

ARTIKEL

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS DI KECAMATAN BOJOLOA KALER

FARDHIYAN SOLICHIN
NPM : 248.020.048



PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS PASCASARJANA
UNIVERSITAS PASUNDAN
BANDUNG
2024

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada kinerja pegawai di Puskesmas Kecamatan Bojongloa Kaler di Kota Bandung. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukan bagi Puskesmas untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dan verifikatif. Pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dengan menggunakan kuesioner disertai dengan teknik observasi dan kepustakaan. Pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Pengumpulan data di lapangan dilaksanakan pada tahun 2026. Teknik analisis data menggunakan Analisis Jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum lingkungan kerja, kompetensi, kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai cenderung kurang baik. Terdapat pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kecamatan Bojongloa Kaler.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kompetensi, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Community Health Centers are primary healthcare facilities that have a strategic role in providing health services to the community. The success of Puskesmas in carrying out these functions is strongly influenced by the quality of human resources, particularly employee performance in carrying out duties and providing services to the community. This study aims to determine and analyze the influence of work environment, competence, and compensation on job satisfaction and its implications for employee performance at Puskesmas in Bojongloa Kaler District, Bandung City. The results of this study are expected to provide useful input for Puskesmas in improving employee performance through job satisfaction, work environment, competence, and compensation. The research method used was descriptive and verificative analysis. Data were collected through interviews using questionnaires, supported by observation and literature study. The sampling technique used was saturated sampling. Field data collection was conducted in 2026. Data were analyzed using Path Analysis. The results showed that, in general, the work environment, competence, compensation, job satisfaction, and employee performance tended to be relatively poor. Work environment, competence, and compensation had both partial and simultaneous effects on job satisfaction, while job satisfaction affected employee performance at Puskesmas in Bojongloa Kaler District.

Keywords: *Work Environment, Competence, Compensation, Job Satisfaction, Employee Performance.*

RINGKESAN

Puskesmas mangrupikeun fasilitas palayanan kaséhatan tingkat kahiji anu miboga peran strategis dina méré palayanan kaséhatan ka masarakat. Kasuksésan Puskesmas dina ngalaksanakeun éta fungsi kacida dipangaruhan ku kualitas sumber daya manusa, hususna kinerja pagawé dina ngalaksanakeun pancén jeung méré palayanan ka masarakat. Ieu panalungtikan miboga tujuan pikeun mikanyaho jeung nganalisis pangaruh lingkungan gawé, kompetensi, jeung kompensasi kana kapuasan gawé sarta implikasina kana kinerja pagawé di Puskesmas Kacamatan Bojongloa Kaler Kota Bandung. Hasil panalungtikan dipiharep bisa jadi bahan masukan pikeun Puskesmas dina ningkatkeun kinerja pagawé ngaliwatan kapuasan gawé, lingkungan gawé, kompetensi, jeung kompensasi. Méthode panalungtikan anu digunakeun nyaéta analisis déskriptif jeung vérifikatif. Data dikumpulkeun ngaliwatan wawancara ngagunakeun kuesioner anu dilengkepan ku téhnik observasi jeung studi pustaka. Téhnik nyokot sampel anu digunakeun nyaéta sampling jenuh. Ngumpulkeun data di lapangan dilaksanakeun dina taun 2026. Téhnik analisis data anu digunakeun nyaéta Analisis Jalur (*Path Analysis*). Hasil panalungtikan némbongkeun yén sacara umum lingkungan gawé, kompetensi, kompensasi, kapuasan gawé, jeung kinerja pagawé condong can hadé. Lingkungan gawé, kompetensi, jeung kompensasi miboga pangaruh boh sacara parsial boh sacara simultan kana kapuasan gawé, sedengkeun kapuasan gawé miboga pangaruh kana kinerja pagawé di Puskesmas Kacamatan Bojongloa Kaler.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kompetensi, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

I. PENDAHULUAN

Dengan pemberdayaan sumber daya manusia dan kompetensi yang belum efektif. Berdasarkan permasalahan tersebut, jelaslah bahwa faktor manusia menjadi titik tolaknya, faktor manusia yang dimaksud peneliti adalah pelatihan dan motivasi pegawai yang melaksanakan tugas-tugasnya secara bertanggung jawab, berdayaguna dan berhasil guna sesuai dengan rencana, karena itulah peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai pemberdayaan sumber daya manusia dalam kaitannya dengan usaha meningkatkan kinerja pegawai sebagai bahan penyusunan tesis dengan judul : “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Pelayanan di Puskesmas Kecamatan Bojongloa Kaler”.

Identifikasi dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah merupakan proses merumuskan permasalahan-permasalahan yang akan diteliti, sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang tercakup didalam penelitian terhadap lingkungan kerja, kompetensi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang penelitian di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai
 - a. Hasil evaluasi kinerja Puskesmas mendapat nilai sedang.
 - b. Pekerjaan kadang tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan.
 - c. Kurang terampil dalam menyelesaikan pekerjaan.
 - d. Jumlah pekerjaan yang diselesaikan kadang tidak melebihi target yang telah ditetapkan.
2. Kepuasan kerja
 - a. Kurang puas terhadap gaji dan promosi yang diberikan oleh Puskesmas tidak sesuai dengan kompetensi
 - b. Kurang puas terhadap penempatan yang tidak sesuai dengan keahlian
 - c. Sifat pekerjaan yang monoton
 - d. Puskesmas sering meminta para karyawan untuk tetap bekerja pada saat hari libur kerja
3. Lingkungan kerja
 - a. Hubungan antara atasan dan pegawai maupun hubungan antara sesama pegawai yang masih kurang harmonis.
 - b. Peralatan fisik seperti komputer yang belum menunjang terhadap pekerjaan
 - c. Penerangan yang digunakan di ruang kerja kurang memberikan rasa nyaman
 - d. Suhu udara di tempat bekerja dirasakan kurang sejuk, sehingga mengganggu kenyamanan dalam bekerja
4. Kompetensi pegawai
 - a. Pegawai kurang bisa menguasai keterampilan teknis yang berkenaan dengan perkembangan teknologi di tempat kerja.

- b. Pegawai kurang bisa melakukan antisipasi dan perencanaan untuk perubahan di masa yang akan datang.
- c. Pegawai kurang memiliki kemampuan dalam menganalisis data yang digunakan dalam pengambilan keputusan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka penulis merumuskan masalah yang akan diteliti sebagai berikut :

1. Bagaimana lingkungan kerja dan kompetensi pegawai di Puskesmas Kecamatan Bojongloa Kaler.
2. Bagaimana kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Kecamatan Bojongloa Kaler.
3. Bagaimana kinerja pegawai di Puskesmas Kecamatan Bojongloa Kaler.
4. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Kecamatan Bojongloa Kaler.
5. Seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Kecamatan Bojongloa Kaler.
6. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Kecamatan Bojongloa Kaler secara simultan.
7. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kecamatan Bojongloa Kaler.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian, tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Kondisi lingkungan kerja dan kompetensi pegawai di Puskesmas Kecamatan Bojongloa Kaler.
2. Kondisi kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Kecamatan Bojongloa Kaler.
3. Kondisi kinerja pegawai di Puskesmas Kecamatan Bojongloa Kaler.
4. Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Kecamatan Bojongloa Kaler.
5. Besarnya pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Kecamatan Bojongloa Kaler.
6. Besarnya pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Kecamatan Bojongloa Kaler secara simultan.
7. Besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kecamatan Bojongloa Kaler.

Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil analisis diharapkan dapat diperoleh manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis.

Manfaat Teoritis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dokumen akademik oleh perguruan tinggi, yang berguna sebagai acuan bagi civitas akademika

khususnya dalam melakukan penelitian lebih lanjut yang terkait dengan motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

2. Penelitian diharapkan dapat menjadi bukti empiris untuk penelitian di masa yang akan datang maupun pembeda bagi peneliti yang melakukan penelitian yang sama.

Manfaat Praktis

1. Bagi penulis, seluruh rangkaian kegiatan dan hasil penelitian ini diharapkan dapat lebih memantapkan penguasaan fungsi keilmuan yang dipelajari selama mengikuti program perkuliahan Magister Manajemen pada Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan Bandung.
2. Bagi Puskesmas Kecamatan Bojongloa Kaler, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna untuk meningkatkan kinerja pegawai yang didasarkan pada pencapaian kepuasan kerja melalui lingkungan kerja dan kompetensi pegawai.

II. KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS

Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat menentukan bagi kelangsungan dan kemajuan suatu organisasi, sebab meskipun seluruh sumber daya lainnya tersedia, tetapi apabila tidak ada kesiapan dari sumber daya manusianya organisasi tersebut dipastikan tidak akan berjalan dengan baik. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik sehingga memiliki motivasi kerja yang tinggi yang pada akhirnya akan berakibat kepada kinerja. Menurut Martoyo (2011:152), faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan atau kinerja karyawan adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, komitmen, sikap, sistem kompensasi, aspek-aspek ekonomi, aspek-aspek teknis, dan perilaku lainnya. Davis (2012:62) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kemampuan (*ability*) : kecerdasan dan keterampilan, motivasi dipengaruhi oleh perilaku dan iklim organisasi yang meliputi sikap pimpinan, situasi kerja serta iklim komunikasi. Demikian pula menurut Lower dan Porter dalam Indra Wijaya (2010), faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah motivasi dan kemampuan. Ada tiga faktor penting yang mempengaruhi prestasi kerja menurut Steers dalam Mangkunegara (2016:271), yaitu (1) kemampuan, kepribadian, dan minat kerja; (2) kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peran seorang pekerja; dan (3) tingkat motivasi pekerjaan. Dari beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja karyawan di atas, maka faktor-faktor yang akan dianalisis dalam kajian teori ini adalah lingkungan kerja, kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Oktaviani (2018) menunjukkan bahwa (1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan (3) Kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Begitu juga hasil penelitian dari Aksan dan Pantja Djati (2017) menyatakan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan lingkungan kerja

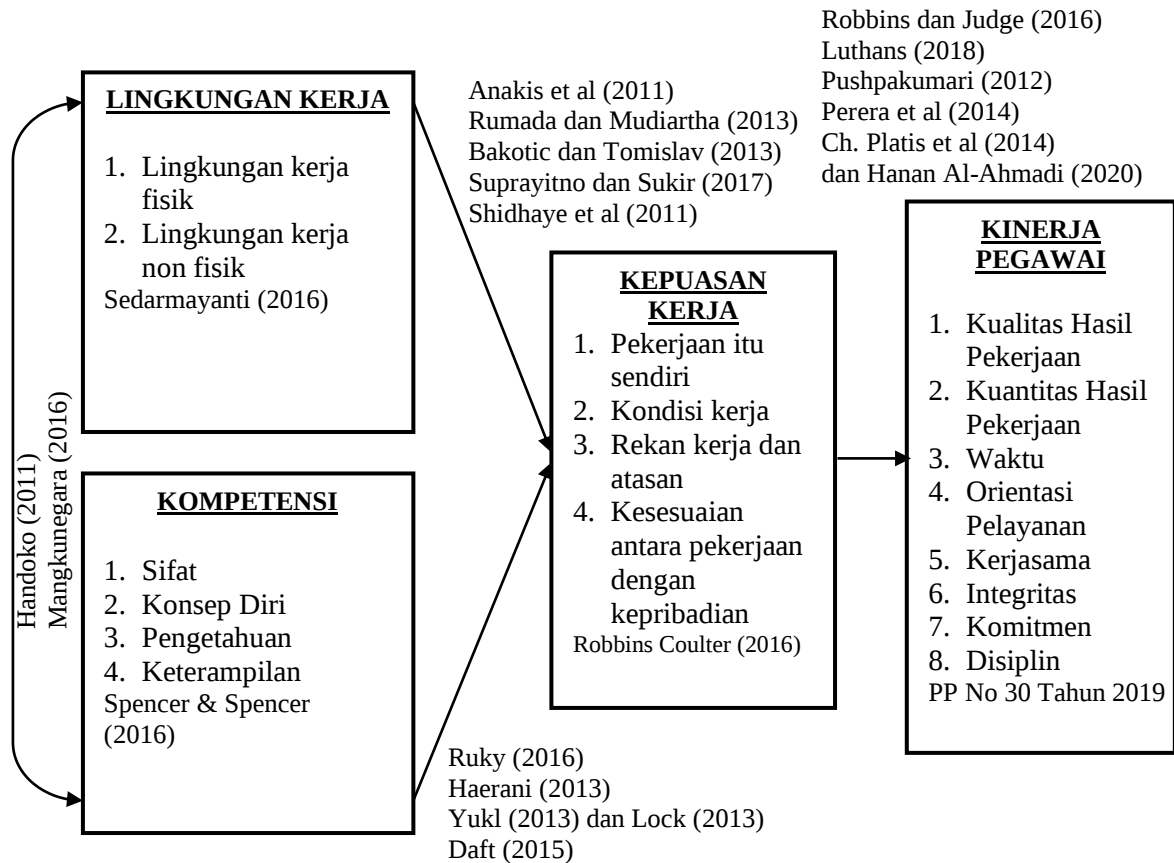
berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kompetensi dan Kepuasan kerja merupakan variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja.

Robbins dan Jugde (2016) menyatakan kepuasan kerja seorang karyawan sangat ditentukan oleh gaji/upah, tunjangan/jaminan sosial, kondisi kerja, hubungan kerja, kompetensi pegawai, serta pengawasan (supervise) yang diterima. Kurangnya gaji/upah, tunjangan/jaminan sosial, kondisi kerja, hubungan kerja, serta pengawasan (supervise) yang diberikan oleh perusahaan akan menimbulkan ketidakpuasan karyawan secara psikologis akan berdampak pada berkurangnya rasa menyatu terhadap pekerjaan dan menurunnya komitmen karyawan pada perusahaan. Apabila hal ini terus berlanjut maka akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Robbins dan Jugde (2016:251) dan Luthans (2014:132) menyatakan kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja, artinya kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai. Hubungan tersebut akan kuat bila pegawai tidak dipengaruhi oleh faktor-faktor luar, misalnya pekerjaan yang sangat tergantung pada mesin. Tingkat pekerjaan juga turut mempengaruhi kekuatan hubungan antara kepuasan kerja dan produktivitas. Penelitian menunjukkan bahwa hubungan yang kuat terlihat pada pegawai dengan tingkat pekerjaan yang lebih tinggi, misalnya untuk posisi manajerial. Menurut Timpe (2014:9), kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri pegawai itu sendiri, seperti sikap, perilaku, dan kemampuan kerja. Faktor-faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari lingkungan pegawai. Faktor ini dapat mempengaruhi kecakapan dan motivasi kerja.

Pushpakumari (2012), Perera et al.(2014), menyatakan bahwa terdapat dampak yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dan pegawai yang puas akan memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja. Senada dengan penelitian sebelumnya Funmilola et al (2013) menyatakan bahwa dimensi dari kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu menurut hasil penelitian Ch. Platis P. Reklitis S. Zimeras (2014), Sri Hartati, Lina Handayani, Solikhah (2011) dan Hanan Al-Ahmadi (2020) menunjukan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dengan dengan prestasi kerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit.

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka paradigma penelitian dapat dikemukakan sebagai berikut :



Gambar 1
Paradigma Penelitian

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran tersebut diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
2. Kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
3. Lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
4. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

III. METODOLOGI PENELITIAN

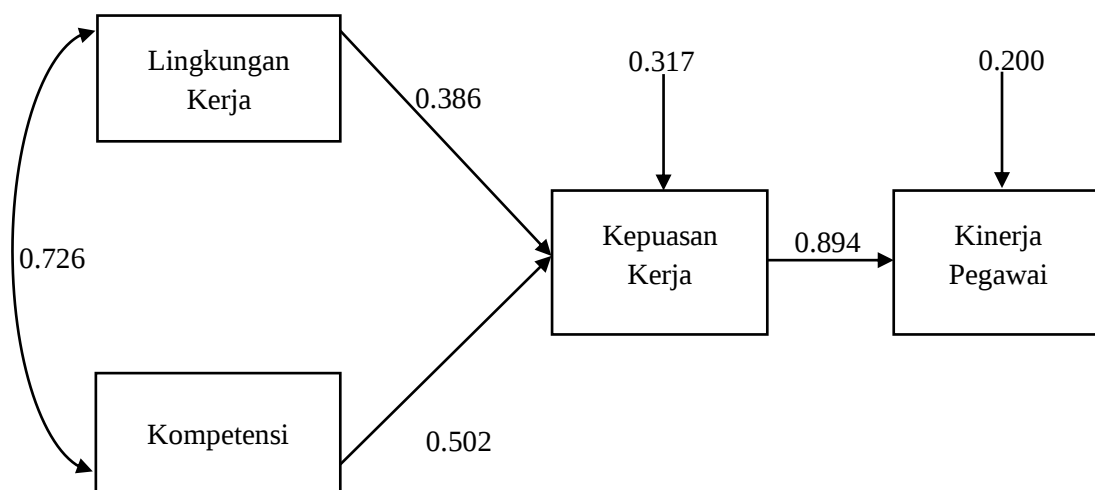
Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian ini ditujukan untuk memperoleh gambaran lebih jauh mengenai variabel penelitian yaitu kompensasi, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai, kemudian menguji hipotesis mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai.

Metode penelitian ini menggunakan survey yaitu penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distributif dan hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis (Sugiyono, 2016:7), survey yang digunakan adalah bersifat deskriptif dan verifikatif. Metode survey deskriptif adalah suatu metode penelitian yang bertujuan untuk memperoleh gambaran ciri-ciri variabel. Adapun sifat penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai

Berdasarkan perhitungan analisis jalur, maka hasil keseluruhan dari analisis tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2
Model Analisis jalur Secara Keseluruhan

Berdasarkan gambar 2 tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa masing-masing variabel yaitu lingkungan kerja (X_1) dan kompetensi (X_2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) baik secara parsial maupun simultan dan kepuasan kerja (Y) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Z).

Pengaruh bersama-sama (simultan) lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 68.24%, sedangkan pengaruh variabel lain di luar variabel yaitu sebesar 31.76%. Variabel lain yang tidak diteliti penulis yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah beban kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Oktaviani (2018) menunjukkan bahwa (1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kepuasan kerja, dan (3) Kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Begitu juga hasil penelitian dari Aksan dan Pantja Djati (2017) menyatakan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kompetensi dan Kepuasan kerja merupakan variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja.

Robbins dan Jugde (2016) menyatakan kepuasan kerja seorang karyawan sangat ditentukan oleh gaji/upah, tunjangan/jaminan sosial, kondisi kerja, hubungan kerja, kompetensi pegawai, serta pengawasan (supervise) yang diterima. Kurangnya gaji/upah, tunjangan/jaminan sosial, kondisi kerja, hubungan kerja, serta pengawasan (supervise) yang diberikan oleh perusahaan akan menimbulkan ketidakpuasan karyawan secara psikologis akan berdampak pada berkurangnya rasa menyatu terhadap pekerjaan dan menurunnya komitmen karyawan pada perusahaan. Apabila hal ini terus berlanjut maka akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 79.92% sedangkan sisanya sebesar 20.08% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini sejalan dengan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pushpakumari (2012), Perera et al.(2014), menyatakan bahwa terdapat dampak yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dan pegawai yang puas akan memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja. Senada dengan penelitian sebelumnya Funmilola et al (2013) menyatakan bahwa dimensi dari kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu menurut hasil penelitian Ch. Platis P. Reklitis S. Zimeras (2014), Sri Hartati, Lina Handayani, Solikhah (2011) dan Hanan Al-Ahmadi (2020) menunjukkan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dengan dengan prestasi pegawai.

Robbins dan Coulter (2016:251) dan Luthans (2016:132) menyatakan kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja, artinya kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai. Hubungan tersebut akan kuat bila pegawai tidak dipengaruhi oleh faktor-faktor luar, misalnya pekerjaan yang sangat tergantung pada mesin. Tingkat pekerjaan juga turut mempengaruhi kekuatan hubungan antara kepuasan kerja dan produktivitas. Menurut Timpe (2016:9), kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri pegawai itu sendiri, seperti sikap, perilaku, dan kemampuan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja sehari-hari. Faktor-faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari lingkungan pegawai. Faktor ini dapat mempengaruhi kecakapan dan motivasi kerja.

V. SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Simpulan

1. Lingkungan kerja dan kompetensi pegawai di Puskesmas Kecamatan Bojongloa Kaler, yaitu sebagai berikut:
 - a. Lingkungan kerja di Puskesmas Kecamatan Bojongloa Kaler diinterpretasikan dalam kriteria kurang baik yang terlihat dari kurang sesuainya lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang dirasakan pegawai. Terdapat beberapa indikator yang disarankan menjadi fokus perbaikan yaitu sirkulasi udara yang ada di ruangan kurang memadai, penerangan yang digunakan di ruang kerja kurang nyaman dan kesempatan untuk promosi sulit untuk dicapai.
 - b. Kompetensi pegawai di Puskesmas Kecamatan Bojongloa Kaler diinterpretasikan dalam kriteria kurang kompeten yang terlihat dari sifat, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai. Terdapat beberapa indikator yang disarankan menjadi fokus perbaikan yaitu kurang mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja baru, kurang bersikap positif dalam bekerja dan kemitraan dengan unit kerja lain, kurang dibangun dengan baik.
2. Kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Kecamatan Bojongloa Kaler cenderung kurang puas yang terlihat dari pekerjaan itu sendiri, kondisi kerja, rekan kerja dan atasan, serta kesesuaian antara pekerjaan yang diterima kurang sesuai. Terdapat beberapa indikator yang disarankan menjadi fokus perbaikan yaitu penghargaan jarang diberikan pimpinan dan kurang puas dengan posisi pekerjaan yang ditempatkan.
3. Kinerja perawat di Puskesmas Kecamatan Bojongloa Kaler yang terdiri dari dimensi kualitas hasil pekerjaan, kuantitas hasil pekerjaan, waktu, orientasi pelayanan, kerjasama, integritas, komitmen dan disiplin cenderung kurang baik. Terdapat beberapa indikator yang disarankan menjadi fokus perbaikan yaitu kurang bisa memberikan pelayanan terbaik, kurang disiplin dan tanggung jawab terhadap tugas dan kurang bekerja dengan teliti.
4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja baik pengaruh langsung dan tidak langsung sebesar 28.97%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan pegawai maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Kecamatan Bojongloa Kaler.
5. Pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja baik pengaruh langsung dan tidak langsung sebesar 39.27%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Kecamatan Bojongloa Kaler.
6. Pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai adalah sebesar 68.24%, sedangkan pengaruh variabel lain di luar variabel di Puskesmas Kecamatan Bojongloa Kaler yaitu sebesar 31.76%. Variabel lain yang tidak diteliti penulis yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah beban kerja.
7. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kecamatan Bojongloa Kaler sebesar 79.92% sedangkan pengaruh dari luar variabel kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 20.08%.

Rekomendasi

1. Pihak Puskesmas Kecamatan Bojongloa Kaler harus lebih memperhatikan lingkungan kerja yang berkaitan dengan aspek-aspek : penerangan cahaya di tempat kerja, temperatur suhu udara di tempat kerja, kelembaban di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, getaran mekanis di tempat kerja, bebauan di tempat kerja, tata warna di tempat kerja, dekorasi di tempat kerja, musik di tempat kerja dan keamanan di tempat kerja. Karena dengan ketidaksesuaian lingkungan kerja yang dirasakan pegawai akan berakibat kepada prestasi kerja pegawai yang menurun.
2. Kompetensi pegawai Puskesmas Kecamatan Bojongloa Kaler termasuk kategori kurang baik, perlu perbaikan dalam hal proses penyelesaian masalah dan kemampuan dalam menetapkan rencana kerja. Faktor-faktor kompetensi yang perlu dijadikan standar kinerja khususnya bagi pegawai adalah dimensi pengetahuan dan keterampilan yang dapat meningkatkan kompetensi individu di bidang kognitif serta dimensi motif, sifat, dan konsep diri yang akan melengkapi kompetensi individu tersebut, untuk meningkatkan keterampilan pihak Puskesmas bisa mengadakan Pelatihan / Diklat yang diselenggarakan Puskesmas untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan petugas kesehatan agar lebih berkompeten dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas.
3. Mengupayakan adanya komunikasi atau diskusi lebih lanjut antara pihak Puskesmas dengan pegawai agar terjadi persamaan persepsi apa yang diharapkan kedua belah pihak secara timbal balik dan kalau memungkinkan dilakukan kompromi ulang mengenai aspek-aspek kontrak psikologis yang dianggap kurang seperti aspek pengembangan karir, kesempatan promosi, tunjangan dan bonus.
4. Pimpinan harus lebih memperhatikan hal yang berhubungan dengan kepuasan kerja terutama menyangkut hubungan antara atasan dan bawahan, pimpinan hendaknya berusaha untuk memberikan perhatian berupa penghargaan, penghargaan tersebut dapat diwujudkan dalam bentuk yang sangat sederhana yaitu pujian yang tulus atas prestasi kerja. Hal ini berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai.
5. Pemberian sanksi yang diberikan harus memenuhi rasa keadilan bagi semua pegawai dengan berpedoman kepada peraturan atau hukum yang berlaku, dimana penegakan disiplin kerja harus memenuhi unsur menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila pegawai melanggar tugas dan wewenang yang diberikan
6. Kompetensi berpengaruh besar yang signifikan terhadap kepuasan kerja perawat, dengan demikian pihak Puskesmas Kecamatan Bojongloa Kaler harus lebih seksama memperhatikan aspek sifat, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai.
7. Penelitian ini baru sebagian faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja. Jika dilihat dari epsilon-nya (faktor lain yang mempengaruhi kepuasan

kerja dan kinerja) masih cukup besar, diantaranya beban kerja. Faktor tersebut dapat diteliti lebih lanjut oleh peneliti berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama T.Y. 2018. Manajemen Administrasi Rumah Sakit. Edisi Kedua. Jakarta : UI-Pfress.
- Adhikary, M., Tiwari, P, Singh, S., Karoo, C, 2016. Study of Self-medication Practices and Its Determinant Among College Students of Delhi University North Campus, New Delhi, India. *Internasional Journal of Medical Science and Public Health*, 3(4).
- Arikunto, Suharsimi, 2015. Prosedur Penelitian, Edisi Revisi, Jakarta: Rineka Cipta.
- Asriani. 2016. Pengaruh penerapan model praktek keperawatan profesional (MPKP) terhadap standar asuhan keperawatan dan kepuasan kerja perawat si ruang rawat inap Rumah Sakit Bhayabgkara Makassar, *Jurnal Mirai Management*, 1 (2), 1– 14.
- As'ad M. 2017. Psikologi Islam Seri Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Liberty.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hei International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 10, September: 124-135.
- Buheli, K. 2016, Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat dalam Penerapan Proses Keperawatan di RSUD Toto Kabupaten Bone Bolango.5(03), 1-5.
- Catania, G., and Raymond, R. 2016. The Relationship Between Age and Intrinsic and Extrinsic Motivation In Wokers In A Maltese Culture Context. *International Journal of Arts & Science*, 6(2): 31- 45.
- Cherry, Barbara and Jacob.S.R, 2015. *Contemporary Nursing: Issues, Trends and Management 6th ed.*, St Louis: elseveir.Mosby.
- Cherrington, David J, 2013, *Organizational Behavior : The Management Of Individual And Organization Performance*, USA :Allyn And Bacon, Needham Heights.
- Clark, A. E. 2014. Job satisfaction in Britain. *British Journal of Industrial Relations*, 34(2), 189-217.
- Davis, Keith & Newstrom W John. 2014. *Human Behavior at Work : Organization Behavior* (Perilaku Dalam Organisasi) Jakarta : Erlangga, Alih bahasa : Agus Dharma.
- Desima, R. 2018. Tingkat stres kerja perawat dengan perilaku caring perawat. *Jurnal Keperawatan*, 4 (1), 43–55.
- Flippo, Edwin. 2018, Manajemen Personalia, Edisi. 6, oleh Moh. Masud, SH, MA, Erlangga, Jakarta.

- Funmilola, Oyebamiji Florence, Kareem Thompson Sola, Ayeni Gabriel Olusola. 2013. Impact of Job Satisfaction dimensions on Job Performance in a small and medium Enterprise in Ibadan, South Western, Nigeria. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. Vol 4, No 11. pp. 509-521.
- Gibson, James, L; John. M. Ivancevich dan J.H. Donelly, 2015. Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses. Terj. Djoerban Wahid. Jakarta : Erlangga.
- Gomez, Faustino Cardodo. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Andi Offset.
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Denpasar: Astabrata Bali bekerjasama dengan STIE Satya Dharma Singaraja.
- Guo, Yuanyuan., Chaoyou. W., and Yuqiang. F. 2014. The Moderating Effect of Organizational Learning Culture on Individual Motivation and ERP System Assimilation at Individual Level. *Journal of Software*, 9(2): 365-373.
- Ivancevich, John M., Robert Konopaske, Michael T. Matteson. 2014. Perilaku dan Manajemen Organisasi. Jil. 1. Jakarta: Erlangga.
- Khan et. al.2016. Impact of Job Satisfaction on Employee Performance: An Empirical Study of Autonomous Medical Institution of Pakistan. *African Journal of Business Management*, Vol. 6 (7), 2697-2705.
- Kim, Hsiu Fen. 2016, Effects Of Extrinsic And Intrinsic Motivation On Employee Knowledge Sharing Intentions, *Journal of information science*, Vol. 33 (2). Pp. 135 - 149
- Koesmono, Teman. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur. *Jurnal Fakultas Ekonomi, Universitas Katholik Widya Mandala, Surabaya*.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. Perilaku Organisasi. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Kumar, Ramesh, Charles Ramendran & Peter Yacob. 2018. A Study on Turnover Intention in Fast Food Industry: Employees' Fit the Organizational Culture and The Important of Their Commitment. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. Vol. 2, No. 5, May 2018, pp.9-42.
- Luthans, Fred. 2016. Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Yogyakarta : BPFE
- Marwansyah dan Mukaram, 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Bumi Aksara.
- Mathis, Robert L. & John H. Jackson, 2018. *Human Resource Management 10th Edition*, Penerjemah Dian Angelica, Salemba Empat, Jakarta.

- Mulyono, M.H., Hamzah, A & Abdullah, A.Z. 2014. Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja perawat di rumah sakit dirumah sakit tingkat III 16.16.06.01 Ambon. Jurnal AKK, Vol. 2 No. 1. Dipublikasikan. FKM, Unhas, Makassar.
- Muzakir, Amir. 2019. Pengaruh Penerapan Merit System Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam. Banda Aceh: <https://id.123dok.com>.
- Ndraha, Taliziduhu. 2017. Budaya Organisasi. Jakarta : Rineke Cipta.
- Nursalam. 2017. Proses dan dokumentasi keperawatan, konsep dan praktek. Jakarta : Salemba Medika.
- Oluseyi, A. Shadare & Ayo, T. Hammed. 2018. Influence of Work Motivation , Leadership Effectiveness and Time Management on Employee's Performance in Some Selected Industries in Ibadan, Oyo State, Nigeria. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*. 16, 8-14.
- Patnaik, B. Ali, A. 2015. Influence of Organizational Climate and Organizational Culture on Managerial Effectiveness: An Inquisitive Study. *The Carrington Rand Journal of Social Sciences*, Vol. 1, No. 2, June 2014,, pp. 1-20.
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2013 Tentang Izin Dan Penyelenggaraan Praktik Perawat.