



Analisis Faktor yang Berhubungan dengan Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan Non PNS di Puskesmas Aceh Selatan

Muhammad Zaki Aurian¹, Agustina^{2*}, Hanifah Hasnur³

^{1,2,3}Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muhammadiyah Aceh, Banda Aceh, Indonesia

Email: ¹mohdzakiaurian30@gmail.com, ^{2*}agustina@unmuha.ac.id

Abstract

Job satisfaction among non-civil servant (non-PNS) health workers plays a crucial role in determining the quality of primary health services at community health centers. However, various challenges such as inadequate salary, dual workload, work fatigue, interpersonal relationships, and career uncertainty may influence job satisfaction levels. This study aimed to analyze factors associated with job satisfaction among non-PNS health workers at Primary Health Centers in Aceh Selatan in 2025. This research used a quantitative approach with a cross-sectional design involving 86 respondents selected through total sampling from six health centers. Data were collected using structured questionnaires and analyzed using Chi-Square and Fisher's Exact Test at a 95% confidence level. The results showed that most respondents reported inadequate salary, high dual workload, work fatigue, and high career uncertainty. More than half of respondents were dissatisfied with their jobs. Statistical analysis indicated that salary, dual workload, work fatigue, and career uncertainty were significantly associated with job satisfaction ($p < 0.05$), while interpersonal relationships were not significantly related. These findings highlight the importance of improving compensation systems, workload management, fatigue prevention, and career clarity to enhance job satisfaction and health service quality.

Keywords: Job Satisfaction, Non-Civil Servant Health Workers, Salary, Dual Workload, Fatigue, Career Uncertainty.

Abstrak

Kepuasan kerja tenaga kesehatan non PNS memiliki peran penting dalam menentukan kualitas pelayanan kesehatan di Puskesmas. Berbagai permasalahan seperti gaji yang tidak memadai, beban kerja ganda, kelelahan kerja, hubungan interpersonal, serta ketidakpastian karir dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja tenaga kesehatan non PNS di Puskesmas Aceh Selatan tahun 2025. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain cross-sectional dengan jumlah responden sebanyak 86 orang yang dipilih melalui total sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner terstruktur dan dianalisis menggunakan uji Chi-Square dan Fisher's Exact Test dengan tingkat kepercayaan 95%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden mengalami gaji tidak cukup, beban kerja ganda, kelelahan kerja, dan ketidakpastian karir

Penulis Korespondensi:

Agustina | agustina@unmuha.ac.id

yang tinggi. Lebih dari separuh responden menyatakan tidak puas terhadap pekerjaannya. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel gaji, beban kerja ganda, kelelahan kerja, dan ketidakpastian karir berhubungan signifikan dengan kepuasan kerja ($p < 0,05$), sedangkan hubungan interpersonal tidak berhubungan signifikan. Penelitian ini menekankan pentingnya perbaikan sistem kompensasi, pengelolaan beban kerja, pencegahan kelelahan, serta kejelasan karir guna meningkatkan kepuasan kerja dan mutu pelayanan kesehatan.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Tenaga Kesehatan Non PNS, Gaji, Beban Kerja Ganda, Kelelahan Kerja, Ketidakpastian Karir.

PENDAHULUAN

Pembangunan kesehatan memiliki peran strategis dalam mendukung pembangunan nasional secara menyeluruh melalui peningkatan kualitas hidup masyarakat. Kesehatan tidak hanya dimaknai sebagai kondisi bebas penyakit, tetapi juga mencakup aspek fisik, mental, dan sosial yang memengaruhi produktivitas individu. Tujuan pembangunan kesehatan diarahkan pada peningkatan kesadaran, kemauan, dan kemampuan masyarakat dalam menjalani kehidupan sehat guna mencapai derajat kesehatan yang optimal (KEMENKES RI, 2022). Upaya tersebut dilakukan melalui pendekatan promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif yang terintegrasi dalam sistem kesehatan nasional. Pembangunan kesehatan juga menuntut kolaborasi lintas sektor guna menciptakan lingkungan yang mendukung perilaku hidup sehat dan peningkatan kualitas sumber daya manusia (Pane et al., 2020; Fyfe et al., 2024).

Puskesmas sebagai fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama memiliki peran penting dalam menyediakan layanan kesehatan dasar yang merata dan terjangkau. Fungsi utama Puskesmas mencakup pelayanan individu dan masyarakat melalui kegiatan promotif, preventif, serta kuratif dan rehabilitatif. Peran strategis Puskesmas terlihat dalam upaya menurunkan angka kesakitan dan meningkatkan derajat kesehatan masyarakat di tingkat komunitas (Sari et al., 2022; Nabila et al., 2023). Kualitas pelayanan di Puskesmas sangat bergantung pada kinerja tenaga kesehatan yang terlibat secara langsung dalam pelayanan. Peningkatan kualitas pelayanan dapat dilakukan melalui penguatan kompetensi tenaga kesehatan, penyediaan sarana prasarana, serta optimalisasi sistem informasi kesehatan (Hariyoko et al., 2021).

Kondisi kerja tenaga kesehatan menjadi faktor penting dalam menentukan kualitas pelayanan yang diberikan. Kepuasan kerja merupakan respon emosional positif yang muncul ketika individu merasa dihargai, aman, dan memiliki peluang pengembangan diri dalam pekerjaannya (Karaferis et al., 2022). Tingkat kepuasan kerja yang tinggi berkontribusi terhadap peningkatan motivasi, loyalitas, dan produktivitas tenaga kesehatan. Tingkat kepuasan kerja yang rendah dapat berdampak pada penurunan kinerja dan kualitas pelayanan kesehatan secara keseluruhan (Abdullah et al., 2022). Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja meliputi kompensasi, lingkungan kerja, beban kerja, serta kondisi psikologis tenaga kesehatan.

Kompensasi finansial menjadi salah satu faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja tenaga kesehatan. Gaji tidak hanya berfungsi sebagai sumber penghidupan, tetapi juga sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi tenaga kesehatan. Ketidaksesuaian antara gaji dan beban kerja dapat menimbulkan perasaan tidak dihargai serta menurunkan motivasi kerja (Ramli, 2018). Lingkungan kerja yang tidak kondusif, termasuk hubungan interpersonal yang kurang harmonis, dapat meningkatkan tekanan psikologis dan menurunkan kenyamanan kerja (Mirojialtim et al., 2025). Kelelahan kerja akibat tekanan kerja berkepanjangan juga berkontribusi terhadap penurunan kinerja dan kepuasan kerja (Basalamah et al., 2021). Beban kerja ganda yang dialami tenaga kesehatan non PNS

memperparah kondisi tersebut karena mereka harus menjalankan tugas pelayanan sekaligus administratif (Rizki et al., 2022). Sejalan dengan hal tersebut, studi global terbaru juga menunjukkan bahwa beban kerja berlebihan, kompensasi yang tidak layak serta hubungan kerja yang kurang kondusif berhubungan signifikan dengan rendahnya kepuasan kerja tenaga kesehatan, khususnya pada fasilitas kesehatan tingkat pertama (Fernemark et al., 2024). Meskipun demikian, Sebagian besar penelitian masih berfokus pada tenaga kesehatan secara umum yaitu ASN, serta belum secara spesifik mengkaji tenaga kesehatan non PNS di tingkat Puskesmas. Selain itu penelitian yang mengintegrasikan faktor beban kerja ganda, kelelahan kerja dan ketidakpastian karir secara simultan masih terbatas.

Fenomena ketidakpuasan kerja tenaga kesehatan non PNS di Kabupaten Aceh Selatan menunjukkan adanya permasalahan struktural yang kompleks. Kondisi kerja yang tidak proporsional, ketidakpastian status kepegawaian, serta kompensasi yang tidak memadai menjadi faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja (Hadi Muhammad, 2025). Realitas di lapangan juga menunjukkan adanya aksi kolektif tenaga kesehatan non PNS sebagai bentuk ketidakpuasan terhadap kondisi kerja, termasuk rendahnya honorarium dan ketidakjelasan karir (Hendrik, 2025). Sistem kompensasi yang belum berpihak serta ketergantungan pada kapitasi JKN semakin memperkuat ketidakpastian yang dialami tenaga kesehatan. Kondisi ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara kebijakan yang diharapkan dengan realitas implementasi di lapangan. Karakteristik permasalahan tersebut menunjukkan bahwa Kabupaten Aceh Selatan memiliki kondisi yang spesifik dan kompleks dibandingkan dengan kondisi ideal dalam sistem pelayanan kesehatan primer, sehingga relevan untuk dikaji secara ilmiah. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis hubungan antara gaji, hubungan interpersonal, beban kerja ganda, kelelahan kerja, dan ketidakpastian karir dengan kepuasan kerja tenaga kesehatan non PNS di Puskesmas Aceh Selatan tahun 2025.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *cross-sectional* untuk menganalisis hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dalam satu waktu pengamatan. Variabel independen dalam penelitian ini meliputi gaji, hubungan interpersonal, beban kerja ganda, kelelahan kerja, dan ketidakpastian karir, sedangkan variabel dependen adalah kepuasan kerja tenaga kesehatan non PNS. Populasi target dalam penelitian ini adalah seluruh perawat non PNS yang bekerja di 27 Puskesmas di Kabupaten Aceh Selatan pada tahun 2025, dengan jumlah sebanyak 458 orang. Penentuan lokasi penelitian dilakukan secara purposive pada enam Puskesmas, yaitu Puskesmas Sawang, Sedar, Samadua, Tapak Tuan, Lhok Bengkuang, dan Ladang Tuha, berdasarkan pertimbangan variasi karakteristik pelayanan, beban kerja, serta ketersediaan perawat non PNS. Keenam Puskesmas tersebut terdiri dari tiga Puskesmas rawat inap dan tiga Puskesmas non rawat inap, sehingga mencerminkan perbedaan karakteristik pelayanan kesehatan tingkat pertama. Dengan demikian, populasi terjangkau dalam penelitian ini adalah seluruh perawat non PNS yang bekerja pada enam Puskesmas tersebut. Sampel penelitian berjumlah 86 responden yang diperoleh menggunakan teknik total sampling, yaitu seluruh perawat non PNS yang memenuhi kriteria inklusi pada populasi terjangkau dijadikan sebagai responden. Dengan demikian, teknik total sampling dalam penelitian ini hanya diterapkan pada populasi terjangkau, yaitu perawat non PNS pada enam Puskesmas terpilih, dan tidak mencakup seluruh populasi sebanyak 458 orang.

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner terstruktur, yaitu *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ) untuk menilai kepuasan kerja dan *Fatigue Assessment Scale* (FAS) untuk mengukur tingkat kelelahan kerja. Sementara itu, variabel

lain diukur memakai kuesioner yang diadaptasi dari penelitian terdahulu dan telah dinyatakan valid serta reliabel dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,915 pada penelitian sumber (Putri H, 2018). Data penelitian kemudian diproses melalui beberapa tahapan, meliputi editing, coding, scoring, entry, cleaning, dan tabulating dengan bantuan perangkat lunak Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Analisis univariat digunakan untuk menggambarkan distribusi frekuensi masing-masing variabel, sedangkan analisis bivariat dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan kepuasan kerja. Pengujian statistik menggunakan uji Chi-Square pada tingkat kepercayaan 95%. Apabila terdapat sel dengan nilai expected count <5 sehingga syarat uji Chi-Square tidak terpenuhi, maka digunakan Fisher's Exact Test. Hasil analisis ditampilkan dalam bentuk distribusi frekuensi, persentase, dan nilai p-value untuk melihat signifikansi hubungan antarvariabel. Selain itu, analisis bivariat juga menyajikan nilai Odds Ratio (OR) beserta 95% Confidence Interval (CI) guna menilai kekuatan hubungan antarvariabel. Pada kondisi tertentu yang memiliki nilai nol pada sel tabel, perhitungan OR dilakukan menggunakan metode Haldane–Anscombe correction dengan menambahkan nilai 0,5 pada setiap sel agar tidak menghasilkan nilai tak terhingga (infinite value).

HASIL

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Frekuensi (n)	%
Umur		
21–28 tahun	16	18,6
29–35 tahun	48	55,8
36–42 tahun	14	16,3
43–49 tahun	8	9,3
Jenis Kelamin		
Laki-laki	6	7,0
Perempuan	80	93,0
Pendidikan		
D3	75	87,2
Profesi	6	7,0
S1	3	3,5
S2	2	2,3
Lama Kerja		
2–6 tahun	42	48,8
7–12 tahun	39	45,3
13–19 tahun	5	5,8

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa sebagian besar responden berada pada kelompok umur 29–35 tahun (55,8%), berjenis kelamin perempuan (93,0%), dan berpendidikan D3 (87,2%). Mayoritas responden memiliki lama kerja 2–6 tahun (48,8%).

Tabel 2. Distribusi Variabel Penelitian

Variabel	Kategori	n	%
Gaji	Tidak cukup	56	65,1
	Cukup	30	34,9
Hubungan Interpersonal	Tidak baik	2	2,3
	Baik	84	97,7
Beban Kerja Ganda	Terbebani	65	75,6
	Tidak terbebani	21	24,4
Kelelahan Kerja	Lelah	47	54,7
	Tidak lelah	39	45,3
Ketidakpastian Karir	Tinggi	56	65,1
	Rendah	30	34,9
Kepuasan Kerja	Tidak puas	44	51,2
	Puas	42	48,8

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki gaji tidak cukup (65,1%), hubungan interpersonal baik (97,7%), mengalami beban kerja ganda (75,6%), serta mengalami kelelahan kerja (54,7%). Selain itu, mayoritas responden memiliki ketidakpastian karir tinggi (65,1%) dan lebih dari separuh responden merasa tidak puas terhadap pekerjaannya (51,2%).

Tabel 3. Analisis Bivariat Faktor yang Berhubungan dengan Kepuasan Kerja

Variabel	Tidak Puas n (%)	Puas n (%)	Total n (%)	p-value	OR (95%CI)
Gaji					
Tidak cukup	38 (67,9)	18 (32,1)	56 (100)	0,000	8,444 (2,938–24,273)
Cukup	6 (20,0)	24 (80,0)	30 (100)		
Hubungan Interpersonal					
Tidak baik	1 (50,0)	1 (50,0)	2 (100)	1,000	0,953 (0,058–15,753)
Baik	43 (51,2)	41 (48,8)	84 (100)		
Beban Kerja Ganda					
Terbebani	44 (67,7)	21 (32,3)	65 (100)	0,000	89,0 (5,16–1540,64)
Tidak terbebani	0 (0,0)	21 (100)	21 (100)		
Kelelahan Kerja					
Lelah	39 (83,0)	8 (17,0)	47 (100)	0,000	0,030 (0,009–0,101)
Tidak lelah	5 (12,8)	34 (87,2)	39 (100)		
Ketidakpastian Karir					
Tinggi	41 (73,2)	15 (26,8)	56 (100)	0,000	24,600 (6,497–93,141)
Rendah	3 (10,0)	27 (90,0)	30 (100)		

Berdasarkan Tabel 3, variabel gaji, beban kerja ganda, kelelahan kerja dan ketidakpastian karir memiliki hubungan signifikan dengan kepuasan kerja ($p < 0,05$). Responden dengan gaji cukup cenderung lebih puas dibandingkan yang memiliki gaji

tidak cukup. Responden yang tidak mengalami beban kerja ganda dan tidak mengalami kelelahan kerja lebih banyak merasa puas. Selain itu, responden dengan ketidakpastian karir rendah juga lebih banyak merasa puas. Sementara itu, hubungan interpersonal tidak menunjukkan hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja ($p>0,05$).

PEMBAHASAN

Hubungan Gaji dengan Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaji berhubungan secara signifikan dengan tingkat kepuasan kerja tenaga kesehatan non-PNS, yang ditunjukkan oleh nilai ($p\text{-value} = 0,000$). Responden yang memiliki gaji dalam kategori cukup cenderung lebih banyak merasa puas terhadap pekerjaannya dibandingkan responden dengan gaji yang dianggap tidak mencukupi. Di sisi lain, sebagian besar responden yang menilai gajinya tidak cukup lebih banyak mengalami ketidakpuasan kerja. Temuan ini menggambarkan adanya ketidakseimbangan antara kompensasi yang diterima dengan beban kerja yang dijalankan tenaga kesehatan. Bagi tenaga kesehatan, gaji tidak hanya dipandang sebagai sumber pendapatan, tetapi juga sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi dan tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan. Apabila kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan harapan, kondisi tersebut dapat menimbulkan ketidakpuasan serta berdampak pada menurunnya motivasi kerja secara keseluruhan.

Temuan ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan faktor penting dalam menentukan kepuasan kerja. Gaji yang adil dan sesuai dengan beban kerja akan meningkatkan persepsi keadilan dan penghargaan terhadap pekerja. Sebaliknya, ketidakadilan dalam sistem kompensasi dapat menimbulkan perasaan tidak dihargai dan berdampak pada penurunan kinerja. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara tingkat gaji dan kepuasan kerja, di mana pekerja yang memperoleh kompensasi layak cenderung memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi (Safira, 2022). Selain itu, kompensasi yang memadai dapat meningkatkan komitmen organisasi dan loyalitas tenaga kesehatan terhadap institusi tempat mereka bekerja (Slanika & Supiyadi, 2025). Hal ini memperkuat bahwa gaji merupakan faktor dominan dalam membentuk kepuasan kerja.

Kondisi di lapangan menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kesehatan non PNS masih menerima gaji yang belum memadai. Dalam konteks penelitian ini, mayoritas responden menyatakan bahwa gaji yang diterima berada dalam kategori tidak cukup. Situasi ini mencerminkan adanya permasalahan struktural dalam sistem penggajian tenaga kesehatan non PNS, terutama yang masih bergantung pada kapitasi JKN. Berdasarkan Keputusan Gubernur Aceh tentang penetapan upah minimum (UMP) Aceh Tahun 2025, besaran UMP Aceh ditetapkan sebesar Rp3.685.616 per bulan. Sementara itu, Sebagian tenaga kesehatan non PNS dalam penelitian ini hanya menerima gaji Rp300.000 per bulan. Perbedaan yang sangat jauh tersebut menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima belum mampu memenuhi kebutuhan hidup dasar tenaga kesehatan. Ketidakpastian dalam sistem kompensasi tersebut dapat menimbulkan tekanan psikologis bagi tenaga kesehatan. Penelitian sebelumnya juga mengungkapkan bahwa gaji yang tidak sesuai dengan beban kerja dapat menurunkan semangat kerja dan produktivitas (Ramli, 2018). Oleh karena itu, perbaikan sistem kompensasi menjadi langkah strategis untuk meningkatkan kepuasan kerja tenaga kesehatan non PNS.

Hubungan Hubungan Interpersonal Dengan Kepuasan Kerja

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa hubungan interpersonal tidak berhubungan secara signifikan dengan kepuasan kerja, yang ditunjukkan oleh nilai ($p\text{-value} = 1,000$). Walaupun sebagian besar responden secara deskriptif memiliki hubungan interpersonal

yang tergolong baik, kondisi tersebut tidak secara langsung memengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka. Pada kelompok responden dengan hubungan interpersonal yang baik, proporsi antara responden yang merasa puas dan tidak puas terhadap pekerjaan tampak relatif seimbang. Temuan ini mengindikasikan bahwa hubungan interpersonal bukan menjadi faktor utama yang menentukan kepuasan kerja dalam penelitian ini. Keadaan tersebut diduga dipengaruhi oleh faktor lain yang lebih dominan dirasakan responden, seperti gaji dan beban kerja. Oleh sebab itu, hubungan interpersonal belum dapat dianggap sebagai faktor pembeda utama terhadap tingkat kepuasan kerja tenaga kesehatan non-PNS.

Secara teoritis, hubungan interpersonal termasuk salah satu aspek lingkungan kerja yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja. Suasana kerja yang harmonis mampu menciptakan kenyamanan dalam bekerja serta meningkatkan motivasi tenaga kerja. Penelitian terdahulu menyebutkan bahwa hubungan interpersonal yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja melalui adanya dukungan sosial dan komunikasi yang efektif (Rachmawati, 2024). Selain itu, dukungan sosial dari rekan kerja diketahui turut membantu menurunkan tingkat stres kerja serta meningkatkan kesejahteraan psikologis tenaga kesehatan (Orgambidez et al., 2022). Akan tetapi, pada penelitian ini variabel tersebut tidak menunjukkan hubungan yang signifikan secara statistik. Temuan ini menunjukkan bahwa faktor interpersonal tidak selalu menjadi penentu utama kepuasan kerja pada setiap kondisi organisasi.

Ketidaksignifikanan hubungan interpersonal dalam penelitian ini dapat dijelaskan oleh tingginya homogenitas data. Sebagian besar responden berada dalam kategori hubungan interpersonal yang baik, sehingga variasi data menjadi terbatas. Kondisi ini menyebabkan sulitnya melihat perbedaan pengaruh terhadap kepuasan kerja. Selain itu, kondisi sosial budaya masyarakat Aceh yang cenderung menjunjung tinggi nilai kolektivitas, solidaritas sosial, dan menjaga keharmonisan hubungan juga dapat memengaruhi pola hubungan interpersonal di lingkungan kerja. Dalam budaya kolektif tersebut, konflik interpersonal cenderung tidak ditunjukkan secara terbuka dan lebih sering diselesaikan secara informal untuk mempertahankan hubungan sosial yang harmonis. Kondisi ini menyebabkan hubungan interpersonal yang kurang baik menjadi jarang muncul secara eksplisit dalam lingkungan kerja tenaga kesehatan. Penelitian mengenai komunikasi tenaga kesehatan di rumah sakit Aceh juga menunjukkan bahwa tenaga kesehatan cenderung menjaga komunikasi dan kerja sama yang baik untuk menghindari konflik dalam pelayanan kesehatan (Wahyuni et al., 2022). Dengan demikian, hubungan interpersonal kemungkinan tidak menjadi faktor dominan yang memengaruhi kepuasan kerja karena responden lebih merasakan tekanan dari faktor struktural seperti gaji yang rendah, beban kerja tinggi, dan ketidakpastian karir. Penelitian lain juga menyebutkan bahwa dalam kondisi kerja yang penuh tekanan, faktor ekonomi dan beban kerja cenderung lebih berpengaruh dibandingkan faktor sosial (Lu et al., 2019). Oleh karena itu, meskipun hubungan interpersonal penting, pengaruhnya dapat menjadi tidak signifikan dalam kondisi tertentu.

Hubungan Beban Kerja Ganda dengan Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja ganda memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja ($p\text{-value} = 0,000$). Seluruh responden yang tidak mengalami beban kerja ganda menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Sebaliknya, sebagian besar responden yang mengalami beban kerja ganda cenderung tidak puas terhadap pekerjaannya. Kondisi ini menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan menjadi faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja tenaga kesehatan. Beban kerja ganda menyebabkan tenaga kesehatan harus menjalankan tugas pelayanan

sekaligus administratif secara bersamaan. Hal tersebut meningkatkan tekanan kerja dan menurunkan kenyamanan dalam bekerja.

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori yang menjelaskan bahwa tingginya beban kerja dapat memicu stres kerja sehingga berdampak pada menurunnya kepuasan kerja. Beban kerja ganda yang tidak proporsional juga berpotensi mengganggu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Penelitian terdahulu menyebutkan bahwa tenaga kesehatan dengan beban kerja berlebihan cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah (Yusuf et al., 2024). Selain itu, tingginya beban kerja dapat menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental yang pada akhirnya memengaruhi penurunan kinerja (Chen et al., 2022). Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja yang efektif menjadi salah satu aspek penting dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja.

Dalam konteks penelitian ini, sebagian besar responden mengalami beban kerja ganda akibat keterbatasan sumber daya manusia di Puskesmas. Tenaga kesehatan non PNS sering kali harus mengerjakan tugas tambahan di luar tugas utama mereka. Kondisi ini menyebabkan peningkatan tekanan kerja yang signifikan. Penelitian sebelumnya juga mengungkapkan bahwa beban kerja ganda merupakan salah satu penyebab utama rendahnya kepuasan kerja tenaga kesehatan di daerah (Rizki et al., 2022). Oleh karena itu, diperlukan strategi pengelolaan beban kerja yang lebih proporsional untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kesehatan.

Hubungan Kelelahan Kerja Dengan Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kelelahan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja ($p\text{-value} = 0,000$). Mayoritas responden yang mengalami kelelahan kerja cenderung merasa tidak puas terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, responden yang tidak mengalami kelelahan kerja sebagian besar merasa puas. Hal ini menunjukkan bahwa kelelahan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja tenaga kesehatan. Kelelahan kerja yang berkepanjangan dapat menurunkan energi, motivasi, dan produktivitas. Kondisi ini berdampak langsung pada persepsi individu terhadap pekerjaannya.

Temuan ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa kelelahan kerja dapat menurunkan kepuasan kerja dan meningkatkan risiko burnout. Kelelahan kerja tidak hanya berdampak pada aspek fisik, tetapi juga pada aspek mental dan emosional pekerja. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa tenaga kesehatan yang mengalami kelelahan kerja memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah (Hastuti & Nur Rahman, 2024). Selain itu, kelelahan kerja juga dapat menyebabkan penurunan kinerja dan peningkatan risiko kesalahan dalam pelayanan (Xie et al., 2021). Hal ini menunjukkan bahwa kelelahan kerja merupakan faktor kritis dalam manajemen sumber daya manusia.

Kondisi kelelahan kerja dalam penelitian ini dipengaruhi oleh tingginya beban kerja dan kurangnya waktu istirahat. Tenaga kesehatan non PNS sering kali harus bekerja dalam tekanan tinggi dengan sumber daya yang terbatas. Hal ini menyebabkan akumulasi kelelahan yang berdampak pada kepuasan kerja. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa kelelahan kerja dapat menurunkan kualitas hidup dan kesejahteraan tenaga kesehatan (Kude et al., 2023). Oleh karena itu, diperlukan upaya pencegahan kelelahan kerja melalui pengaturan jadwal kerja dan peningkatan dukungan organisasi.

Hubungan Ketidakpastian Karir Dengan Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketidakpastian karir memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja ($p\text{-value} = 0,000$). Responden dengan tingkat ketidakpastian karir tinggi cenderung merasa tidak puas terhadap pekerjaannya.

Sebaliknya, responden dengan ketidakpastian karir rendah lebih banyak yang merasa puas. Hal ini menunjukkan bahwa kepastian karir merupakan faktor penting dalam menentukan kepuasan kerja tenaga kesehatan non PNS. Ketidakpastian karir menimbulkan perasaan tidak aman dan kekhawatiran terhadap masa depan pekerjaan. Kondisi ini dapat memengaruhi motivasi dan komitmen kerja.

Temuan ini sesuai dengan teori job insecurity yang menyatakan bahwa ketidakpastian karir dapat menurunkan kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis. Pekerja yang merasa tidak aman terhadap pekerjaannya cenderung mengalami stres dan penurunan motivasi. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa ketidakpastian karir memiliki hubungan negatif dengan kepuasan kerja (Sabirina & Rozaq, 2023). Selain itu, ketidakpastian karir juga dapat menghambat pengembangan profesional dan perencanaan masa depan pekerja (Badaruddin et al., 2024). Hal ini menunjukkan pentingnya kepastian karir dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Dalam konteks penelitian ini, ketidakpastian karir dialami oleh tenaga kesehatan non PNS akibat status kerja yang tidak tetap. Sistem kontrak jangka pendek dan ketidakjelasan pengangkatan menjadi PPPK memperkuat ketidakpastian tersebut. Kondisi ini menyebabkan tenaga kesehatan sulit merencanakan masa depan karir mereka. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa status kerja yang tidak stabil dapat meningkatkan ketidakpastian karir dan menurunkan kepuasan kerja (Prahaski & Dharma, 2024). Oleh karena itu, diperlukan kebijakan yang memberikan kepastian karir bagi tenaga kesehatan non PNS guna meningkatkan kepuasan kerja dan kualitas pelayanan.

Meskipun demikian, hasil penelitian ini tetap perlu mempertimbangkan beberapa keterbatasan penelitian. Proses pengumpulan data dilakukan melalui dua pendekatan, yaitu wawancara terstruktur oleh peneliti dan pengisian kuesioner secara mandiri oleh sebagian responden, sehingga berpotensi menimbulkan variasi dalam pemahaman terhadap item pertanyaan serta bias self-reporting. Namun, peneliti telah melakukan standarisasi prosedur dengan memberikan penjelasan yang sama kepada seluruh responden untuk meminimalkan perbedaan pemahaman. Selain itu, penelitian ini menggunakan desain cross-sectional sehingga hubungan antar variabel yang ditemukan tidak dapat diinterpretasikan sebagai hubungan sebab-akibat secara temporal.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini memperlihatkan bahwa mayoritas tenaga kesehatan non-PNS di Puskesmas Aceh Selatan masih mengalami tingkat kepuasan kerja yang rendah. Kondisi tersebut terlihat dari banyaknya responden yang menyatakan kurang puas terhadap pekerjaan yang dijalani. Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa faktor gaji, beban kerja ganda, kelelahan kerja, serta ketidakpastian karir berhubungan secara signifikan dengan tingkat kepuasan kerja. Tenaga kesehatan yang menerima gaji kurang memadai, memiliki beban kerja yang berat, serta mengalami kelelahan dan ketidakpastian karir yang tinggi cenderung merasa kurang puas dalam bekerja. Sementara itu, responden yang memiliki kondisi kerja yang lebih baik menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Variabel hubungan interpersonal tidak terbukti memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja, walaupun secara deskriptif sebagian besar responden menunjukkan hubungan interpersonal yang baik. Hasil ini menunjukkan bahwa faktor struktural serta beban kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kepuasan kerja dibandingkan faktor sosial di lingkungan kerja.

Implikasi penelitian ini menunjukkan pentingnya perhatian terhadap manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kepuasan kerja tenaga kesehatan non PNS. Sistem kompensasi yang belum memadai, beban kerja yang tinggi, kelelahan kerja, dan ketidakpastian karir menjadi faktor yang memengaruhi rendahnya kepuasan kerja. Oleh

karena itu, peningkatan kepuasan kerja memerlukan perbaikan aspek finansial, pengelolaan beban kerja, serta kepastian karir tenaga kesehatan. Pemerintah daerah dan manajemen Puskesmas diharapkan melakukan perbaikan sistem kompensasi, pemerataan beban kerja, pencegahan kelelahan kerja, serta penyediaan kepastian karir, termasuk peluang pengangkatan menjadi tenaga tetap atau PPPK. Untuk pengembangan penelitian di masa mendatang, diperlukan kajian terhadap variabel lain dengan pendekatan metodologis yang lebih beragam agar hasil yang diperoleh mampu memberikan pemahaman yang lebih lengkap terkait kepuasan kerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima Kasih kepada dosen Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah membimbing, Kepada seluruh responden, Dinas Kesehatan Aceh Selatan serta Puskesmas tempat penelitian yang sudah berpartisipasi dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, A., et al. (2022). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan.
- Badaruddin, B., Surianto, S., Fatmasari, F., & Id, A. (2024). Work-life balance and professional development: Their impact on employee performance. *Paradoks Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(4). <https://doi.org/10.57178/paradoks.v7i4.986>
- Basalamah, F., et al. (2021). Pengaruh kelelahan kerja, stres kerja, motivasi kerja, dan beban kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Kota Makassar. <https://doi.org/10.53690/ihj.v1i02.33>
- Chen, Q., Chen, M., Lo, C. K. M., Chan, K. L., & Ip, P. (2022). Stress in balancing work and family among working parents in Hong Kong. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(9). <https://doi.org/10.3390/ijerph19095589>
- Fernemark, H., Karlsson, N., Skagerström, J., Seing, I., Karlsson, E., Brulin, E., & Nilsen, P. (2024). Psychosocial work environment in Swedish primary healthcare: a cross-sectional survey of physicians' job satisfaction, turnover intention, social support, leadership climate and change fatigue. *Human Resources for Health*, 22(1). <https://doi.org/10.1186/s12960-024-00955-4>
- Fyfe-Mija, C., Coad, C., & Williams, C. (2024). The four pillars model of health in all policies.
- Hadi, M. (2025). Breaking news: Meski hujan deras, ribuan honorer nakes tetap gelar aksi di Gedung DPRK Aceh Selatan. [Serambinews.com](https://serambinews.com).
- Hariyoko, Y., Jehaut, Y. D., Susiantoro, A., & Id, A. (2021). Efektivitas pelayanan kesehatan masyarakat oleh puskesmas di Kabupaten Manggarai. <https://doi.org/10.32834/gg.v17i2.346>
- Hastuti, E., & Rahman, A. N. (2024). Pengaruh employee burnout terhadap kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit Jiwa (RSJ) Sambang Lihum, 7(2). <https://journal.univetbantara.ac.id/index.php/jmiak-rekammedis/article/view/5411>
- Hendrik. (2025). Di bawah guyuran hujan, ribuan honorer nakes demo kantor DPRK Aceh Selatan. [Waspada.id](https://waspada.id).

- Karaferis, K., et al. (2022). Teori kepuasan kerja tenaga kesehatan.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2022). Peraturan menteri kesehatan Republik Indonesia.
- Kude, A. L., et al. (2023). Seiko: Journal of management & business, 6(2), 215–226.
- Lu, H., Zhao, Y., & While, A. (2019). Job satisfaction among hospital nurses: A literature review. *International Journal of Nursing Studies*, 94, 21–31. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2019.01.011>
- Mirojialtim, A. W., Umar, Z., Ardan, M., et al. (2025). Analisis pengaruh hubungan interpersonal terhadap kepuasan kinerja pegawai di RSUD I.A Moeis Samarinda. *Jurnal Sains dan Manajemen*, 13(1). <https://doi.org/10.31294/evolusi.v13i1.7966>
- Erinaputri, N., Listiani, R., Pramudyawardani, F. D., & Istanti, N. D. (2023). Peran puskesmas untuk mencapai universal health coverage di Indonesia. *Jurnal Medika Nusantara*, 1(2), 190–199. <https://doi.org/10.59680/medika.v1i2.310>
- Orgambidez, A., Almeida, H., & Borrego, Y. (2022). Social support and job satisfaction in nursing staff: Understanding the link through role ambiguity. *Journal of Nursing Management*, 30(7), 2937–2944. <https://doi.org/10.1111/jonm.13675>
- Pane, P., et al. (2020). Pengaruh pembangunan infrastruktur kesehatan, pendidikan, dan jumlah penduduk terhadap pertumbuhan ekonomi.
- Prahaski, N., & Dharma, B. (2024). Pengaruh kompensasi dan ketidakpastian pekerjaan terhadap loyalitas karyawan dengan job satisfaction sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 13(03). <https://doi.org/10.22437/jmk.v13i03.36933>
- Putri, H. (2018). Hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pada perawat di RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun (Skripsi, Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area).
- Pemerintah Aceh. (2024). Keputusan Gubernur Aceh tentang penetapan Upah Minimum Provinsi Aceh tahun 2025. Banda Aceh, Indonesia: Pemerintah Aceh.
- Rachmawati, D. (2024). Pengaruh hubungan interpersonal, stres kerja, dan kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.
- Ramli. (2018). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.
- Rizki, M., Nophiyani, N., Saputra, E. K., & Abriyoso, O. (2022). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Kawal Kabupaten Bintan. *Aksara*, 8(2). <http://dx.doi.org/10.37905/aksara.8.2.1469-1478.2022>
- Sabirina, E., & Rozaq. (2023). Pengaruh job insecurity terhadap employee performance melalui procedural justice. <https://doi.org/10.26740/jim.vn.p694-705>
- Safira, M. (2022). Pengaruh gaji, kondisi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh. <https://jurnal.serambimekkah.ac.id/index.php/kimfe/article/view/2260/1801>

- Slanika, E. E., & Supiyadi, D. (2025). Pengaruh pengembangan karir, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 9(2).
- Sari, E., Ani, M. J., & Sari, I. P. (2022). Pemberdayaan puskesmas sebagai sarana peningkatan derajat kesehatan masyarakat di gampong sungai pauh tanjung kota Langsa. *Abdikan*, 1(3), 414–420. <https://doi.org/10.55123/abdikan.v1i3.847>
- Wahyuni, S., Lestari, N. D., & Syahrizal, D. (2021). Komunikasi para pemberi perawatan profesional dalam membangun kolaborasi interprofesional di Rumah Sakit Meuraxa, Banda Aceh. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 9(2), 110–123. <https://doi.org/10.20473/jaki.v9i2.2021.110-123>
- Xie, W., Chen, L., Feng, F., et al. (2021). The prevalence of compassion satisfaction and compassion fatigue among nurses. *International Journal of Nursing Studies*, 120. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2021.103973>
- Yusuf, Y., Jusni, & Nurqamar, I. F. (2024). Pengaruh konflik peran ganda, beban kerja, dan lingkungan kerja pada karyawan wanita terhadap stres kerja. *Peradaban Journal of Economic and Business*, 3(1). <https://doi.org/10.59001/pjeb.v3i1.157>