



Determinasi Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Palaran dan Implikasinya terhadap Mutu Pelayanan Kesehatan

Determinants of Job Satisfaction Among Palaran Health Center Employees and Implications for Healthcare Service Quality

Hasmariadi^{1*}, Iwan Muhamad Ramdan², Blego Sedionoto³

¹ Program Magister Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Mulawarman, Samarinda, Kalimantan Timur, Indonesia; hasmariadifkmunmul23@gmail.com ;

² Program Magister Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Mulawarman, Samarinda, Kalimantan Timur, Indonesia; iwanmuhamadramdan@gmail.com

³ Program Magister Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Mulawarman, Samarinda, Kalimantan Timur, Indonesia; blegosedionoto@fkm.unmul.ac.id

ABSTRACT

Job satisfaction among health center employees is crucial to healthcare quality. At Palaran Health Center, Samarinda City, the Community Satisfaction Index (IKM) was 77.38 (2023) and 77.55 (2024), while several 2024 Minimum Service Standard (SPM) coverages were far below the 100% target (under-five health services 65.83%, productive-age services 5.08%, older adult services 28.01%, and tuberculosis services 48.33%). This cross-sectional study involved 89 employees selected through total sampling. Data were collected using validated questionnaires (March–August 2025) and analyzed with the Kolmogorov–Smirnov, chi-square, multiple linear, and logistic regression tests. Results showed that promotion opportunities, supervision, and coworker relationships significantly influenced job satisfaction ($p < 0.05$), while age, gender, education, length of service, and employment status were not significant. Logistic regression identified promotion opportunities ($p = 0.027$; $\text{Exp}(B) = 0.159$) and supervision ($p = 0.001$; $\text{Exp}(B) = 0.202$) as key predictors. Strengthening transparent promotion mechanisms and supportive supervision can enhance employee satisfaction and improve service quality.

Keywords: *Health Center, Job Satisfaction, Promotion Opportunities, Supervision*

ABSTRAK

Kepuasan kerja pegawai puskesmas merupakan faktor penting yang memengaruhi mutu pelayanan kesehatan. Di Puskesmas Palaran, Kota Samarinda, nilai Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) adalah 77,38 (2023) dan 77,55 (2024), sementara beberapa capaian Standar Pelayanan Minimal (SPM) tahun 2024 masih jauh di bawah target 100% (pelayanan kesehatan balita 65,83%; usia produktif 5,08%; lansia 28,01%; dan tuberkulosis 48,33%). Penelitian ini menggunakan desain cross-sectional dengan melibatkan 89 pegawai melalui total sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner tervalidasi (Maret–Agustus 2025) dan dianalisis dengan uji Kolmogorov–Smirnov, chi-square, regresi linier berganda, dan regresi logistik. Hasil menunjukkan bahwa kesempatan promosi, supervisi, dan hubungan antar rekan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ($p < 0,05$), sedangkan usia, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, dan status kepegawaian tidak signifikan. Regresi logistik mengidentifikasi kesempatan promosi ($p = 0,027$; $\text{Exp}(B) = 0,159$) dan supervisi ($p = 0,001$; $\text{Exp}(B) = 0,202$) sebagai prediktor utama. Penguatan mekanisme promosi yang transparan dan supervisi yang suportif berpotensi meningkatkan kepuasan kerja pegawai serta mutu pelayanan kesehatan di puskesmas.

Kata Kunci: *Kepuasan Kerja, Pengawasan, Puskesmas, Promosi Jabatan*

• Received 29 September 2025 • Accepted 30 Desember 2025 • Published 31 Maret 2026

• p - ISSN : 2088-7612 • e - ISSN : 2548-8538 • DOI: <https://doi.org/10.25311/keskom.Vol12.Iss1.2355>

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja tenaga kesehatan merupakan isu penting dalam sistem pelayanan kesehatan global, karena berhubungan langsung dengan mutu layanan, produktivitas, serta keberlanjutan pelayanan publik. Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) menekankan bahwa kepuasan tenaga kesehatan berperan dalam mempertahankan kualitas layanan primer, menurunkan angka keluar-masuk pegawai, dan meningkatkan kepuasan pasien [1]. Sejumlah studi internasional menunjukkan bahwa rendahnya kepuasan kerja pegawai kesehatan berdampak pada meningkatnya tingkat stres, turnover, dan penurunan mutu layanan, sehingga menjadi tantangan besar bagi sistem kesehatan di berbagai negara [2,3].

Di tingkat nasional, Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan dalam menjaga kepuasan kerja tenaga kesehatan, khususnya pada fasilitas kesehatan tingkat pertama seperti puskesmas. Laporan Kementerian Kesehatan RI menunjukkan bahwa ketidakpuasan pegawai terkait gaji, beban kerja, supervisi, serta keterbatasan kesempatan promosi dapat memengaruhi mutu layanan kesehatan dasar [4]. Penelitian di beberapa daerah juga menemukan adanya hubungan signifikan antara kepuasan kerja tenaga kesehatan dengan mutu pelayanan yang diterima masyarakat, serta dengan pencapaian Standar Pelayanan Minimal (SPM) bidang kesehatan [5,6]. Namun demikian, banyak penelitian masih menitikberatkan pada rumah sakit, sementara kajian di puskesmas relatif terbatas, padahal puskesmas merupakan ujung tombak pelayanan kesehatan masyarakat [7].

Pada tingkat lokal, Puskesmas Palaran Kota Samarinda masih menunjukkan capaian kinerja yang belum optimal. Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) tahun 2023 hanya mencapai 77,38 dan tahun 2024 sebesar 77,55, angka ini masih berada pada kategori sedang [8]. Beberapa indikator SPM tahun 2024 juga belum terpenuhi, misalnya pelayanan kesehatan balita (65,83%), usia produktif (5,08%), lansia (28,01%), dan tuberkulosis (48,33%) [9]. Hal ini mengindikasikan adanya keterkaitan antara kepuasan kerja pegawai dengan mutu layanan kesehatan yang diberikan. Sementara itu, teori Robbins menjelaskan bahwa faktor internal (usia, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, status kepegawaian) dan eksternal (gaji, promosi, supervisi, hubungan kerja) berperan penting dalam membentuk kepuasan kerja [10]. Beberapa penelitian sebelumnya melaporkan hasil yang tidak konsisten, misalnya usia dan masa kerja ada yang signifikan [11], tetapi ada juga yang tidak berhubungan [12]. Apabila kepuasan kerja tenaga kesehatan dan mutu layanan tidak terpenuhi, dampaknya tidak hanya dirasakan oleh organisasi (misalnya meningkatnya absensi dan niat pindah kerja, serta menurunnya kinerja), tetapi juga oleh pasien melalui penurunan kualitas asuhan dan capaian keselamatan pasien. Tinjauan sistematis menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang rendah berkaitan dengan peningkatan turnover/turnover intention dan penurunan kinerja tenaga kesehatan [23]. Studi lintas negara oleh Aiken dkk. melaporkan bahwa lingkungan kerja yang kurang mendukung dan beban kerja yang tinggi berkorelasi dengan kualitas layanan dan kepuasan pasien yang lebih rendah serta indikator keselamatan pasien yang lebih buruk [33,34]. Bukti meta-analisis terbaru juga menunjukkan bahwa burnout perawat—yang dapat dipicu oleh stres kerja kronis dan ketidakpuasan kerja—berasosiasi dengan lebih banyak kejadian tidak diharapkan (misalnya infeksi nosokomial, jatuh pasien, kesalahan medikasi), serta penurunan kepuasan pasien dan kualitas layanan [35]. Di Indonesia, studi pada layanan primer dan rumah sakit juga menunjukkan bahwa proporsi tenaga kesehatan yang belum puas masih ada, sehingga penguatan manajemen SDM menjadi penting untuk menjaga kesinambungan dan mutu layanan [36,37]. Penelitian lain juga menegaskan bahwa faktor promosi jabatan dan supervisi memiliki pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan di fasilitas pelayanan primer [5,6], namun masih sedikit kajian yang secara spesifik meneliti konteks puskesmas di wilayah sub-urban seperti Palaran. Kesenjangan data dan teori ini menjadi alasan penting dilakukannya penelitian. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja pegawai di UPTD Puskesmas Palaran Kota Samarinda tahun 2025.

METODE

Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain *cross-sectional* yang bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja pegawai Puskesmas Palaran Kota Samarinda. Desain ini dipilih karena dapat menggambarkan hubungan antara variabel independen dan dependen pada waktu yang bersamaan.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di UPTD Puskesmas Palaran, Kota Samarinda, Kalimantan Timur, yang merupakan salah satu puskesmas dengan cakupan wilayah kerja luas dan jumlah pegawai terbanyak di Kota Samarinda. Pengumpulan data dilakukan pada bulan Maret hingga Agustus tahun 2025.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di UPTD Puskesmas Palaran sebanyak 89 orang. Sampel penelitian diambil dengan teknik *total sampling*, sehingga jumlah sampel sama dengan populasi yaitu 89 pegawai. Dengan demikian, seluruh pegawai Puskesmas Palaran menjadi responden penelitian ini.

Kriteria Sampel

Kriteria inklusi adalah pegawai yang aktif bekerja pada saat penelitian berlangsung, baik Aparatur Sipil Negara (ASN), Pegawai Tetap/Honorar, Pegawai Badan Layanan Umum Daerah (BLUD), maupun tenaga sukarela. Kriteria eksklusi adalah pegawai yang sedang cuti panjang, tidak hadir saat pengumpulan data, atau menolak berpartisipasi dalam penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Data primer dikumpulkan menggunakan kuesioner terstruktur yang telah diuji validitas dan reliabilitas. Kuesioner mencakup pertanyaan mengenai karakteristik responden serta faktor-faktor yang diduga berhubungan dengan kepuasan kerja. Wawancara terarah juga dilakukan untuk memastikan kelengkapan jawaban.

Analisis Data

Data dianalisis menggunakan perangkat lunak statistik. Analisis univariat dilakukan untuk menggambarkan distribusi frekuensi tiap variabel. Analisis bivariat menggunakan uji Chi-Square, Pearson Product Moment, dan Spearman Rho sesuai dengan distribusi data. Analisis multivariat dilakukan dengan regresi logistik ganda untuk mengetahui variabel yang paling dominan berhubungan dengan kepuasan kerja.

Variabel Penelitian

Variabel dependen adalah kepuasan kerja pegawai, didefinisikan sebagai perasaan puas terhadap pekerjaan yang diukur melalui kuesioner dengan indikator gaji, kesempatan promosi, supervisi, hubungan kerja, dan aspek pekerjaan. Respon dikategorikan menjadi puas dan tidak puas berdasarkan skor median. Variabel independen meliputi faktor internal (usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, masa kerja, status kepegawaian) dan faktor eksternal (gaji/upah, kesempatan promosi, pengawasan, dan hubungan dengan rekan kerja). Usia dikategorikan menjadi 18–40 tahun dan 41–60 tahun, pendidikan dikategorikan rendah (SD–SMP) dan tinggi (SMA–Perguruan Tinggi), masa kerja dikategorikan <10 tahun dan ≥10 tahun, sedangkan status kepegawaian dikategorikan ASN dan non-ASN.

Etical Clearance

Penelitian ini telah memperoleh persetujuan etik dari Komite Etik Penelitian Kesehatan RSJD Atma Husada Mahakam, Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur dengan nomor 000.9.52/555/RSJD-AHM/III/2025 pada tanggal 6 Agustus 2025. Protokol penelitian dinyatakan layak etik berdasarkan standar WHO 2011 dan Pedoman CIOMS 2016, meliputi nilai sosial, nilai ilmiah, pemerataan beban dan manfaat, risiko, bujukan/eksploitasi, kerahasiaan dan privasi, serta persetujuan setelah penjelasan (*informed consent*).

HASIL

Penelitian ini dilakukan di UPTD Puskesmas Palaran Kota Samarinda dengan melibatkan 89 pegawai yang terdiri dari ASN, non-ASN, pegawai BLUD, dan tenaga sukarela. Analisis dilakukan untuk menggambarkan karakteristik responden, distribusi kepuasan kerja, serta hubungan faktor-faktor internal dan eksternal dengan kepuasan kerja pegawai.

Karakteristik responden menunjukkan bahwa mayoritas berusia 18–40 tahun (59,6%), berjenis kelamin perempuan (75,3%), berpendidikan SMA/D3/S1 (95,5%), memiliki masa kerja ≥ 10 tahun (66,3%), dan berstatus ASN (58,4%). Distribusi kepuasan kerja juga bervariasi pada setiap kelompok karakteristik. Secara umum, responden dengan pendidikan tinggi dan masa kerja ≥ 10 tahun cenderung lebih puas dibandingkan kelompok lain. Rincian karakteristik responden dan distribusi kepuasan kerja dapat dilihat pada (Tabel 1).

Tabel 1. Karakteristik Responden dan Distribusi Kepuasan Kerja Pegawai UPTD Puskesmas Palaran (n=89)

Variabel	Kategori	n (%)	Puas n (%)	Tidak Puas n (%)
Usia	18–40 tahun	53 (59,6)	30 (33,7)	23 (25,8)
	41–60 tahun	36 (40,4)	18 (20,2)	18 (20,2)
Jenis Kelamin	Laki-laki	22 (24,7)	13 (14,6)	9 (10,1)
	Perempuan	67 (75,3)	35 (39,3)	32 (36,0)
Pendidikan	SD–SMP	4 (4,5)	2 (2,2)	2 (2,2)
	SMA/D3/S1	85 (95,5)	46 (51,8)	39 (43,8)
Masa Kerja	<10 tahun	30 (33,7)	15 (16,9)	15 (16,9)
	≥ 10 tahun	59 (66,3)	33 (37,0)	26 (29,2)
Status	ASN (PNS/PPPK)	52 (58,4)	26 (29,2)	25 (28,1)
Kepegawaian	Non ASN (PTT, BLUD, Sukarela)	37 (41,6)	22 (24,7)	16 (18,0)

Sumber: Data Primer, 2025

Visualisasi distribusi persentase kepuasan kerja per kategori responden dapat dilihat pada (Gambar 1). Grafik menunjukkan bahwa kepuasan kerja lebih tinggi pada kelompok pendidikan tinggi, masa kerja ≥ 10 tahun, dan pegawai ASN.



Sumber: Data Primer, 2025

Gambar 1. Distribusi Persentase Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Palaran (n=89)

Analisis bivariat dilakukan untuk melihat hubungan faktor internal dan eksternal dengan kepuasan kerja. Hasil menunjukkan bahwa variabel gaji ($p=0,033$), kesempatan promosi ($p=0,000$), pengawasan ($p=0,000$), dan hubungan dengan rekan kerja ($p=0,001$) berhubungan signifikan dengan kepuasan kerja. Sementara itu, usia, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, dan status kepegawaian tidak menunjukkan hubungan signifikan ($p>0,05$). Rincian hasil uji bivariat ditampilkan pada (Tabel 2).

Tabel 2. Hasil Analisis Bivariat Faktor Internal dan Eksternal dengan Kepuasan Kerja Pegawai

Variabel	p-value	Keterangan
Usia	0,555	Tidak signifikan
Jenis Kelamin	0,754	Tidak signifikan
Pendidikan	0,528	Tidak signifikan
Masa Kerja	0,601	Tidak signifikan
Status Kepegawaian	0,523	Tidak signifikan
Gaji/Upah	0,033	Signifikan
Kesempatan Promosi	0,000	Signifikan
Pengawasan	0,000	Signifikan
Hubungan dengan Rekan Kerja	0,001	Signifikan

Sumber: Data Primer, 2025

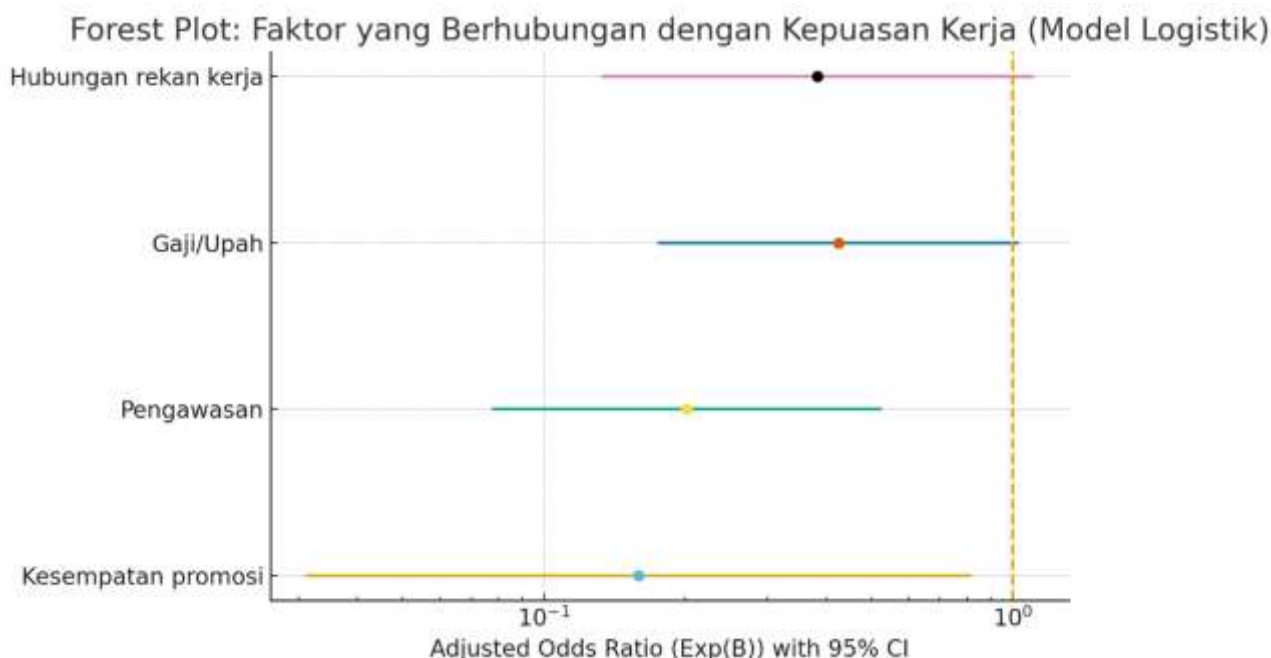
Analisis multivariat menggunakan regresi logistik menunjukkan bahwa kesempatan promosi ($p=0,027$; $OR=0,159$) dan pengawasan ($p=0,001$; $OR=0,202$) merupakan faktor paling dominan memengaruhi kepuasan kerja pegawai. Hasil analisis multivariat disajikan pada (Tabel 3).

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Logistik Faktor yang Berhubungan dengan Kepuasan Kerja Pegawai

Variabel	p-value	OR (Exp(B))
Gaji/Upah	0,057	0,425
Kesempatan Promosi	0,027	0,159
Pengawasan	0,001	0,202
Hubungan Rekan Kerja	0,076	0,384

Sumber: Data Primer, 2025

Untuk memperjelas efek masing-masing variabel, hasil analisis multivariat divisualisasikan dalam bentuk forest plot (Gambar 2). Terlihat bahwa variabel kesempatan promosi dan pengawasan memiliki pengaruh terbesar dibandingkan variabel lainnya.



Sumber: Data Primer, 2025

Gambar 2. Forest plot faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja (model logistik)

Keterangan :

- Hijau dan Biru : Faktor yang signifikan secara statistik (interval kepercayaan/CI tidak melewati garis 1).
- Merah : Faktor yang tidak signifikan (CI melewati garis 1).
- Kuning: Variabel kontrol atau pembanding.

PEMBAHASAN

Penelitian ini menemukan bahwa faktor internal seperti usia, jenis kelamin, pendidikan, dan masa kerja tidak berhubungan signifikan dengan kepuasan kerja pegawai Puskesmas Palaran. Temuan ini sejalan dengan studi Nugroho dkk. yang menunjukkan bahwa faktor demografis cenderung tidak menentukan kepuasan kerja tenaga kesehatan, melainkan dipengaruhi lebih kuat oleh faktor eksternal [13]. Demikian pula, penelitian di Ghana melaporkan bahwa kepuasan kerja lebih banyak dipengaruhi kondisi kerja dan peluang pengembangan karier dibandingkan karakteristik individu [14].

Hasil yang berbeda dilaporkan oleh Zangaro & Soeken yang menemukan bahwa pendidikan berhubungan dengan kepuasan kerja perawat karena semakin tinggi pendidikan meningkatkan rasa kompetensi dan kepercayaan diri [15]. Namun, penelitian di Indonesia oleh Hidayati dkk. memperlihatkan bahwa lama masa kerja tidak konsisten berhubungan dengan kepuasan kerja karena adaptasi individu terhadap lingkungan kerja berbeda-beda [16]. Hal ini menunjukkan bahwa peran variabel pendidikan dan masa kerja sangat kontekstual, bergantung pada sistem manajemen dan budaya organisasi.

Pada penelitian ini, faktor eksternal (gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan hubungan dengan rekan kerja) terbukti lebih berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian di Vietnam juga menegaskan pentingnya kompensasi finansial dalam menentukan kepuasan tenaga kesehatan, terutama di fasilitas primer [17]. Namun, analisis multivariat menunjukkan bahwa gaji tidak menjadi faktor dominan, melainkan kesempatan promosi dan pengawasan. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun faktor finansial penting, aspek non-finansial seperti karier dan supervisi lebih menentukan dalam membangun kepuasan kerja jangka panjang.

Kesempatan promosi terbukti sebagai determinan signifikan dalam penelitian ini. Studi Adisasmito dkk. di Jakarta menyebutkan bahwa peluang pengembangan karier merupakan prediktor kuat kepuasan kerja di layanan primer [18]. Penelitian di Malaysia juga menemukan bahwa promosi yang transparan dan supervisi yang suportif meningkatkan kepuasan perawat [19]. Kajian sistematis oleh Labrague dkk. menunjukkan konsistensi temuan bahwa dukungan supervisi meningkatkan motivasi dan mengurangi turnover tenaga kesehatan [20]. Studi Manurung juga memperlihatkan bahwa persepsi kesempatan promosi di puskesmas berhubungan positif dengan loyalitas kerja [21].

Faktor pengawasan atau supervisi juga memiliki peran krusial. Penelitian kualitatif di Eropa melaporkan bahwa supervisi suportif dari atasan meningkatkan rasa dihargai dan memperbaiki kualitas layanan [22]. Studi internasional lain menegaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan keterlibatan atasan secara langsung meningkatkan kepuasan dan kinerja tenaga kesehatan [23]. Di Indonesia, penelitian Mariani menunjukkan bahwa dukungan pimpinan dan kejelasan instruksi kerja berkorelasi dengan kepuasan kerja dan produktivitas tenaga kesehatan [24].

Selain itu, hubungan dengan rekan kerja berpengaruh signifikan. Penelitian di Nigeria melaporkan bahwa hubungan interpersonal yang baik mengurangi intensi turnover [25]. Studi di Ethiopia menunjukkan bahwa dukungan rekan kerja berkontribusi besar pada motivasi perawat [26]. Demikian pula, studi di Italia setelah pandemi COVID-19 menemukan bahwa kebersamaan tim menjadi salah satu sumber utama kepuasan kerja tenaga kesehatan [27].

Temuan penelitian ini konsisten dengan berbagai studi lain yang menekankan peran faktor eksternal. Misalnya, penelitian di Turki melaporkan bahwa stres kerja dan burnout dapat ditekan melalui dukungan supervisi dan hubungan kerja yang baik [28]. Studi di Tiongkok juga menegaskan bahwa staf medis garis

depan lebih puas jika memiliki dukungan sosial yang kuat dan komunikasi tim yang efektif [29]. Faktor psikososial ini semakin relevan dalam konteks pandemi, di mana peran kolega dan atasan menjadi kunci dalam menjaga kepuasan kerja [30].

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan kajian internasional yang menyoroti bahwa kepuasan kerja tenaga kesehatan merupakan indikator penting keberlanjutan sistem kesehatan. Studi global menemukan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan retensi pegawai, kualitas layanan, serta penurunan beban psikologis tenaga kesehatan [31]. Meta-analisis terbaru bahkan menunjukkan bahwa burnout dapat diminimalkan dengan memperkuat aspek non-finansial, seperti supervisi dan teamwork [32].

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa kepuasan kerja pegawai Puskesmas Palaran lebih ditentukan oleh faktor eksternal, khususnya kesempatan promosi, pengawasan, dan hubungan dengan rekan kerja. Implikasi praktis dari temuan ini adalah perlunya strategi manajemen puskesmas yang menekankan pada sistem promosi yang adil dan transparan, supervisi yang suportif, serta pembinaan teamwork lintas profesi. Upaya ini diharapkan tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja pegawai, tetapi juga berdampak pada peningkatan mutu layanan kesehatan masyarakat.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pegawai Puskesmas Palaran tidak banyak dipengaruhi oleh faktor internal seperti usia, jenis kelamin, pendidikan, atau masa kerja. Sebaliknya, faktor eksternal yang bersifat manajerial dan organisasional justru memiliki pengaruh signifikan. Di antara berbagai faktor tersebut, kesempatan promosi dan kualitas pengawasan muncul sebagai penentu paling dominan. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kepuasan kerja lebih efektif ditempuh melalui perbaikan sistem dan iklim organisasi, bukan sekadar fokus pada karakteristik personal pegawai. Dengan menerapkan serangkaian saran ini secara sistematis, diharapkan tidak hanya kepuasan kerja pegawai yang meningkat, tetapi juga berdampak positif pada mutu pelayanan kesehatan masyarakat di wilayah kerja Puskesmas Palaran.

KONFLIK KEPENTINGAN

Penulis menyatakan tidak ada konflik kepentingan dalam pelaksanaan penelitian maupun dalam penyusunan artikel ini. Seluruh proses penelitian, analisis data, dan penulisan naskah dilakukan secara independen tanpa adanya kepentingan pribadi, finansial, maupun institusional yang dapat memengaruhi hasil penelitian.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada Kepala Dinas Kesehatan Kota Samarinda dan seluruh jajaran UPTD Puskesmas Palaran yang telah memberikan izin serta dukungan dalam pelaksanaan penelitian ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada seluruh responden yang telah bersedia meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penelitian. Selain itu, penulis mengucapkan apresiasi kepada Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Mulawarman atas dukungan akademik dan fasilitasi yang diberikan selama proses penelitian hingga penyusunan artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] World Health Organization. Global strategy on human resources for health: Workforce 2030. Geneva: WHO; 2020.
- [2] Lu H, Zhao Y, While A. Job satisfaction among hospital nurses: A literature review. *Int J Nurs Stud*. 2019;94:21-31.

- [3] Schwendimann R, Zimmermann N, Kung K, Ausserhofer D. Job satisfaction among healthcare workers: A cross-sectional study in hospitals of Switzerland. *BMC Health Serv Res*. 2016;16:231.
- [4] Kementerian Kesehatan RI. Laporan Kinerja Kementerian Kesehatan. Jakarta: Kemenkes RI; 2022.
- [5] Karlina E, Putra AA, Nurjannah I. Hubungan kepuasan kerja tenaga kesehatan dengan mutu pelayanan di fasilitas kesehatan tingkat pertama. *J Kesehat Masy Indones*. 2023;18(2):112-120.
- [6] Weda M. Analisis kepuasan kerja tenaga kesehatan dan hubungannya dengan pencapaian SPM di Puskesmas. *J Admin Kesehatan*. 2024;12(1):55-63.
- [7] Sitepu BR, Manalu DS. Determinan kepuasan kerja tenaga kesehatan di layanan primer. *J Manaj Kesehatan*. 2021;9(3):145-154.
- [8] Puskesmas Palaran. Laporan Indeks Kepuasan Masyarakat Tahun 2023. Samarinda: UPTD Puskesmas Palaran; 2023.
- [9] Puskesmas Palaran. Laporan Standar Pelayanan Minimal Tahun 2024. Samarinda: UPTD Puskesmas Palaran; 2024.
- [10] Robbins SP, Judge TA. *Organizational Behavior*. 16th ed. New Jersey: Pearson; 2015.
- [11] Dewi R. Hubungan masa kerja dengan kepuasan kerja tenaga kesehatan di RSUD Bali. *J Kesehatan*. 2022;10(1):33-40.
- [12] Chongyu L. Age, gender, and job satisfaction: Evidence from healthcare employees in China. *Asian J Manage*. 2021;15(4):211-218.
- [13] Nugroho R, Handayani S, Wulandari RD. Hubungan karakteristik individu dengan kepuasan kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kabupaten Sleman. *J Kesehat Masy Nas*. 2022;17(2):89-97.
- [14] Dzomeku VM, Baatiema L, Agbadi P, et al. Job satisfaction and associated factors among healthcare workers in Ghana: a cross-sectional study. *BMC Health Serv Res*. 2020;20(1):689. doi:10.1186/s12913-020-05436-0
- [15] Zangaro GA, Soeken KL. A meta-analysis of studies of nurses' job satisfaction. *Res Nurs Health*. 2007;30(4):445-458. doi:10.1002/nur.20202
- [16] Hidayati N, Andayani T, Wahyuni S. Determinan kepuasan kerja tenaga medis di fasilitas kesehatan tingkat pertama. *J Manaj Kesehatan Indones*. 2021;9(3):200-210.
- [17] Nguyen LH, Hoang MT, Vu NM, et al. Job satisfaction among healthcare workers in Vietnam and its determinants. *Hum Resour Health*. 2021;19(1):100. doi:10.1186/s12960-021-00648-5
- [18] Adisasmitho W, Prasetyo S, Paramastri R. Determinan kepuasan kerja tenaga kesehatan di Puskesmas DKI Jakarta. *Kesmas: J Kesehat Masy Nasional*. 2020;15(3):144-151.
- [19] Rahman HA, Jalil A, Daud N, et al. Job satisfaction and related factors among Malaysian nurses: a cross-sectional study. *Int J Environ Res Public Health*. 2020;17(15):5436. doi:10.3390/ijerph17155436
- [20] Labrague LJ, McEnroe-Petitte DM, Tsaras K, et al. Supervisory support and job satisfaction among frontline nurses: a systematic review. *J Nurs Manag*. 2018;26(8):962-971. doi:10.1111/jonm.12624
- [21] Manurung TH. Faktor Determinan Kepuasan Kerja Perawat Puskesmas. *Syntax Literate*. 2022;7(11):1123-1135.
- [22] Gustavsson J, et al. Healthcare professionals' experiences of job satisfaction: a qualitative systematic review. *BMC Health Serv Res*. 2023;23(1):451. doi:10.1186/s12913-023-09568-5
- [23] Alkhateeb M, et al. Determinants of job satisfaction among healthcare workers in GCC: a systematic review. *Glob Health Action*. 2025;18(1):2479910. doi:10.1080/16549716.2025.2479910
- [24] Mariani AEA. Analisis Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan dan Kinerja. *Ecojoin*. 2019;6(2):45-55.
- [25] Inegbedion H, Inegbedion E, Osifo S, et al. Job satisfaction and turnover intention among health workers in Nigeria. *J Health Manag*. 2020;22(1):117-129. doi:10.1177/0972063420905018

- [26] Ayalew E, Worku A, Hailu C, et al. Job satisfaction and associated factors among nurses in public hospitals of Ethiopia. *BMC Nurs.* 2019;18:46. doi:10.1186/s12912-019-0374-8
- [27] Barili E, et al. Job satisfaction among healthcare workers in the aftermath of COVID-19 in Italy. *PLoS One.* 2022;17(12):e0275334. doi:10.1371/journal.pone.0275334
- [28] Çelmeçe N, Menekay M. The effect of stress, anxiety, and burnout on job satisfaction of healthcare professionals. *Front Psychol.* 2020;11:576768. doi:10.3389/fpsyg.2020.576768
- [29] Yu X, Zhao Y, Li Y, et al. Factors associated with job satisfaction of frontline medical staff fighting COVID-19 in China. *Front Public Health.* 2020;8:426. doi:10.3389/fpubh.2020.00426
- [30] Güdük Ö, Vural A. Job satisfaction of healthcare professionals during COVID-19 pandemic. *Gümüşhane Univ J Health Sci.* 2022;11(1):54-62. doi:10.37989/gumussagbil.888358
- [31] Labrague LJ, de Los Santos JAA. Fear of COVID-19, psychological distress, work satisfaction and turnover intention among frontline nurses. *J Nurs Manag.* 2021;29(3):395-403. doi:10.1111/jonm.13168
- [32] Medeni V, et al. Job satisfaction, life satisfaction and associated factors among nurses. *Sci Rep.* 2025;15:85564. doi:10.1038/s41598-025-85564-4
- [33] Aiken LH, Sermeus W, Van den Heede K, et al. Patient safety, satisfaction, and quality of hospital care: cross sectional surveys of nurses and patients in 12 countries in Europe and the United States. *BMJ.* 2012;344:e1717. doi:10.1136/bmj.e1717
- [34] Aiken LH, Clarke SP, Sloane DM, Lake ET, Cheney T. Effects of hospital care environment on patient mortality and nurse outcomes. *J Nurs Adm.* 2008;38(5):223-229. doi:10.1097/01.NNA.0000312773.42352.d7
- [35] Li LZ, Yang P, Singer SJ, Pfeffer J, Mathur MB, Shanafelt T. Nurse Burnout and Patient Safety, Satisfaction, and Quality of Care: A Systematic Review and Meta-Analysis. *JAMA Netw Open.* 2024;7(11):e2443059. doi:10.1001/jamanetworkopen.2024.43059
- [36] Ainy A, Sarri MN, Fujiyanti P, et al. Job Satisfaction Among Health Workers at Primary Health Care in Palembang City, Indonesia. *Kesmas.* 2025;20(2):104-111. doi:10.7454/kesmas.v20i2.2026
- [37] Larasati SP, Haksama S. Penerapan Theory of Constraint pada Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya. *Indonesian Journal of Health Administration (Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia).* 2016;4(2):155-162. doi:10.20473/jaki.v4i2.2016.155-162