



---

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TINGKAT KEPUASAN KERJA  
PERAWAT PUSKESMAS: LITERATURE REVIEW**

**David Setiawan, Herin Mawarti\*, Nasrudin**

Prodi Magister Kesehatan Masyarakat, Program Pasca Sarjana, Universitas Pesantren Tinggi Darul  
Ulum, Komplek Pondok PPDU Tromol Pos 10, Peterongan, Jombang, Jawa Timur, 71065, Indonesia

\*[herinmawarti@fik.unipdu.ac.id](mailto:herinmawarti@fik.unipdu.ac.id)

**ABSTRAK**

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting yang dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas pegawai, termasuk perawat di Puskesmas. Pengelolaan kepuasan kerja akan tepat sasaran jika diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan mengulas dan menganalisis berbagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat Puskesmas serta pengelompokan faktor-faktor tersebut. Artikel ini merupakan Literature review untuk menganalisis artikel yang berfokus pada pembahasan kepuasan kerja perawat. Pencarian dalam database dari sumber data: Google Scholar, Science Direct, Pubmed, ProQuest dan Perpunas. Kata kunci “factor” AND “job satisfaction” AND “nurse” AND “primary healthcare” untuk literatur yang diterbitkan antara Januari 2021 hingga Juni 2024. Sebanyak Data disusun, diringkas dan ditampilkan dalam bentuk tabel. Jumlah studi yang memenuhi kriteria inklusi dari 41 artikel yang eligible didapatkan 12 artikel. Selanjutnya artikel dianalisis untuk mengali data mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kinerja perawat di puskesmas; yaitu faktor gaji, insentif, tunjangan dan kompensasi ,faktor lingkungan kerja, adanya promosi jabatan dan peluang pengembangan karir, tunjangan di luar gaji, rekan kerja, beban kerja, pengawasan dari atasan, motivasi, tanggungjawab, keselamatan dan kesehatan kerja, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, tipe puskesmas, status kepegawaian, jenis kelamin, usia dan status kewarganegaraan. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat puskesmas dapat dikelompokkan menjadi 2 kategori faktor, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik.

Kata kunci: faktor; kepuasan kerja; perawat

**FACTORS AFFECTING JOB SATISFACTION LEVELS OF HEALTH CENTRE  
NURSES: A LITERATURE REVIEW**

**ABSTRACT**

*Job satisfaction is one of the important aspects that can affect employee performance and productivity, including nurses at Puskesmas. The management of job satisfaction will be right on target if the factors that affect job satisfaction are known. This study aims to review and analyse the various factors that influence the job satisfaction of Puskesmas nurses and the grouping of these factors. This article is a literature review to analyse articles that focus on the discussion of nurses' job satisfaction. Database search from data sources: Google Scholar, Science Direct, Pubmed, ProQuest and Perpunas. Keywords “factor” AND “job satisfaction” AND “nurse” AND “primary healthcare” for literature published between January 2021 and June 2024. A total of Data were compiled, summarized and displayed in tabular form. The number of studies that met the inclusion criteria from 41 eligible articles was 12 articles. Furthermore, the articles were analyzed to obtain data on factors that influence nurse performance satisfaction in health centers; namely, salary, incentives, benefits and compensation factors, work environment factors, job promotion and career development opportunities, benefits outside of salary, work colleagues, workload, supervision from superiors, motivation, responsibility, occupational safety and health, personality compatibility with work, type of health centre, employment status, gender, age and citizenship status. Factors affecting job satisfaction of health centre nurses can be grouped into 2 categories of factors, namely intrinsic factors and extrinsic factors.*

*Keywords: factors; job satisfaction; nurses*

## PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting yang dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas pegawai, termasuk pegawai di Puskesmas. Kepuasan kerja (job satisfaction) dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Paparang et al., 2021). Beberapa studi menunjukkan tentang penelitian terkait kepuasan kerja. Beberapa diantaranya kepuasan dokter dengan lingkungan kerja dan kerja mereka dapat memengaruhi kualitas pelayanan kesehatan (Linzer et al., 2009), kepuasan pasien dengan pelayanan kesehatan (Haas et al., 2000), (Janicijevic et al., 2013), (Kvist et al., 2014), (Dawson, 2018), kepatuhan pasien terhadap instruksi medis (DiMatteo et al., 1993) dan komitmen dan pemeliharaan dokter (Linzer et al., 2009), (De Simone et al., 2018). Tingkat pergantian tenaga dokter yang tinggi disebabkan oleh rendahnya tingkat kepuasan kerja, hal ini dapat mengganggu penyediaan pelayanan dan akses ke pelayanan kesehatan. Sementara upaya perekrutan dan penggantian dapat meningkatkan biaya pelayanan kesehatan (Domagała et al., 2018). Puskesmas, sebagai unit pelayanan kesehatan primer, memiliki peran strategis dalam memberikan layanan kesehatan kepada masyarakat. Oleh karena itu, pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Puskesmas sangatlah penting.

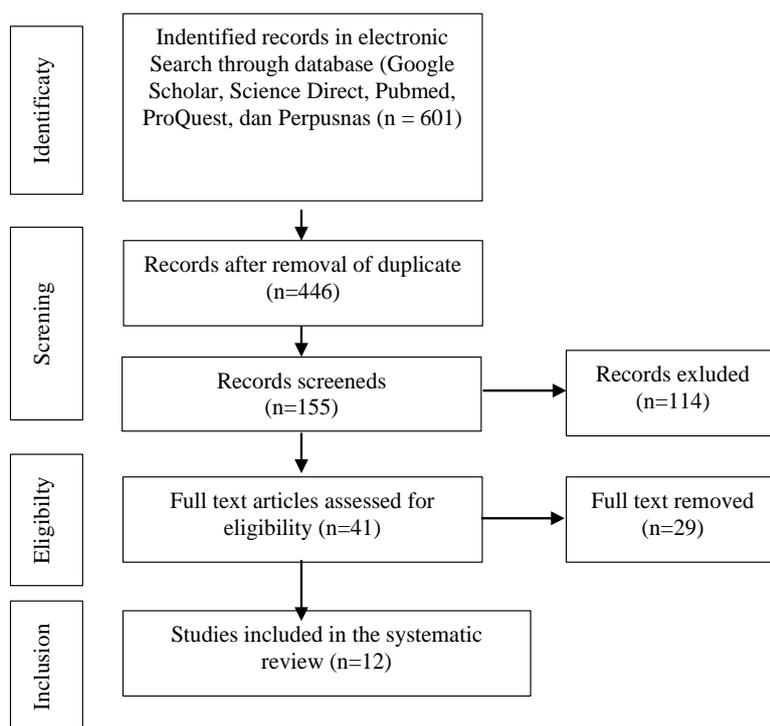
Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor internal, seperti lingkungan kerja dan hubungan antar rekan kerja, tetapi juga oleh faktor eksternal, seperti kebijakan organisasi dan dukungan manajemen. Faktor-faktor lain merupakan faktor pendukung pekerjaan, seperti beban kerja, keamanan kerja, dan tingkat pendapatan, atau lingkungan kerja, seperti jenis fasilitas, pengelolaan, pengembangan profesional, kerja tim, dan akses ke sumber daya sangat mempengaruhi kepuasan kerja (Domagała et al., 2018). Kepuasan kerja di antara perawat dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, beban kerja, dukungan tim, stres dan kelelahan emosional dan etnis (Van Bogaert et al., 2014), (Lu et al., 2019), (Doede, 2017), (Kristi L. Stringer, Bulent Turan, Lisa McCormick, Modupeoluwa Durojaiye, Laura Nyblade, Mirjam-Colette Kempf, Bronwen Lichtenstein, 2017). Kepuasan kerja di antara perawat juga secara negatif dikaitkan dengan pergantian (De Simone et al., 2018), (Lu et al., 2019), (Gebregziabher et al., 2020). Dalam konteks Puskesmas, faktor-faktor ini dapat mencakup beban kerja, kesempatan untuk pengembangan karir, imbalan yang diterima, serta dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan. Kepuasan kerja memiliki efek penting pada keberlanjutan tenaga kerja perawatan kesehatan dan perencanaan tenaga kerja. Praktisi kesehatan yang kelelahan secara fisik dan emosional akan memberikan kualitas perawatan yang lebih rendah kepada pasien (Nemmaniwar & Deshpande, 2016). Selain itu, dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang meliputi jam kerja, beban kerja, hubungan dengan rekan kerja dan supervisor, pendapatan, dan rasa hormat pasien terhadap praktisi kesehatan (Newton & Megan, 2020).

Terdapat dua faktor yang berpengaruh pada kepuasan kerja yaitu 'kebutuhan akan pertumbuhan atau aktualisasi diri', dan dikenal sebagai "motivation factors" (faktor motivasi) yang disebut juga sebagai faktor intrinsik dan faktor-faktor terkait dengan 'kebutuhan untuk menghindari ketidaknyamanan', dan dikenal sebagai "hygiene factors" (faktor kebersihan) disebut juga sebagai faktor ekstrinsik. Faktor motivasi meliputi pencapaian, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan, dan kemungkinan untuk tumbuh. Faktor kebersihan termasuk kebijakan dan administrasi perusahaan, hubungan dengan supervisor, hubungan interpersonal, kondisi kerja dan gaji (Wiley et al., 2023). Melalui ulasan ini, penulis bertujuan untuk menganalisis berbagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat Puskesmas serta pengelompokan faktor-faktor tersebut. Pengelompokan dimaksudkan untuk lebih memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat puskesmas, diharapkan dapat

diperoleh rekomendasi yang berguna bagi manajemen Puskesmas dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada pelayanan kepada masyarakat. Dengan latar belakang tersebut, ulasan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan dalam pengembangan sumber daya manusia di sektor kesehatan, serta meningkatkan efektivitas dan efisiensi layanan kesehatan di Puskesmas.

## METODE

Artikel ini ditulis dengan menggunakan metode literature review. Pengumpulan data dilakukan melalui tiga sumber data: Google Scholar, Science Direct, Pubmed, ProQuest, dan Perpustnas. Artikel yang dijadikan referensi berasal dari jurnal nasional dan internasional dan ditulis dalam bahasa Indonesia dan Inggris. Kata kunci yang digunakan untuk mencari artikel adalah “factor” AND “job satisfaction” AND “nurse” AND “primary healthcare”. Kata kunci dalam Bahasa Indonesia menggunakan “faktor kepuasan kerja perawat di puskesmas”. Karena pencarian artikel dibatasi pada artikel terbaru, tahun penerbitan artikel dibatasi pada empat tahun terakhir (2021–2024). Artikel yang digunakan tersedia dalam format asli, teks lengkap, dan akses terbuka. Pemilihan artikel didasarkan pada tujuan ulasan ini. Ulasan yang digunakan adalah makalah yang membahas faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada petugas kesehatan puskesmas. Penelitian ini tidak terbatas pada wilayah atau negara tertentu dan menggunakan desain penelitian kuantitatif atau kualitatif.



Dari hasil pencarian, ditemukan 479 artikel di Google Scholar, 59 artikel di ScienceDirect, 1 artikel di PubMed, 21 artikel di Proquest, dan 41 artikel di Perpustnas. Total artikel yang diambil dari kelima sumber tersebut sebanyak 601 artikel. Pencarian dilanjutkan dengan menyaring judul-judul yang berkaitan dengan topik pembahasan, sehingga menghasilkan sisa 446 judul artikel. Saat menelusuri abstrak untuk menemukan topik setiap artikel, ditemukan 41 artikel dan 114 artikel sisanya dikeluarkan karena merupakan duplikat. Pencarian dilanjutkan untuk mengevaluasi studi kelayakan terhadap kriteria inklusi: artikel yang diterbitkan antara 2021 dan 2024, artikel asli, teks lengkap, dan format akses terbuka. Hasil evaluasi, terdapat 12 artikel yang memenuhi kriteria inklusi dan dianggap sesuai, serta 29 artikel tidak memenuhi kriteria

inklusi dan dikeluarkan. Kriteria inklusi adalah artikel full text, yang meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat. Kriteria eksklusi yang digunakan yaitu artikel systematic review, meta-analysis, desain penelitian RCT, kasus kontrol, eksperimen kuasi, dan protokol studi, populasi penelitian hewan. Beberapa jurnal dikeluarkan karena menggunakan teknik tinjauan sistematik atau studi literatur. Proses pencarian dan pemilihan studi ditampilkan dengan alur PRISMA pada Gambar

## HASIL

Berdasarkan 12 artikel yang diulas, terdapat variasi metode yang digunakan dalam penelitian. Metode kuantitatif dengan desain studi cross sectional digunakan dalam 4 artikel (Moisoglou et al., 2021), (Manurung, Togar H & et. all, 2022), (Meisafitri, 2024), (Ermakasumayanti et al., 2024), 2 artikel menggunakan metode kualitatif dengan desain studi deskriptif (Nefidarmayanti et al., 2023), (Hasibuan et al., 2024), metode kuantitatif dengan desain studi cross sectional case control (Mulyadi & Dkk, 2021), metode kuantitatif dengan desain studi deskriptif (Yustiarta et al., 2021), metode analisis deskriptif dan verifikatif (Olaniyan et al., 2023), metode kuantitatif dengan desain studi non-experimental survey (Manurung et al., 2022), metode kuantitatif dengan desain studi observasional (Alotaibi et al., 2023), dan metode *observational analytical cross-sectional study* digunakan oleh masing-masing 1 artikel. Lokasi dan sampel penelitian bervariasi, dimana sebagian besar berada di Indonesia. Semua artikel bertujuan untuk meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat. Sampel penelitian terbanyak dilakukan di Arab Saudi yaitu sebanyak 50.000 responden (Alotaibi et al., 2023), jumlah sampel paling sedikit dilakukan pada penelitian di Puskesmas Padang Bulan Kota Medan yaitu sebanyak 5 orang (Hasibuan et al., 2024) dan satu penelitian tidak menyebutkan jumlah sampelnya. Secara lengkap hasil penelusuran tercantum dalam tabel 1.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kinerja sebagaimana dijelaskan pada semua artikel yang diulas; yaitu faktor gaji, insentif, tunjangan dan kompensasi (Moisoglou et al., 2021), (Manurung, Togar H & et. all, 2022), (Nefidarmayanti et al., 2023), (Mulyadi & Dkk, 2021), (Yustiarta et al., 2021), (Olaniyan et al., 2023); faktor lingkungan kerja (Moisoglou et al., 2021), (Manurung, Togar H & et. all, 2022), (Meisafitri, 2022), (Nefidarmayanti et al., 2023); adanya promosi jabatan dan peluang pengembangan karir (Moisoglou et al., 2021), (Manurung, Togar H & et. all, 2022), (Hasibuan et al., 2024); tunjangan di luar gaji (Moisoglou et al., 2021), (Manurung, Togar H & et. all, 2022), (Olaniyan et al., 2023); rekan kerja (Moisoglou et al., 2021), (Nefidarmayanti et al., 2023), (Hasibuan et al., 2024); beban kerja (Maqsura, 2023), (Mulyadi & Dkk, 2021); pengawasan dari atasan (Moisoglou et al., 2021), (Hasibuan et al., 2024); motivasi (Yustiarta et al., 2021); tanggungjawab (Mulyadi & Dkk, 2021); keselamatan dan kesehatan kerja (Manurung, Togar H & et. all, 2022); kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan (Nefidarmayanti et al., 2023); tipe puskesmas (Togar Hasudungan Manurung, Martha Irene Kartasurya, 2022); status kepegawaian (Togar Hasudungan Manurung, Martha Irene Kartasurya, 2022); jenis kelamin, usia dan status kewarganegaraan (Alotaibi et al., 2023).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat sebagaimana diulas dari beberapa artikel, dapat dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu kelompok intrinsik dan kelompok ekstrinsik. Hasil pengelompokan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat dilihat dalam tabel 2. Kelompok intrinsik meliputi faktor adanya promosi jabatan dan peluang pengembangan karir, beban kerja, motivasi, tanggungjawab, status kepegawaian, jenis kelamin, usia dan kewarganegaraan. Kelompok ekstrinsik terdiri dari gaji, insentif, tunjangan dan kompensasi, faktor lingkungan kerja, tunjangan di luar gaji, rekan kerja, pengawasan dari atasan,

keselamatan dan kesehatan kerja, Kesesuaian Kepribadian dengan Pekerjaan dan tipe puskesmas.

Tabel 1.

Ringkasan review artikel faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat

No	Judul Artikel	Penulis dan Tahun	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Sampel dan Jumlahnya	Lokasi Penelitian	Hasil Penelitian
1	Job Satisfaction in Primary Health Care in Athens, Greece: A Pilot Study	Moisoglou, et al., 2021	Menilai tingkat kepuasan kerja tenaga profesional kesehatan di layanan primer	Metode kuantitatif dengan desain studi cross sectional	Tenaga profesional kesehatan di layanan primer; 169 orang	Pusat Pelayanan Kesehatan Primer di Otoritas Kesehatan Regional Yunani	Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja 1) Sifat pekerjaan, 2) pengawasan, 3) rekan kerja, 4) komunikasi, 5) gaji, 6) promosi dan 7) tunjangan tambahan
2	Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai di Puskesmas Cikampek	Ipan Yustiarta, Tahun 2021	untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada kinerja pegawai di Puskesmas Cikampek	Metode analisis deskriptif dan verifikatif	Pegawai Puskesmas Cikampek	Puskesmas Cikampek	Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja 1) kompensasi, 2) motivasi
3	Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kepuasan Kerja Perawat di Puskesmas Mompang	Rudi Mulyadi, Mappedy, Achmad Rifa'I, Tahun 2021	menganalisa faktor tanggung jawab, pekerjaan, gaji/insentif, keamanan kerja dan promosi prestasi kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat di Puskesmas Mompang	Metode kuantitatif dengan desain studi cross sectional case control	Perawat honorer di Puskesmas Mompang Kecamatan Panyabungan Utara Kabupaten Mandailing Natal; 55 orang	Puskesmas Mompang Kecamatan Panyabungan Utara Kabupaten Mandailing Natal	Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja 1) tanggungjawab pekerjaan kerja 2) beban kerja 3) penghasilan/gaji
4	Faktor Determinan Kepuasan Kerja Perawat Puskesmas di Kabupaten Kotawaringin Barat berdasarkan Model Herzberg	Togar H Manurung, Martha Irene K, Ayun Sriatmi, Tahun 2022	Untuk mengetahui faktor determinan kepuasan kerja perawat puskesmas di Kabupaten Kotawaringin Barat	Metode kuantitatif dengan desain studi cross sectional dengan pendekatan kuantitatif	Perawat 10 Puskesmas di Kabupaten Kotawaringin Barat; 100 orang	Kabupaten Kotawaringin Barat	Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja 1) lingkungan kerja fisik, 2) pengembangan karir, 3) insentif, 4) keselamatan dan kesehatan kerja
5	Demografi dan Kepuasan Kerja Perawat Puskesmas di Kabupaten Kotawaringin Barat	Manurung, et al., 2022	Mengetahui faktor demografi yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat Puskesmas di Kabupaten Kotawaringin Barat	Metode kuantitatif dengan desain studi observasional	Perawat 10 Puskesmas di Kabupaten Kotawaringin Barat; 95 orang	Kabupaten Kotawaringin Barat	Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja 1) tipe puskesmas 2) status kepegawaian
6	Hubungan Jasa Pelayanan Dan Kondisi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Tenaga Perawat Di Era Jaminan	Meisafitri, Dian, Tahun 2022	untuk mengetahui hubungan jasa pelayanan dan kondisi kerja dengan kepuasan kerja tenaga perawat di era	Metode kuantitatif dengan desain studi cross sectional	Perawat Puskesmas di Kota Jambi; 92 orang	Puskesmas di Kota Jambi	Kepuasan kerja dipengaruhi kondisi kerja

No	Judul Artikel	Penulis dan Tahun	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Sampel dan Jumlahnya	Lokasi Penelitian	Hasil Penelitian
	Kesehatan Nasional (JKN) Puskesmas Kota Jambi		Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) Puskesmas Kota Jambi tahun 2021				
7	Pengaruh Promosi Jabatan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Puskesmas Sidamulih Pangandaran	Hardiyanty Rangny; Tahun 2022	untuk membuktikan dan menjelaskan pengaruh promosi jabatan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Puskesmas Sidamulih Pangandaran	Metode kuantitatif dengan desain studi analisis deskriptif	Karyawan Puskesmas Sidamulih Pangandaran; 66 orang	Puskesmas Sidamulih Pangandaran	Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja 1)promosi jabatan, 2)kompensasi dan 3)lingkungan kerja
8	Factors affecting job satisfaction among nurses working in Ondo state	Joseph Olawale Olaniyan, Kemisola Mercy Adetunji and Ademola Abiodun Adetunji; Tahun 2023	Untuk menilai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan pekerjaan perawat dalam pelayanan di RS Pendidikan Ondo	Metode kuantitatif dengan desain studi non-experimental survey	Perawat di RS Pendidikan Ondo; 154 orang	RS Pendidikan Ondo Nigeria	Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah gaji dan tunjangan
9	Gambaran Kepuasan Kerja ASN (Aparatur Sipil Negara) Di Puskesmas Rambung Binjai	Nefidarmay anti, Junwelly Hasahatan Sinaga, Sasa Raci, Akifah Khanza ZR; Tahun 2023	untuk mengetahui gambaran kepuasan kerja pada ASN (Aparatur Sipil Negara) di Puskesmas Rambung Binjai	Metode kualitatif dengan desain studi Deskriptif	ASN di Puskesmas Rambung; 50 orang	Puskesmas Rambung Binjai	Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja 1)pekerjaan, 2) gaji, 3)kondisi dan situasi kerja, 4)rekan kerja mendukung, 5)kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan
10	Hubungan antara beban kerja dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Bangkinang Kabupaten Kampar Tahun 2023	Ermakasum ayanti, Hotna, Siti Mayasari, Endang, Tahun 2024	Untuk mengetahui hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja pada perawat	Metode kuantitatif dengan desain studi cross sectional	seluruh perawat pelaksana sebanyak 30 orang	di ruang rawat inap Pejuang dan Sahabat RSUD Bangkinang	hubungan yang bermakna antara beban kerja dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang Pejuang dan Sahabat RSUD Bangkinang
11	The Analysis of Job Satisfaction of Health Practitioners in Saudi Arabia: Determinants and Strategic Recommendations for Health Workforce Planning	Alotaibi et al., 2023	untuk memahami faktor penentu Strategi Perencanaan Tenaga Kerja di Arab Saudi	Metode observasional analytical cross-sectional study	Semua petugas kesehatan terdaftar di Arab Saudi; 50.000 orang	Arab Saudi	Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain 1) jenis kelamin, 2) usia, serta 3) kewarganegaraan
12	Motivasi dan Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Padang Bulan Kota Medan	Hasibuan, et al., 2024	Untuk menganalisis motivasi dan kepuasan kerja tenaga medis di Puskesmas Padang Bulan	Metode kualitatif dengan desain studi Deskriptif	Tenaga kesehatan di Puskesmas Padang Bulan Kota Medan; 5 orang	Puskesmas Padang Bulan Kota Medan	Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain 1) hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan timnya, 2) pengawasan yang

No	Judul Artikel	Penulis dan Tahun	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Sampel dan Jumlahnya	Lokasi Penelitian	Hasil Penelitian
			serta mengidentifikasi faktor utama penyebab motivasi dan ketidakpuasan karyawan				suportif dan konstruktif dari atasan, serta 3) peluang kemajuan bagi karyawan yang berkinerja tinggi

**Tabel 2.**

**Hasil pengelompokan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja**

Kelompok Intrinsik	Kelompok Ekstrinsik
Adanya promosi jabatan dan peluang pengembangan karir	Gaji, insentif, tunjangan dan kompensasi
Beban kerja	Faktor lingkungan kerja
Motivasi	Tunjangan di luar gaji
Tanggungjawab	Rekan kerja
Status kepegawaian	Pengawasan dari atasan
Jenis kelamin	Keselamatan dan kesehatan kerja
Usia	Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan
Kewarganegaraan	Tipe puskesmas

**PEMBAHASAN**

Literature review yang dilakukan terhadap beberapa literatur mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja bukan merupakan pengulasan pertama, namun ulasan yang membahas kepuasan kerja perawat puskesmas dimungkinkan belum banyak dilakukan.

**Faktor Intrinsik**

Faktor intrinsik merupakan faktor motivasi yang berkaitan dengan unsur pekerjaan itu sendiri. Faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja juga terjadi pada diri karyawan, peningkatan usaha karyawan dan peningkatan kinerja karyawan. Faktor ini merupakan sumber motivasi paling kuat yang mendatangkan kepuasan kerja pada karyawan. Faktor intrinsik meliputi kinerja, pengakuan/penghargaan, tanggung jawab, dan peluang untuk berkembang (Herzberg, 1987). Adanya promosi jabatan dan peluang pengembangan karir merupakan salah satu faktor intrinsik yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat puskesmas. Beban kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Ketika beban kerja terlalu berat atau tidak sesuai dengan kapasitas individu, hal ini dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan motivasi, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kepuasan kerja. Sebaliknya, beban kerja yang seimbang dan sesuai dengan kemampuan karyawan dapat meningkatkan rasa pencapaian, keterlibatan, dan kepuasan terhadap pekerjaan mereka (Rangny, 2022; Yustiarta et al., 2021).

Tanggung jawab yang diemban oleh perawat di puskesmas memainkan peran signifikan dalam mempengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka. Tanggung jawab yang jelas dan sesuai dengan kompetensi dapat meningkatkan rasa pencapaian dan kepuasan perawat terhadap pekerjaan mereka. Namun, tanggung jawab yang terlalu berat atau tidak realistis dapat menimbulkan stres dan kelelahan, yang berdampak negatif terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwa beban tanggung jawab perawat dikelola dengan baik dan didukung oleh pelatihan serta sumber daya yang memadai agar mereka dapat menjalankan tugas mereka dengan efektif dan merasa puas dengan pekerjaan mereka (Mulyadi & Dkk, 2021). Perawat yang memiliki status kepegawaian tetap atau permanen cenderung merasa lebih aman secara finansial dan profesional, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka. Sebaliknya, perawat dengan status kepegawaian kontrak atau non-permanen mungkin menghadapi ketidakpastian kerja dan kurangnya stabilitas, yang dapat menurunkan tingkat kepuasan mereka.

Kepastian status kepegawaian berperan penting dalam memberikan rasa stabilitas dan komitmen terhadap pekerjaan, sehingga berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja perawat (Togar Hasudungan Manurung, Martha Irene Kartasurya, 2022)

Jenis kelamin dapat mempengaruhi kepuasan kerja melalui berbagai faktor seperti perbedaan dalam ekspektasi sosial, dinamika tempat kerja, dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Dalam beberapa kasus, perbedaan persepsi terhadap kesempatan karir, dukungan dari atasan, atau lingkungan kerja dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja antara pria dan wanita. Misalnya, perasaan diterima dan dihargai di tempat kerja sering kali berdampak pada kepuasan kerja, yang dapat berbeda berdasarkan jenis kelamin. Usia dapat mempengaruhi kepuasan kerja karena pengalaman kerja, prioritas, dan harapan yang berbeda pada setiap kelompok usia. Karyawan yang lebih muda mungkin mencari peluang pengembangan karir dan tantangan baru, sedangkan karyawan yang lebih tua mungkin lebih fokus pada stabilitas dan keseimbangan kerja-hidup. Kepuasan kerja dapat bervariasi sesuai dengan bagaimana pekerjaan memenuhi kebutuhan dan harapan yang berbeda di berbagai tahap kehidupan dan karir. Kewarganegaraan dapat mempengaruhi kepuasan kerja terkait dengan faktor-faktor seperti perbedaan budaya, adaptasi terhadap lingkungan kerja, dan perbedaan dalam hak-hak kerja serta perlakuan di tempat kerja. Karyawan dari latar belakang budaya yang berbeda mungkin menghadapi tantangan dalam beradaptasi dengan norma-norma organisasi atau mengalami diskriminasi, yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja mereka. Kewarganegaraan juga dapat memengaruhi ekspektasi terhadap manfaat, upah, dan perlakuan yang diterima di tempat kerja.

### **Faktor Ekstrinsik**

Faktor Ekstrinsik merupakan faktor yang berasal dari luar lingkup pekerjaan dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang pegawai. Faktor ekstrinsik meliputi faktor yang berasal dari luar diri karyawan. Kepuasan kerja ekstrinsik muncul dari efek eksternal pekerjaan dan disebut juga “hygiene factors” (Graehn & Uhl-Bien dalam Al-Asadi et al., 2019). Faktor ekstrinsik meliputi pengawasan, pendapatan dan keamanan kerja, lingkungan kerja dan pengaruh eksternal, hubungan dengan rekan kerja, dan kebijakan organisasi (Herzberg, 2003). Faktor ekstrinsik dari ulasan ini meliputi gaji, insentif, tunjangan dan kompensasi, faktor lingkungan kerja, tunjangan di luar gaji, rekan kerja, pengawasan dari atasan, keselamatan dan kesehatan kerja, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan dan tipe puskesmas

Secara keseluruhan, kombinasi dari gaji, insentif, tunjangan, dan kompensasi memainkan peran kunci dalam menentukan kepuasan kerja. Gaji merupakan komponen utama dari kompensasi yang seringkali menjadi indikator penting dalam kepuasan kerja. Gaji yang kompetitif dan sesuai dengan tanggung jawab serta kinerja karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan merasa dihargai dan mendapatkan imbalan yang adil. Sebaliknya, gaji yang rendah atau tidak memadai dibandingkan dengan standar industri atau harapan karyawan dapat mengakibatkan ketidakpuasan, merasa kurang dihargai, dan berpotensi menurunkan motivasi. Insentif, seperti bonus atau program penghargaan berbasis kinerja, dapat berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja dengan memberikan dorongan tambahan bagi karyawan untuk mencapai target dan berkontribusi lebih baik. Insentif yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan rasa pencapaian dan motivasi, serta memberikan pengakuan yang diperlukan untuk upaya ekstra yang dilakukan oleh karyawan. Insentif yang tidak sesuai atau tidak adil, sebaliknya, bisa menurunkan kepuasan kerja dan mempengaruhi kepercayaan karyawan terhadap sistem penghargaan di perusahaan.

Tunjangan, seperti asuransi kesehatan, tunjangan transportasi, dan tunjangan pensiun, berkontribusi pada kesejahteraan karyawan dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Tunjangan yang komprehensif dan relevan dengan kebutuhan karyawan dapat meningkatkan rasa kesejahteraan dan kepuasan. Tunjangan yang kurang memadai atau tidak sesuai dengan harapan karyawan dapat menambah rasa ketidakpuasan dan mempengaruhi motivasi kerja. Kompensasi mencakup semua elemen gaji, insentif, tunjangan, dan bentuk pembayaran lainnya. Kompensasi yang seimbang dan adil, serta sesuai dengan standar industri dan kontribusi karyawan, dapat meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan. Karyawan cenderung merasa lebih puas dan termotivasi jika mereka merasa kompensasi yang diterima mencerminkan nilai dan usaha mereka. Ketidakadilan dalam struktur kompensasi atau ketidakmampuan perusahaan untuk memenuhi harapan karyawan dapat mengurangi kepuasan dan meningkatkan turnover. Lingkungan kerja yang baik, meliputi fasilitas yang memadai, kebersihan, serta suasana kerja yang mendukung, berkontribusi besar terhadap kepuasan kerja perawat. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman membantu perawat merasa lebih nyaman dan bersemangat dalam menjalankan tugas mereka, sementara lingkungan yang buruk atau tidak kondusif dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan kepuasan kerja.

Tunjangan di luar gaji, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan transportasi, dan tunjangan makan, dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan memberikan dukungan tambahan yang memenuhi kebutuhan karyawan. Tunjangan yang dianggap bermanfaat dan memadai akan meningkatkan rasa dihargai dan kesejahteraan perawat, sedangkan tunjangan yang kurang memadai atau tidak relevan dapat mengurangi kepuasan kerja. Hubungan yang baik dengan rekan kerja berperan penting dalam kepuasan kerja. Perawat yang memiliki rekan kerja yang mendukung, kooperatif, dan komunikatif cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Lingkungan kerja yang harmonis dan saling mendukung dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, sedangkan konflik atau ketidaknyamanan dengan rekan kerja dapat menurunkan kepuasan. Pengawasan dari atasan yang efektif dan mendukung berkontribusi pada kepuasan kerja. Atasan yang memberikan bimbingan yang jelas, umpan balik yang konstruktif, dan dukungan akan membuat perawat merasa dihargai dan didorong untuk berkembang. Sebaliknya, pengawasan yang terlalu ketat atau tidak adil dapat menyebabkan stres dan menurunkan kepuasan kerja.

Aspek keselamatan dan kesehatan kerja yang baik sangat penting untuk kepuasan kerja. Perawat yang merasa aman dari risiko cedera dan terpapar risiko kesehatan di tempat kerja cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Pengelolaan risiko dan penyediaan perlengkapan serta prosedur keselamatan yang memadai dapat meningkatkan rasa aman dan kepuasan kerja. Kesesuaian antara kepribadian perawat dengan tuntutan pekerjaan berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja. Perawat yang merasa bahwa pekerjaan mereka cocok dengan kepribadian, minat, dan nilai-nilai pribadi mereka cenderung merasa lebih puas dan termotivasi. Kesesuaian ini membantu mereka merasa lebih terhubung dengan pekerjaan mereka dan lebih mampu mengatasi tantangan yang ada. Tipe puskesmas, seperti puskesmas yang lebih besar dengan berbagai spesialisasi versus puskesmas yang lebih kecil dan umum, dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Perawat mungkin merasa lebih puas di puskesmas yang menawarkan kesempatan untuk pengembangan karir, spesialisasi, atau dengan sistem manajemen yang lebih baik. Sebaliknya, perawat di puskesmas dengan sumber daya terbatas atau manajemen yang kurang efektif mungkin mengalami tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah. Secara keseluruhan, kombinasi dari berbagai faktor-faktor ini mempengaruhi bagaimana perawat merasakan pekerjaan mereka dan seberapa puas mereka dengan lingkungan kerja mereka di puskesmas. Memperhatikan dan mengelola faktor-faktor ini dengan baik dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan kesejahteraan perawat.

## SIMPULAN

Hasil kajian literature review ini menunjukkan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat puskesmas dapat dikelompokkan menjadi 2 kategori faktor, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik merujuk pada faktor-faktor yang meningkatkan motivasi kerja pegawai dan berkaitan dengan aspek pekerjaan itu sendiri. Faktor intrinsik mencakup persepsi terhadap pekerjaan dan organisasi, seperti pengakuan dan penghargaan atas prestasi, termasuk promosi, beban kerja eksekutif yang berat sehingga menimbulkan stres kerja, dan perasaan bangga terhadap organisasi dan rasa aman dalam pekerjaan seseorang. Sedangkan faktor eksternal meliputi pengawasan dan pemantauan secara vertikal atau horizontal, komunikasi internal, sistem gaji dan kompensasi berdasarkan beban kerja, hubungan baik dengan rekan kerja dan kerja sama tim dan manajemen pekerjaan yang mengacu pada kondisi, lingkungan kerja dan tugas yang diberikan oleh atasan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alotaibi, T., Alsaifi, M., Alariyani, O., Alqarni, A. A., Abuzenada, M., Almutairi, E., Nakshabandi, Z., Alyami, F., Alsaywid, B., & Lytras, M. (2023). The Analysis of Job Satisfaction of Health Practitioners in Saudi Arabia: Determinants and Strategic Recommendations for Health Workforce Planning. *Cureus*, *15*(12), 1–10. <https://doi.org/10.7759/cureus.50891>
- Dawson, J. (2018). Links between NHS staff experience and patient satisfaction: Analysis of surveys from 2014 and 2015. *Health Services and Delivery Research*, *2*(50), 1–52. [www.england.nhs.uk/about/equality/equality-hub/equality-](http://www.england.nhs.uk/about/equality/equality-hub/equality-)
- De Simone, S., Planta, A., & Cicotto, G. (2018). The role of job satisfaction, work engagement, self-efficacy and agentic capacities on nurses' turnover intention and patient satisfaction. *Applied Nursing Research*, *39*(November 2017), 130–140. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2017.11.004>
- DiMatteo, M. R., Sherbourne, C. D., Hays, R. D., Ordway, L., Kravitz, R. L., McGlynn, E. A., Kaplan, S., & Rogers, W. H. (1993). Physicians' Characteristics Influence Patients' Adherence to Medical Treatment: Results From the Medical Outcomes Study. *Health Psychology*, *12*(2), 93–102. <https://doi.org/10.1037/0278-6133.12.2.93>
- Doede, M. (2017). Race as a predictor of job satisfaction and turnover in US nurses. *Journal of Nursing Management*, *25*(3), 207–214. <https://doi.org/10.1111/jonm.12460>
- Domagała, A., Bała, M. M., Storman, D., Peña-Sánchez, J. N., Świercz, M. J., Kaczmarczyk, M., & Storman, M. (2018). Factors associated with satisfaction of hospital physicians: A systematic review on european data. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *15*(11). <https://doi.org/10.3390/ijerph15112546>
- Ermakasumayanti, Hotna, S., & Mayasari, E. (2024). Hubungan antara beban kerja dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Bangkinang Kabupaten Kampar Tahun 2023. *Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai*, *8*(1), 159–166.
- Gebregziabher, D., Berhanie, E., Berihu, H., Belstie, A., & Teklay, G. (2020). The relationship between job satisfaction and turnover intention among nurses in Axum comprehensive and specialized hospital Tigray, Ethiopia. *BMC Nursing*, *19*(1), 1–8. <https://doi.org/10.1186/s12912-020-00468-0>
- Haas, J. S., Cook, E. F., Puopolo, A. L., Burstin, H. R., Cleary, P. D., & Brennan, T. A. (2000). Is the professional satisfaction of general internists associated with patient satisfaction? *Journal of General Internal Medicine*, *15*(2), 122–128. <https://doi.org/10.1046/j.1525-1497.2000.02219.x>
- Hasibuan, I. D., Harahap, J. W., Rahmawati, N., Hasibuan, I. S. M., & Laoli, A. N. (2024). Motivasi dan Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Padang Bulan Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Rustida*, *11*(1), 37–48.

- Herzberg, F. (1987). One more time: How do you motivate your employees. *Hbr*, 6(5), 76–86. [https://www.insidemarketing.it/wp-content/uploads/2020/08/one\\_more\\_time\\_-\\_how\\_do\\_you\\_motivate\\_employees.pdf](https://www.insidemarketing.it/wp-content/uploads/2020/08/one_more_time_-_how_do_you_motivate_employees.pdf)
- Janicijevic, I., Seke, K., Djokovic, A., & Filipovic, J. (2013). Healthcare workers satisfaction and patient satisfaction - Where is the linkage? *Hippokratia*, 17(2), 157–162.
- Kristi L. Stringer, Bulent Turan, Lisa McCormick, Modupeoluwa Durojaiye, Laura Nyblade, Mirjam-Colette Kempf, Bronwen Lichtenstein, and J. M. T. (2017). Disparities in Nurse Job Dissatisfaction and Intent to Leave: Implications for Retaining A Diverse Workforce. *Physiology & Behavior*, 176(3), 139–148. <https://doi.org/10.1002/hep.30150>. Ductular
- Kvist, T., Voutilainen, A., Mäntynen, R., & Vehviläinen-Julkunen, K. (2014). The relationship between patients' perceptions of care quality and three factors: Nursing staff job satisfaction, organizational characteristics and patient age. *BMC Health Services Research*, 14(1), 1–10. <https://doi.org/10.1186/1472-6963-14-466>
- Linzer, M., Manwell, L. B., Williams, E. S., Bobula, J. a, Brown, R. L., Varkey, A. B., Man, B., McMurray, J. E., Maguire, A., Horner-Ibler, B., & Schwartz, M. D. (2009). Improving Patient Care Annals of Internal Medicine Working Conditions in Primary Care : Physician Reactions and Care Quality. *Annals of Internal Medicine*, 151(1), 28–36, W6-9. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/19581644>
- 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>
- Manurung, Togar H, M., & et. all. (2022). Faktor Determinan Kepuasan Kerja Perawat Puskesmas Di Kabupaten Kotawaringin Barat Berdasarkan Model Herzberg. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 7(3), 3058–3076. <https://jurnal.syntaxliterate.co.id/index.php/syntax-literate/article/view/6588>
- Manurung, T. H., Kartasurya, M. I., & Sriatmi, A. (2022). Kepuasan Kerja Staf Puskesmas Rawat Jalan dan Puskesmas Rawat Inap di Kabupaten Kotawaringin Barat. *Malahayati Nursing Journal*, 4(9), 2324–2334. <https://doi.org/10.33024/mnj.v4i9.6997>
- Maqsura, A. A. (2023). *Hubungan Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di wilayah Kerja Puskesmas Manimpahoi*.
- Meisafitri, D. (2022). *Hubungan Jasa Pelayanan Dan Kondisi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Tenaga Perawat Di Era Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) Puskesmas Kota Jambi*.
- Meisafitri, D. (2024). *Health Workers' Job Satisfaction in the Era of National Health Insurance: Services and Working Conditions*. 25(1), 89–97.
- Moisoglou, I., Meimeti, E., Arvanitidou, E., Galanis, P., Ntavoni, G., & Zavras, D. (2021). Job Satisfaction in Primary Health Care in Athens, Greece: A Pilot Study Training Coordinator for the Nursing Specialty “Public Health / Community Nursing” in Central and Western Macedonia, 3rd Regional Health Authority of Macedonia, Thessaloniki, Greece. *International Journal of Caring Sciences*, 14(1), 1–166. [www.internationaljournalofcaringsciences.org](http://www.internationaljournalofcaringsciences.org)
- Mulyadi, R., & Dkk. (2021). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kepuasan Kerja di Puskesmas Mompang. *Jurnal Ilmu Keperawatan Indonesia (JIKPI)*, 2(1).
- Nefidarmayanti, Sinaga, J. H., & AKZ, S. R. (2023). Gambaran Kepuasan Kerja ASN (Aparatur Sipil Negara) Di Puskesmas Rambung Binjai. In *repository.uhn.ac.id*.
- Nemmaniwar, A. G., & Deshpande, M. S. (2016). Job Satisfaction among Hospital Employees : A Review of Literature. *IOSR Journal of Business and Management*, 18(6), 27–31. <https://doi.org/10.9790/487X-1806032731>
- Newton, J., & Megan, S. (2020). Relationships between burnout, turnover intention, job satisfaction, job demands and job resources for mental health personnel in an Australian

- mental health service. *BMC Health Services Research*, 19(1), 1–11. <https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12913-018-3841-z>
- Olaniyan, J. O., Adetunji, K. M., & Adetunji, A. A. (2023). Factors affecting job satisfaction among nurses working in Ondo state. *Future Business Journal*, 9(1). <https://doi.org/10.1186/s43093-023-00267-4>
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/33793>
- Rangny, H. (2022). *Pengaruh Promosi Jabatan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Puskesmas Sidamulih Pangandaran*.
- Togar Hasudungan Manurung, Martha Irene Kartasurya, A. S. (2022). Demografi dan Kepuasan Kerja Perawat Puskesmas di Kabupaten Kotawaringin Barat. *Jurnal Kesehatan Indonesia*.
- Van Bogaert, P., Timmermans, O., Weeks, S. M., van Heusden, D., Wouters, K., & Franck, E. (2014). Nursing unit teams matter: Impact of unit-level nurse practice environment, nurse work characteristics, and burnout on nurse reported job outcomes, and quality of care, and patient adverse events-A cross-sectional survey. *International Journal of Nursing Studies*, 51(8), 1123–1134. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2013.12.009>
- Wiley, J., York, N., & Wiley, J. (2023). The motivation to work , by F . Herzberg , B . Mausner and B . -C . Snyderman - Book Review. *Industrial Relations*, 15, 275–276.
- Yustiarta, I., Manajemen, P. M., Pascasarjana, F., & Pasundan, U. (2021). *Artikel Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Di Puskesmas Cikampek*. 1–13.