolong ambivalen. Hasil analisis menunjukkan terdapat korelasi yang signifikan antara usia (p -value=0,018); masa kerja (p -value=0,019), dan status pekerjaan (p -value=0,013) terhadap kepuasan kerja, sedangkan gender (p -value=0,717) tidak signifikan berkorelasi terhadap kepuasan kerja. Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten X Jawa Timur mayoritas mengalami kepuasan kerja yang tergolong ambivalen.

Corresponding Author:

Kurnia Ardiansyah Akbar

Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Jember, Indonesia

Email: ardiansyah_akbar@unej.ac.id

PENDAHULUAN

Covid-19 (*Corona virus disease*) merupakan sebuah penyakit yang disebabkan oleh SARS-COV2 dan mewakili agen penyebab penyakit yang berpotensi fatal yang merupakan masalah kesehatan masyarakat global yang besar saat ini. *Covid-19* diketahui pertama muncul di Wuhan China tepatnya di sebuah pasar hewan. Oleh karena itu muncul dugaan bahwa *covid-19* mulanya adalah penyakit zoonosis. Seiring dengan pesatnya penelitian terkait *covid-19* maka diketahui bahwa transmisi yang terjadi saat ini, penyakit ini merupakan penyakit yang dapat ditransmisikan dari manusia ke manusia melalui droplet (Rothan & Byrareddy, 2020).

Covid-19 telah menjadi pandemi global di tahun 2020. Angka penderita penyakit *covid-19* dunia semakin hari terus bertambah. Sejak awal kemunculan penyakit ini di Wuhan akhir tahun 2019 hingga 28 Mei 2020 menunjukkan kasus positif terkonfirmasi di seluruh dunia sebesar 5.596.550 kasus, dengan 353.373 angka kematian seluruh dunia (WHO, 2020). Tingginya kasus positif dan kematian akibat *covid-19* menyebabkan keresahan diberbagai belahan dunia. Hal tersebut disebabkan karena kasus ini diprediksi akan terus meningkat sepanjang tahun 2020 (Anastassopoulou, *et al.*, 2020).

Persebaran *covid-19* merata di hampir seluruh dunia dan tiap regional. Salah satu regional dengan laju pertumbuhan kasus positif terbesar adalah di Asia Tenggara. WHO dalam rilisnya hingga memisahkan laporan kasus Asia Tenggara secara tersendiri dari regional Asia secara keseluruhan. Hingga 28 Mei 2020 angka kasus positif terkonfirmasi *covid-19* di Asia Tenggara adalah 230.517 kasus. Di tanggal 28 Mei 2020 penambahan angka insidensi di Asia Tenggara sebesar 9.528 kasus dengan kematian per hari 582 (WHO, 2020). Pesatnya perkembangan kasus baru *covid-19* di Asia Tenggara menunjukkan bahwa grafik persebaran ini belum sampai puncaknya, bahkan dibeberapa negara Asia Tenggara masih dalam grafik menanjak (Dehesh, *et al.*, 2020).

Di Asia Tenggara, Indonesia menjadi salah satu dengan angka kasus *covid-19* positif terkonfirmasi yang tinggi di tingkat regional dan grafiknya belum mencapai puncak. Hingga 28 Mei 2020 angka kasus positif terkonfirmasi di Indonesia mencapai 24.538 kasus dengan angka kematian 1.496. Penambahan insidensi tertinggi di Indonesia tercatat pada 21 Mei 2020 sebesar 973 kasus dalam satu hari. Hingga saat ini daerah yang dianggap menjadi episentrum persebaran di

Indonesia adalah di 2 provinsi yaitu DKI Jakarta dan Jawa Timur (Gugus Tugas *Covid-19*, 2020).

Jawa Timur merupakan salah satu provinsi dengan sebaran kasus terbesar di Indonesia. Hingga 28 Mei 2020 kasus di Jawa Timur adalah sebesar 4.142 kasus. Hal tersebut menunjukkan bahwa Jawa Timur menyumbang angka *covid-19* sebesar 17,4% dari total kasus di Indonesia. Angka tersebut sangat tinggi di bandingkan provinsi lain di Indonesia kecuali DKI Jakarta yang menyumbang kasus sebesar 6.895 kasus. Tingginya kasus di kedua tempat ini memerlukan penanganan cepat dan responsif dalam mengurangi laju pertumbuhan kasus (Gugus Tugas *Covid-19*, 2020).

Penanganan kasus *covid-19* di Indonesia dilakukan secara terpusat, sehingga DKI Jakarta yang merupakan Ibu Kota Negara dapat melakukan penanganan relatif lebih responsif dibandingkan provinsi lain di Indonesia. Salah satunya Jawa Timur yang grafik kasus *covid-19* nya terus meningkat. Di bulan Mei, Jawa Timur bahkan menjadi penyumbang angka insidensi di Indonesia. Penanganan kasus *covid-19* yang dilakukan secara terpusat berusaha diterjemahkan dengan cepat oleh Stakeholder terkait di Jawa Timur.

Dinas Kesehatan merupakan salah satu stakeholder yang menangani *covid-19*. Sebagai salah satu stakeholder inti dalam penanganan dan pencegahan kasus *covid-19* maka perlu kerja cepat dan kerja keras dari karyawan di Dinas Kesehatan. Hal ini secara langsung akan menjadikan kerja karyawan dinas lebih berat. Beban yang bertambah inilah yang perlu juga diperhatikan sehingga karyawan yang bekerja tetap fokus dan produktif. Sisi Psikologis yaitu kepuasan kerja merupakan satu hal indikator yang harus dilihat dari penambahan beban kerja di masa pandemi *covid-19*. Apabila sisi kepuasan kerja tidak tercapai akan menyebabkan gangguan pada performa, produktivitas bahkan meningkatkan angka absensi dan menurunnya loyalitas karyawan di Dinas Kesehatan tersebut (Aziri, 2011).

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan saat pandemi *covid-19* Dinas Kesehatan Kabupaten X Jawa Timur sebagai salah satu garda terdepan dalam menentukan kebijakan pencegahan *covid-19*. Tujuan berikutnya adalah melakukan analisis hubungan variabel usia, *gender*, status pekerjaan dan masa kerja terhadap kepuasan kerja karyawan tersebut.

METODE

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *cross-sectional*. Sampel penelitian berjumlah 33 karyawan yang bekerja di Dinas Kesehatan Kabupaten X, Jawa Timur. Pengambilan data primer penelitian dilakukan pada bulan April sampai dengan Mei 2020 tepat pada saat pandemi *covid-19* terjadi. Penentuan karyawan dilakukan dengan metode *random sampling* yaitu *simple random sampling*.

Pengambilan data responden terkait kepuasan kerja dilakukan secara daring dengan menggunakan kuesiner *Job Satisfaction Survey* (Spector, 2014). Pembagian hasil kepuasan kerja dibagi menjadi dua yaitu mencapai kepuasan kerja dan ambivalen. Variabel yang digunakan untuk menelaah hubungan kejadian kepuasan kerja adalah variabel usia, *gender*, status pekerjaan dan masa kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan teori yang ada bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua faktor utama faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya usia dan *gender* (Valaei & Jiroudi, 2016). Faktor eksternal yang terbukti mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor terkait pekerjaan seperti status/posisi pekerjaan dan masa kerja (Peiró, et al., 2010). Data yang telah di dapat kemudian dilakukan rekapitulasi dan diolah. Analisis dilakukan dengan menggunakan metode analisis *non* parametrik yaitu menggunakan uji *Spearman*. Uji bivariat ini digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel usia, *gender*, status pekerjaan dan masa kerja karyawan dengan level kepuasan kerja pada karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten X Provinsi Jawa Timur. Nilai signifikansi dalam uji *Spearman* pada penelitian ini adalah $\alpha = 0,05$.

Penelitian ini telah mendapatkan *Ethic Committee Approval* dengan Nomor 991/UN.25.8/KEPK/DL/2020 Oleh Komisi Etik Penelitian Kesehatan (KEPK) Fakultas Kedokteran Gigi Universitas Jember.

HASIL

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Usia, Gender, Status Pekerjaan dan Masa Kerja

Variabel	n	%
Usia		
20-29 tahun	16	48,5
30-39 tahun	5	15,2
> 40 tahun	12	36,4
Gender		
Perempuan	29	87,9
Lelaki	4	12,1
Status Pekerjaan		
Non-PNS	17	51,5
PNS	16	48,5
Masa Kerja		
< 1 tahun	3	9,1
1-5 tahun	9	27,3
> 5 tahun	21	63,6

Berdasarkan hasil pengambilan data primer kepada 33 reponden yang dilakukan pada saat pandemi *covid-19* berlangsung, diketahui bahwa variabel usia, *gender*, status pekerjaan dan masa kerja heterogen dengan variasi yang tersaji pada tabel 1 mengenai distribusi frekuensi variabel di atas.

Pada tabel 1 diketahui bahwa mayoritas responden berumur 20-29 tahun pada saat dilakukan penelitian dengan jumlah 16 responden dari 33 (48,5%) karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten X yang turut serta dalam penelitian. Rentan usia tersebut termasuk dalam tahapan dewasa awal dalam perkembangan psikologi manusia (Mitchell & Ziegler, 2013).

Variabel *gender* pada tabel 1 diketahui bahwa 87,9% dari 33 karyawan Dinas Kesehatan atau 29 orang merupakan perempuan. Hal tersebut disebabkan oleh karena mayoritas pekerja di Dinas Kesehatan Kabupaten X tersebut adalah perempuan sehingga tidak dapat dipungkiri hasil *random sampling* mengarah mayoritas pada *gender* perempuan.

Hasil data primer dari penelitian juga menunjukkan terkait status pekerjaan responden penelitian. Status pekerjaan yang didapat dari responden menunjukkan bahwa antara status pekerjaan *non*-PNS dan PNS berimbang yaitu *non* PNS yaitu 17 responden dan 16 responden menyatakan diri telah menjadi PNS.

Pengukuran masa kerja dengan menggunakan kuesioner menunjukkan bahwa masa kerja diatas 5 tahun mendominasi data yang diperoleh di lapangan. Responden yang menyatakan telah lebih dari 5 tahun mengabdikan di Dinas Kesehatan Kabupaten X adalah sebesar 21 responden atau 63,6% dari keseluruhan responden.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten X

Kepuasan Kerja	n	%
Ambivalen	22	66,7
Mencapai kepuasan kerja	11	33,3

Kepuasan kerja yang diukur menggunakan *Job Satisfaction Survey* (JSS) ditunjukkan pada tabel 2 dengan hasil bahwa kepuasan kerja dari 33 karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten X menunjukkan terdapat 11 responden yang tergolong telah mencapai kepuasan dalam bekerja atau sebesar 33,3%. Mayoritas responden berdasarkan penilaian JSS tergolong ambivalen yaitu sebanyak 22 responden atau 66,7%.

Ambivalen sendiri dalam ilmu psikologi diartikan sebagai keraguan atau pertentangan yang dirasakan seseorang terhadap suatu hal. Tingginya angka ambivalen yang diungkapkan responden menunjukkan bahwa mayoritas masih belum mencapai kepuasan kerja namun tidak secara ekspresif dan terbuka menyampaikan kondisi ketidakpuasan dalam bekerja yang dihadapi. Kondisi tersebut umum terjadi di Indonesia yang erat kaitannya dengan budaya setempat dimana rasa tidak puas dianggap kurang menghormati beberapa komponen di lingkungan kerja baik dari atasan maupun teman sejawat. Hal ini mengindikasikan adanya masalah dalam pekerjaan baik secara internal maupun eksternal.

Untuk mengetahui lebih lanjut mengenai kepuasan kerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten X Provinsi Jawa Timur maka dilakukan analisis lebih dalam untuk melihat kepada siapa saja kepuasan kerja tersebut tercapai dan yang tidak tercapai. Tabel 3. Menyajikan data hubungan antara kepuasan kerja Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten X dengan variabel usia, *gender*, status pekerjaan dan masa kerja sebagai berikut;

Tabel 3. Hubungan Tiap Variabel dengan Kepuasan Kerja

Hubungan Variabel dengan Kepuasan Kerja	<i>P-value/Sig 2-tiled</i>	α	Koefisien Korelasi Spearman
Usia	0,018	0,05	-0,410
<i>Gender</i>	0,717	0,05	-0,066
Status pekerjaan	0,013	0,05	-0,429
Masa kerja	0,019	0,05	-0,405

Berdasarkan hasil pada tabel 3 diketahui bahwa derajat signifikansi (α) dalam penelitian adalah 0,05. Untuk mengetahui korelasi antara kepuasan kerja karyawan Dinas Kesehatan

Kabupaten X sehingga jika dibandingkan dengan nilai *p-value/Sig 2-tiled*, apabila nilai *p-value/Sig 2-tiled* lebih kecil dari α maka dapat diambil keputusan statistik bahwa terdapat hubungan antara kedua variabel. Berdasarkan hasil diatas diketahui nilai bahwa terdapat tiga variabel yang memiliki nilai *p-value/Sig 2-tiled* lebih kecil dari α yaitu usia (*p-value*=0,018); status pekerjaan (*p-value*=0,013) dan masa kerja (*p-value*=0,019). Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan usia, terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan status pekerjaan dan terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan masa kerja. Variabel *gender* dengan *p-value*=0,717 tidak terbukti secara signifikan berkorelasi dengan kepuasan kerja pada karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten X.

Hasil analisis bivariat menggunakan uji non parametrik spearman test menunjukkan pula pola hubungan antara variabel kepuasan kerja, usia, *gender* dan masa kerja. Pola hubungan yang dimaksud adalah apakah hubungan antara variabel tersebut memiliki hubungan positif atau searah dan apakah pola hubungannya negatif atau berlawanan. Pola hubungan tersebut dapat dilihat dalam tabel 3 terkait koefisien korelasi spearman. Pada tabel diketahui bahwa seluruh hubungan antara variabel kepuasan kerja karyawan Dinas Kesehatan kabupaten X dengan usia, *gender* dan masa kerja memiliki pola yang negatif. Hubungan kepuasan kerja dengan usia (-0,410), hubungan kepuasan kerja dengan status pekerjaan (-0,429) dan hubungan antara kepuasan kerja dengan masa kerja (-0,405) sehingga hubungan ketiganya adalah saling berlawanan satu dengan lainnya.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian, Dinas Kesehatan Kabupaten X memiliki sebaran umur mayoritas antara 20-29 tahun. *Range* usia tersebut dalam ilmu psikologi masuk dalam kategori dewasa awal. Dewasa awal ditandai dengan munculnya penemuan intimitas diri yang merupakan bagian dari penilaian jati diri. Proses penemuan ini sangat besar dipengaruhi oleh lingkungan dan pola asuh orang tua (Chaplin J.P., 2008). Responden dalam penelitian ini dalam range usia 20-29 tahun juga mendapatkan pengaruh yang relatif sama terutama pada lingkungan kerjanya yaitu di Dinas Kesehatan.

Gender perempuan merupakan responden terbesar yang di dapat dalam penelitian ini. Hal ini disebabkan oleh karena proporsi karyawan di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten X di

dominasi oleh *gender* perempuan. *Gender* perempuan memiliki kecenderungan lebih memiliki kedekatan, keterbukaan dan kenyamanan bersosialisasi dibandingkan dengan *gender* lelaki (Nurhayati, 2016).

Hasil penelitian menunjukkan mayoritas status pekerjaan responden adalah *non*-PNS. Hal tersebut disebabkan oleh karena penerimaan karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten X di 10 tahun terakhir didominasi oleh penerimaan tenaga kontrak dengan menyesuaikan dengan peraturan terutama Peraturan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara yang memperbolehkan pengadaan tenaga kontrak tanpa melalui pemerintah pusat.

Masa kerja hasil penelitian kepada responden didominasi masa kerja lebih dari 5 tahun. Masa kerja lebih dari 5 tahun dianggap lebih berpengalaman dalam melakukan kegiatan. Hal tersebut menyebabkan semakin mahirnya karyawan dalam melaksanakan tugas kesehariannya. Harapannya semakin mahir tenaga kerja semakin cepat dan baik performa kerjanya (Ansori & Martiana, 2017). Hal ini juga tidak lepas dari *range* faktor usia responden yang lebar antara usia 20-56 tahun.

Kepuasan kerja karyawan saat ini merupakan salah satu area yang kompleks untuk dinilai oleh manajemen, namun penting untuk dilakukan penilaian secara berkesinambungan. Kepuasan kerja sendiri diartikan perasaan yang muncul sebagai akibat dari persepsi bahwa pekerjaan itu sesuai dengan kemampuan material dan psikologis dari pekerja yang melakukan. Perasaan yang muncul tersebut kemudian banyak berdampak pada loyalitas seorang pekerja, angka absensi dan yang terpenting pada performa dan produktivitas kerja (Aziri, 2011).

Angka ambivalen yang tinggi pada karyawan Dinas Kesehatan akan berdampak besar loyalitas seorang pekerja, angka absensi dan yang terpenting pada performa dan produktivitas kerja terutama pada terjadinya pandemi *covid-19*. Pada saat kegentingan saat tingginya angka insidensi di Jawa Timur jika kepuasan kerja pada garda terdepan buruk dan tidak dilakukan pendekatan secara mental dan psikologis akan berdampak buruk baik bagi karyawan sendiri dan pada akhirnya berdampak pada jalannya kegiatan instansi tersebut.

Dinas Kesehatan Kabupaten yang merupakan salah satu garda terdepan dalam upaya pencegahan persebaran *covid-19* di tiap Kabupaten, apabila kepuasan kerja karyawannya tidak tercapai maka dapat dimungkinkan loyalitas terhadap instansinya pun akan berkurang karena kurang perhatiannya instansi terhadap karyawan.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat (Lance, et al., 2000) bahwa loyalitas merupakan dampak dari kepuasan kerja yang terbagi menjadi 3 yaitu loyalitas bersifat afektif, loyalitas normatif dan loyalitas yang keberlanjutan. Loyalitas yang bersifat afektif artinya bahwa pekerja yang mencapai kepuasan dalam bekerja maka akan memiliki ikatan emosional dengan tempat dimana dia bekerja. Loyalitas yang bersifat normatif diartikan sebagai pekerja telah merasa ikut memiliki tempat kerja yang menaunginya. Loyalitas berkelanjutan merupakan terminologi jangka panjang dari dua bentuk loyalitas sebelumnya ditambah perasaan pekerja apabila pekerja tersebut keluar dari pekerjaannya maka pekerja tersebut tidak akan mendapat pekerjaan yang baik di tempat lainnya seperti saat ini. Oleh karena itu hal ini harus menjadi perhatian bersama sehingga karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten X dapat terhindar dari menurun atau bahkan hilangnya loyalitas terhadap Dinas Kesehatan sebagai institusi dimana dia bekerja.

Dampak berbahaya berikutnya apabila angka ambivalen kepuasan kerja tinggi dalam diri karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten X maka akan berpengaruh juga terhadap tingginya angka absensi kerja. Absensi kerja atau ketidakhadiran dalam bekerja merupakan problem serius dalam suatu institusi. Apabila terjadi banyak ketidakhadiran pekerja akan mempengaruhi keberlangsungan dan kinerja institusi. Salah satu faktor penyebab absensi kerja tinggi adalah pekerja tidak mencapai kepuasan kerja. Oleh sebab itu manajemen harus memberi perhatian terhadap tercapainya kepuasan kerja karyawan karena hal tersebut menjadi salah satu kunci mengurangi absensi kerja. Kepuasan kerja yang rendah akan meningkatkan angka absensi baik akibat sakit atau kecelakaan kerja yang dampak akhirnya adalah hilangnya jam kerja karyawan (McFarlin & Sweeney, 1992).

Penurunan performa dan produktivitas kerja menjadi dampak yang akan terlihat apabila angka ambivalen kepuasan kerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten X tinggi. Pada masa pandemi *covid-19* diharapkan garda terdepan tindakan pencegahan persebaran *covid-19* siap dan sigap serta reaktif terhadap munculnya kasus insidensi baru, kluster baru penularan dan kemudian merencanakan strategi yang tepat dalam upaya pencegahan persebaran. Apabila kepuasan kerja karyawan garda depan tidak terjaga maka harapan karyawan yang sigap dan tanggap pun akan sulit dicapai. Hal tersebut sesuai dengan penelitian (Luthan, 2014) bahwa kepuasan kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas dan performa kerja. Banyak riset

yang telah dilakukan untuk mengaitkan kedua variabel tersebut di atas dan hasilnya menunjukkan hubungan yang positif.

Berdasarkan telaah uji bivariat diketahui bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten X dengan usia karyawan, dengan arah hubungan yang negatif artinya semakin tua usia karyawan maka karyawan tersebut tidak mudah memperoleh kepuasan kerja, dan semakin muda karyawan ternyata terbukti semakin mudah mencapai kepuasan kerja. Penelitian ini berlawanan dengan hasil penelitian (Lorber & Savič, 2012) yang menyimpulkan usia memiliki hubungan yang positif terhadap tercapainya kepuasan kerja. Usia yang lebih tua mudah mencapai kepuasan dalam bekerja. Penelitian dilakukan pada 509 orang perawat rumah sakit di Slovakia menunjukkan korelasi yang kuat semakin tinggi usia perawat maka akan mudah mencapai kepuasan kerja sebagai perawat.

Perbedaan hasil penelitian ini dengan penelitian terdahulu menunjukkan anomali pencapaian kepuasan kerja yang ternyata bergeser pada usia yang lebih muda antara 20-29 tahun. Usia yang lebih tua dari kategori tersebut mengalami ambivalen dalam kepuasan kerja. Usia yang lebih tua seharusnya telah matang karena sudah dalam fase dewasa akhir sehingga dapat menyikapi segala sesuatu lebih bijaksana, namun dalam kasus ini tuntutan kerja dan beban moral terhadap pencegahan kasus *covid-19* pada instansi Dinas Kesehatan Kabupaten X dapat menjadi ganjalan dalam mencapai kepuasan kerja. Tuntutan kerja dan beban moral terhadap pencegahan kasus *covid-19* inilah yang menjadi salah satu penyebab sulitnya karyawan diatas usia 29 tahun mengalami ambivalen dalam kepuasan kerja. Di satu sisi karyawan tersebut sudah berusaha maksimal untuk melakukan tindakan pencegahan persebaran *covid-19* di Kabupaten X Provinsi Jawa Timur, namun kenyataannya Jawa Timur terus mengalami peningkatan insidensi terutama di bulan Mei pada saat penelitian dilakukan. Bahkan pada akhir Mei Jawa Timur dianggap episentrum persebaran *covid-19* di Indonesia.

Kepuasan kerja dalam penelitian ini mudah tercapai di usia lebih muda yaitu antara usia 20-29 tahun. Hal ini dikarenakan di usia dewasa awal yang mayoritas kurang pengalaman mengakibatkan karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten X lebih cepat puas dengan apa yang telah dilakukan. Kepuasan kerja yang di dapat tidak berorientasi pada dampak yaitu berkurangnya kasus baru *covid-19* di Jawa Timur namun orientasi kepuasan kerjanya hanya sampai

pada “saya sudah mengerjakan tugas”, “saya sudah mendapat *income* yang saya inginkan” dan lainnya yang masih berorientasi pada dirinya sendiri. Hal inilah yang menyebabkan usia muda lebih mudah memperoleh kepuasan kerja pada saat pandemi *covid-19*.

Variabel *gender* menurut hasil analisis spearman terbukti tidak memiliki korelasi signifikan dengan kepuasan kerja. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian Ayub & Rfif (2011) yang menyatakan Kepuasan kerja dipengaruhi oleh *gender*, bahwa terdapat hubungan signifikan antara kepuasan kerja dengan *gender* pada karyawan bank di Pakistan. *Gender* lelaki terbukti lebih cepat mencapai kepuasan dalam bekerja dibandingkan perempuan. Perbedaan hasil penelitian ini dengan penelitian sebelumnya disebabkan karena proporsi sampel antara perempuan dan lelaki dalam penelitian ini sangat jauh yaitu 29 banding 4. Ini menyebabkan sulitnya memperoleh akurasi yang baik dalam menentukan korelasi antara kepuasan kerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten X dengan *gender*.

Hubungan antara variabel kepuasan kerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten X Jawa Timur dengan status pekerjaan terbukti signifikan, dengan arah hubungan yang negatif. Hal ini berbeda dengan penelitian pada 638 karyawan berbagai bidang pekerjaan di Italia menunjukkan bahwa kepuasan kerja mudah dicapai oleh karyawan tetap, sedangkan pekerja kontrak lebih tidak mudah mengalami kepuasan kerja (Callea, *et al.*, 2016). Pada penelitian ini pegawai tetap atau karyawan yang bersatus PNS lebih tidak mudah mencapai kepuasan kerja dibandingkan dengan tenaga kerja kontrak atau *non* PNS. Hal ini disebabkan oleh karena tanggung jawab sosial yang kurang dimiliki karyawan *non* PNS dibanding karyawan PNS di Dinas kesehatan Kabupaten X Jawa Timur.

Tanggung jawab sosial karyawan PNS Dinas Kesehatan Kabupaten X Jawa Timur yang relatif tinggi menjadi beban tersendiri bagi karyawan tersebut. Hal ini disebabkan oleh karena munculnya rasa ketidakmampuan dalam menyelesaikan atau merendahkan atau bahkan mengedukasi lingkungan sekitar dan orang terdekatnya terkait pencegahan *covid-19*. Tanggung jawab ini yang berakibat kepada munculnya beban kerja mental berlebih yang tidak disadari oleh karyawan tersebut. Kondisi ini yang menyebabkan akhirnya kepuasan kerja tidak tercapai.

Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten X Jawa Timur yang tergolong *non*-PNS atau tidak tetap terbukti lebih mudah mencapai kepuasan

kerja. Hal ini merupakan suatu anomali dimana dalam kondisi normal tenaga kerja kontrak lebih tidak cepat puas karena posisinya yang tidak terjamin karena status pekerjaannya yang tidak permanen. Anomali ini terjadi disebabkan oleh karena sudut pandang ekonomi. Dengan adanya aturan penggajian karyawan *non-PNS* yang tidak berbeda jauh nominalnya dengan PNS mengakibatkan tenaga kerja *non-PNS* lebih cepat puas karena telah muncul rasa aman dari sisi psikologis akibat *income* yang teratur. Kondisi pandemi *covid-19* yang mengharuskan beberapa daerah melakukan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) menjadikan *income* tenaga kerja swasta, pedagang kaki lima, dan pekerja harian lainnya tidak menentu. Bahkan beberapa perusahaan harus melakukan PHK terhadap tenaga kerjanya untuk memangkas tanggungan perusahaan akibat tidak beroperasi di masa pandemi *covid-19*. Karyawan *non-PNS* melihat dari sisi tersebut merasa lebih beruntung dibandingkan dengan pekerja lainnya. Hal inilah yang menyebabkan muncul kepuasan kerja di karyawan *non PNS* Dinas Kesehatan Kabupaten X Jawa Timur.

Penilaian kinerja karyawan *non PNS* Dinas Kesehatan Kabupaten X Jawa Timur juga menjadi salah satu faktor kepuasan kerja mudah tercapai dalam kelompok responden ini. Hal tersebut disebabkan oleh karena penilaian kinerja *non PNS* tidak seketat dan serumit kelompok PNS. Hal ini dapat dilihat melalui mekanisme penilaian Perkerja *non-PNS* yang dilakukan dari penilaian atas langsung, kemudian ke atasan atasan langsung yang cukup dikumpulkan di internal Dinas Kesehatan atau Internal Pemerintah Daerah. Sedangkan penilaian PNS lebih rumit karena berjenjang hingga Kementerian terkait, yang *form* penilaiannya dikenal sebagai SKP (Satuan Kinerja Pegawai).

Kepuasan Kerja terbukti berhubungan dengan masa kerja dalam penelitian ini dengan arah hubungan yang negatif. Hal tersebut berbanding terbalik dengan hasil penelitian Alhassan, *et al.* (2017) dimana penelitian tersebut menjelaskan bahwa masa kerja sebagai salah satu faktor eksternal dalam kepuasan kerja juga memiliki peranan dalam ketercapaian kepuasan dalam bekerja seorang karyawan. Masa kerja tinggi diatas lima tahun memiliki kepuasan kerja lebih tinggi daripada masa kerja yang minim. Perbedaan tersebut terjadi disebabkan pada penelitian ini masa kerja dibawah lima tahunlah yang mencapai kepuasan kerja sedangkan karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten X yang memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun cenderung lebih ambivalen kepuasan kerjanya.

Pengalaman kerja yang baik akibat langsung dari masa kerja yang tinggi diharapkan menjadikan karyawan dengan masa kerja diatas lima tahun lebih mudah mencapai kepuasan kerja, namun ternyata masa kerja yang lama ternyata memberikan pengalaman yang panjang pada karyawan di Dinas Kesehatan Kabupaten X, karyawan dengan masa kerja yang tinggi telah melewati berbagai kondisi Kejadian Luar Biasa, Pandemi penyakit regional dan lain sebagainya namun dengan angka kesakitan dan kematian yang relatif kecil jika dibandingkan pandemi *covid-19*. Sehingga pada saat menghadapi *covid-19* karyawan dengan masa kerja yang tinggi merasa sudah melakukan kerja cepat dan kerja keras untuk melakukan tindakan pencegahan terbaik namun belum menampakkan hasil, bahkan grafik *covid-19* belum mencapai puncak di bulan Mei 2020. Inilah yang menjadi dasar ambivalen kepuasan kerja terjadi pada masa kerja diatas lima tahun di Dinas Kesehatan Kabupaten X Jawa Timur.

Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten X Jawa Timur dengan masa kerja kurang dari lima tahun terbukti lebih cepat mencapai kepuasan kerja. Hal tersebut dikarenakan pengalaman yang kurang dalam menghadapi masalah kesehatan yang masif. Sehingga muncul stigma bahwa ini merupakan kinerja optimal dari mereka. Jadi orientasinya masih dalam orientasi proses belum sampai pada orientasi dampak bagi masyarakat.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan dapat disimpulkan karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten X Jawa Timur mayoritas mengalami kepuasan kerja yang tergolong ambivalen. Adapun faktor yang berkorelasi secara signifikan dengan kepuasan kerja pada penelitian ini adalah usia, status pekerjaan dan masa kerja. *gender* tidak terbukti berkorelasi terhadap kepuasan kerja dalam penelitian ini.

Temuan kepuasan kerja yang ambivalen di Dinas Kesehatan Kabupaten X Jawa Timur merupakan alarm bagi pemerintah daerah, pusat dan gugus tugas penanganan *covid-19* agar lebih memperhatikan kepuasan kerja karyawan di garda terdepan agar tidak mengganggu kondisi mental dan psikis karyawan dalam menghadapi pandemi *covid-19* ke depan dengan cara pemberian *reward* kepada Dinas Kesehatan yang dapat menurunkan angka *covid-19* di daerah dari zona merah ke zona *orange*, zona *orange* ke zona kuning dan dari zona kuning ke zona hijau *covid-19*.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhassan, M. A., Ghazali, Z., & Ahmad, N. S. I. (2017). Relationship between Organizational Communication and Job Satisfaction in Temporary Work Environment: An Empirical Study of Plant Turnaround Workers. *Global Business & Management Research: An International Journal*, 9(1), 73–84.
- Anastassopoulou, C., Russo, L., Tsakris, A., & Siettos, C. (2020). Data-based analysis, modelling and forecasting of the COVID-19 outbreak. *PLoS ONE*, 15(3), none. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0230405>
- Ansori, R. R., & Martiana, T. (2017). HUBUNGAN FAKTOR KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KONDISI PEKERJAAN TERHADAP STRES KERJA PADA PERAWAT GIGI. *The Indonesian Journal of Public Health*, 12(1), 75-84. <https://doi.org/10.20473/ijph.v12i1.2017.75-84>
- Ayub, N., & Rfif, S. (2011). The Relationship Between Work Motivation and Job Satisfaction. *Department of Business Psychology, Department of Management*, 13(2), 332-347.
- Aziri, B. (2011). Aziri B. JOB SATISFACTION: A LITERATURE REVIEW MANAGEMENT RESEARCH AND PRACTICE VOL JOB SATISFACTION: A LITERATURE REVIEW. *Management Research and Practice*, 3(4), 77-86.
- Callea, A., Urbini, F., Ingusci, E., & Chirumbolo, A. (2016). The relationship between contract type and job satisfaction in a mediated moderation model: The role of job insecurity and psychological contract violation. *Economic and Industrial Democracy*, 37(2), 399-420. <https://doi.org/10.1177/0143831X14546238>
- Chaplin J.P. (2008). *Kamus Lengkap Psikologi*. Rajagrafindo Persada.
- Dehesh, T., Mardani-Fard, H. A., & Dehesh, P. (2020). Forecasting of COVID-19 Confirmed Cases in Different Countries with ARIMA Models. *MedRxiv*. <https://doi.org/10.1101/2020.03.13.20035345>
- Gugus Tugas Covid-19. (2020). *Peta Sebaran Covid-19 di Indonesia*. <https://covid19.go.id/peta-sebaran>
- Lance, C. E., Vandenberg, R. J., & Self, R. M. (2000). Latent growth models of individual change: The case of newcomer adjustment. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 83(1), 107-140. <https://doi.org/10.1006/obhd.2000.2904>
- Lorber, M., & Savič, B. S. (2012). Job satisfaction of nurses and identifying factors of job satisfaction in Slovenian hospitals. *Croatian Medical Journal*, 53(1), 263-270. <https://doi.org/10.3325/cmj.2012.53.263>
- Luthan, F. (2014). International management: Culture, strategy, and behavior. In *Journal of Experimental Psychology: General* (9th Editio). McGrawHill.
- McFarlin, D. B., & Sweeney, P. D. (1992). Research Notes. Distributive and Procedural Justice as Predictors of Satisfaction with Personal and Organizational Outcomes. *Academy of Management Journal*, 35(3), 626-637. <https://doi.org/10.5465/256489>
- Mitchell, P., & Ziegler, F. (2013). Fundamentals of developmental psychology., 2nd ed. In (2013) *Fundamentals of developmental psychology xiii, 308 pp New York, NY, US: Psychology Press; US* (second edi). Psychology Press.
- Nurhayati, E. (2016). MEMAHAMI PSIKOLOGIS PEREMPUAN (Integrasi & Intercomplementer Perspektif Psikologi dan Islam). *Batusangkar International Conference*.
- Peiró, J. M., Agut, S., & Grau, R. (2010). The relationship between overeducation and job satisfaction among young spanish workers: The role of salary, contract of employment, and work experience. *Journal of Applied Social Psychology*, 40(3), 666-689. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2010.00592.x>
- Rothan, H. A., & Byrareddy, S. N. (2020). The epidemiology and pathogenesis of coronavirus disease (COVID-19) outbreak. In *Journal of Autoimmunity*. <https://doi.org/10.1016/j.jaut.2020.102433>
- Spector, P. (2014). Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences. In *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. Sage Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781452231549>

Valaei, N., & Jiroudi, S. (2016). Job satisfaction and job performance in the media industry. *Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics*, 28(5), 984-1014. <https://doi.org/10.1108/apjml-10-2015-0160>

WHO. (2020). *WHO Coronavirus Disease (COVID-19) Dashboard*. https://covid19.who.int/?gclid=EAIaIQobChMIufDWIPnY6QIVIQ4rCh1_EgWgEAA YASABEgLv5vD_BwE

