

**SKRIPSI**

**HUBUNGAN FASILITAS KERJA TERHADAP KEPUASAN  
PEGAWAI DI UPTD. PUSKESMAS LEMPAKE  
KOTA SAMARINDA**

***THE RELATIONSHIP OF WORK FACILITIES TO EMPLOYEE  
SATISFACTION AT UPTD. PUSKESMAS LEMPAKE  
KOTA SAMARINDA***



**MAULANA KHASANI ROHMAN  
NIM. 201326110024**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI RUMAH SAKIT  
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN  
MUTIARA MAHAKAM SAMARINDA  
2024**

**HUBUNGAN FASILITAS KERJA TERHADAP KEPUASAN  
PEGAWAI DI UPTD. PUSKESMAS LEMPAKE  
KOTA SAMARINDA**



**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar  
**Sarjana Kesehatan (S.Kes)**  
Pada  
Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam Samarinda

**OLEH :**

**MAULANA KHASANI ROHMAN**  
**NIM. 201326110024**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI RUMAH SAKIT  
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN  
MUTIARA MAHAKAM SAMARINDA  
2024**

## LEMBAR PENGESAHAN



### Karya Tulis Skripsi

Nama : Maulana Khasani Rohman

NIM : 201326110024

Program Studi : Administrasi Rumah Sakit (S-1)

Judul Penelitian : Hubungan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Pegawai di UPTD.  
Puskesmas Lempake Kota Samarinda

Telah Dipertahankan Di hadapan Dewan Penguji dan Dinyatakan Lulus  
Pada Hari Selasa, Tanggal 25, Bulan Juni, Tahun 2024

No.	Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1	<u>Zulkifli Umar, M.Kes</u> NIDN. 1127019103	Ketua Dewan Penguji	
2	<u>Nurhasanah, MARS</u> NIDN. 1106038706	Sekretaris Penguji	
3	<u>Hj. Masitah, MQIH</u> NIP. 196901291993022002	Anggota Penguji	
4	<u>Hj. Herni Johan, Ph.D</u> NIDN. 1105126901	Anggota Penguji	
5	<u>M. Ardan, M.Kes</u> NIDN. 1104109201	Anggota Penguji	

Mengetahui,  
Ketua STIKES  
Mutiana Mahakam Samarinda



Hj. Herni Johan, SE., SKM., M.Si., M.Kes., Ph.D  
NIDN. 1105126901

Disetujui,  
Koordinator Program Studi  
Administrasi Rumah Sakit

M. Ardan, SKM., M.Kes  
NIDN. 1104109201

## LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya **Maulana Khasani Rohman** NIM 201326110024 Mahasiswa Program Studi Administrasi Rumah Sakit menyatakan :

1. Karya tulis atau skripsi saya ini adalah asli dan belum pernah ditujukan untuk mendapat gelar akademik (sarjana), baik di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam Samarinda maupun di perguruan tinggi lainnya
2. Karya tulis atau skripsi saya ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa dari pihak-pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing
3. Dalam karya tulis atau skripsi saya ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan atau ketidakberesan dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis atau skripsi ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Samarinda, 25 Juni 2024

Yang membuat pernyataan,



Handwritten signature of Maulana Khasani Rohman.

**Maulana Khasani Rohman**

NIM. 201326110024

## RIWAYAT HIDUP

1. Nama : Maulana Khasani Rohman
2. NIM : 201326110024
3. Tempat Lahir : Kutai Timur
4. Tanggal Lahir : 18 Mei 2002
5. Jenis Kelamin : Laki-Laki
6. Agama : Islam
7. Asal SLTA/Akademi : SMK N 17 Samarinda
8. Status Perkawinan : Belum Menikah
9. Alamat Asal : Jalan Purworejo, Desa Karya Bhakti, Kecamatan Muara Wahau, Kabupaten Kutai Timur
10. Orang Tua/Wali : Ayah : Sungkono  
Ibu : Siyamirah
11. Email : [Maulanakhasani12@gmail.com](mailto:Maulanakhasani12@gmail.com)
12. Kontak Person : 081348591798
13. Riwayat Pendidikan : 1. SD N 009 Muara Wahau  
2. SMP N 2 Muara Wahau  
3. SMK N 17 Samarinda  
4. STIKES Mutiara Mahakam Samarinda
14. Kegiatan Akademik Luar Kampus
  - A. Pelatihan *Basic Life Support (BLS) Update AHA 2015* Tahun 2021
  - B. Praktik Residensi I di UPTD. Puskesmas Juanda Kota Samarinda
  - C. Praktik Residensi II di RSUD Inche Abdoel Moeis Samarinda
  - D. Magang di BLUD Puskesmas Muara Wahau
  - E. Magang Mandiri di UPTD. Puskesmas Air Putih Kota Samarinda



## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul "*Hubungan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Pegawai di UPTD. Puskesmas Lempake Kota Samarinda*" sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Karya Tulis Skripsi ini penulis susun sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Kesehatan (S.Kes) di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam Samarinda.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis mendapatkan banyak pengarahan dan bantuan dari berbagai pihak, untuk itu penulis tidak lupa mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat Bapak/Ibu:

1. DR. Haksan Darwangsah, M. Si, Selaku Pembina Yayasan Mutiara Mahakam.
2. DR. H. Haeruddin, M.Si, Selaku Ketua Yayasan Mutiara Mahakam.
3. Hj. Herni Johan, SE., SKM., M.Si., M.Kes., Ph.D, Selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam Samarinda.
4. M. Ardan, SKM., M.Kes, Selaku Koordinator Program Studi Administrasi Rumah Sakit.
5. Zulkifli Umar, SKM., M.Kes, Selaku pembimbing I, yang telah banyak memberikan petunjuk, saran dan dorongan moril selama penyusunan skripsi ini.
6. Nurhasanah, SKM., MARS, Selaku pembimbing II, yang telah banyak memberikan petunjuk, saran, dorongan moril selama penyusunan skripsi ini.
7. Hj. Masitah, SKM., MQIH, Selaku penguji I yang telah memberikan banyak masukan dan saran agar penulisan skripsi ini menjadi lebih baik.
8. Hj. Herni Johan, SE., SKM., M.Si., M.Kes., Ph.D, Selaku penguji II yang telah memberikan banyak masukan dan saran agar penulisan skripsi ini menjadi lebih baik.
9. M.Ardan, SKM., M.Kes, Selaku penguji III yang telah memberikan banyak masukan dan saran agar penulisan skripsi ini menjadi lebih baik.
10. Seluruh Dosen Program Studi Administrasi Rumah Sakit Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam Samarinda, yang telah memberikan banyak ilmu dan pengalaman, serta mendidik penulis selama masa perkuliahan.
11. dr. Misbahuddin Hasan, Selaku Kepala UPTD. Puskesmas Lempake Kota Samarinda yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian.
12. dr. Ranirosanti, Selaku Kepala UPTD. Puskesmas Karang Asam Kota Samarinda yang telah memberikan izin untuk melakukan uji validitas dan reabilitas.
13. Ayahanda Sungkono dan Ibunda Siyamirah, atas segala motivasi semangat, hiburan, dan doa yang selalu menyertai, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
14. Saudara Muhammad Alhimni Rusdi dan Yusuf Bobby Mawaludin, atas segala motivasi, hiburan, semangat, serta doa yang selalu menyertai, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

15. Rekan-Rekan Sarjana Administrasi Rumah Sakit Angkatan II yang tetap solid dalam saling membantu serta saling mensupport selama perkuliahan hingga selesai.
16. Seluruh responden yang telah memberikan waktu dan jawaban terbaiknya untuk membantu penyelesaian skripsi ini.
17. Semua, pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terimakasih atas segala motivasi dan dukungan baik moril maupun materil demi terselesaikannya skripsi ini dengan baik.
18. Terakhir, terimakasih kepada diri penulis Maulana Khasani Rohman, karena telah berjuang keras sejauh ini. Serta tidak pernah menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin.

Semoga Allah SWT memberi balasan pahala atas semua amal kebaikan yang diberikan. Penulis menyadari skripsi ini masih banyak kekurangan, untuk itu segala kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan, akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis pada khususnya dan bagi semua pembaca pada umumnya.

Samarinda, 25 Juni 2024

**Penulis**

**Maulana Khasani Rohman**

## DAFTAR ISI

Halaman Judul	
Prasyarat Gelar	
Pengesahan	
Pernyataan Orisinalitas	
Daftar Riwayat Hidup	
Kata Pengantar .....	i
Daftar Isi .....	iii
Daftar Tabel .....	v
Daftar Gambar .....	vi
Daftar Rumus .....	vii
Daftar Lampiran.....	viii
Daftar Singkatan .....	ix
Abstrak .....	xi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Puskesmas .....	7
B. Pegawai .....	9
C. Fasilitas Kerja .....	12
D. Kepuasan Pegawai .....	17
E. Penelitian Terdahulu .....	19
<b>BAB III KERANGKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN</b>	
A. Kerangka Teori .....	21
B. Kerangka Konsep.....	21
C. Hipotesis .....	22
<b>BAB IV METODE PENELITIAN</b>	
A. Desain Penelitian .....	23
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	23
C. Desain Sampel .....	23
D. Definisi Operasional .....	25
E. Sumber Data, Alur dan Prosedur Intrumen Penelitian .....	26
F. Pengolahan dan Analisis Data .....	32
<b>BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	34
B. Karakteristik Responden.....	38
C. Distribusi Variabel Penelitian.....	42
D. Analisis Hubungan Antar Variabel.....	43
E. Pembahasan .....	47
F. Keterbatasan Penelitian.....	62

<b>BAB VI PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	64
B. Saran .....	65
<b>Daftar Pustaka .....</b>	<b>66</b>
<b>Lampiran</b>	

## DAFTAR TABEL

No.	Keterangan	Hal.
Tabel 2.1	Standar Minimal Tenaga Kesehatan di Puskesmas .....	12
Tabel 2.2	Standar Minimal Tenaga Non Kesehatan di Puskesmas .....	12
Tabel 4.1	Definisi Operasional .....	26
Tabel 4.2	Pernyataan Instrumen Penelitian .....	28
Tabel 4.3	Skor Penilaian Skala Likert .....	28
Tabel 4.4	Pernyataan <i>Favorble</i> dan <i>Unfavorable</i> .....	28
Tabel 4.5	Skoring Kategori Fasilitas Kerja .....	29
Tabel 4.6	Skoring Kategori Kepuasan Pegawai .....	30
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Fasilitas Kerja .....	30
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	31
Tabel 4.9	Hasil Uji Reabilitas .....	31
Tabel 5.1	Sumber Daya Manusia Berdasarkan Jenis Kelamin .....	34
Tabel 5.2	Sumber Daya Manusia Berdasarkan Pendidikan .....	35
Tabel 5.3	Sumber Daya Manusia Berdasarkan Jabatan dan Kepegawaian .....	35
Tabel 5.4	Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	38
Tabel 5.5	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	39
Tabel 5.6	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	39
Tabel 5.7	Distribusi Responden Berdasarkan Kepegawaian .....	40
Tabel 5.8	Distribusi Responden Berdasarkan Jabatan .....	40
Tabel 5.9	Distribusi Responden Berdasarkan Lama Kerja .....	41
Tabel 5.10	Distribusi Responden Berdasarkan Fasilitas Kerja.....	42
Tabel 5.11	Distribusi Responden Berdasarkan Kepuasan Kerja .....	43
Tabel 5.12	Analisis Hubungan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	43
Tabel 5.13	Uji Alternatif Penggabungan Sel .....	44

## DAFTAR GAMBAR

No.	Keterangan	Hal.
Gambar 3.1	Kerangka Teori Penelitian .....	21
Gambar 3.2	Kerangka Konsep Penelitian.....	22
Gambar 4.1	Desain Penelitian .....	23
Gambar 4.2	Alur Penelitian .....	27
Gambar 5.1	Struktur Organisasi .....	36

## DAFTAR RUMUS

No.	Keterangan	Hal.
Rumus 4.1	Rumus Slovin .....	24
Rumus 4.2	Skoring Fasilitas Kerja .....	29
Rumus 4.3	Skoring Kepuasan Pegawai .....	29

## DAFTAR LAMPIRAN

No.	Keterangan
Lampiran 1	Berkas Administrasi
Lampiran 2	Jadwal Rencana Penelitian
Lampiran 3	Data Studi Pendahuluan
Lampiran 4	Kuesioner Penelitian dan <i>Informed Consent</i>
Lampiran 5	Uji Validitas dan Reabilitas
Lampiran 6	Tabulasi Data
Lampiran 7	Output Pengolahan Data
Lampiran 8	Matriks Hasil Wawancara
Lampiran 9	Dokumentasi Kegiatan

## DAFTAR SINGKATAN

<b>Singkatan</b>	<b>Keterangan</b>
AC	<i>Air Conditioning</i>
APBD	Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah
ATK	Alat Tulis Kantor
BLUD	Badan Layanan Umum Daerah
BOK	Bantuan Operasional Kesehatan
BPS	Badan Pusat Statistik
Bumil	Ibu Hamil
Catin	Calon Pengantin
D3	Diploma
D4	Sarjana Terapan
DBD	Demam Berdarah
Depkes	Departemen Kesehatan
Faskes	Fasilitas Kesehatan
GD2JPP	Gula Darah Postprandial
GDP	Gula Darah Puasa
GDS	Gula Darah Sewaktu
Ha	Hektare
HB	Hemoglobin
IGD	Instalasi Gawat Darurat
IMS	Infeksi Menular Seksual
ISPA	Infeksi Saluran Penyakit Atas
IUD	<i>Intrauterine Device</i>
K3	Kesehatan Keselamatan Kerja
K3	Keselamatan dan Kesehatan Kerja
KB	Keluarga Berencana
KIA	Kesehatan Ibu dan Anak
KIR	Surat Keterangan Sehat
KMP	Kepemimpinan Manajemen Puskesmas
Lansia	Lanjut Usia
Manula	Manusia Lanjut Usia
MRI	<i>Magnetic Resonance Imaging</i>
P2TB	Program Pencegahan dan Penanggulangan Tuberkolosis
PHK	Pemutusan Hubungan Kerja
PJ	Penanggung Jawab
PMS	<i>Premenstrual Syndrom</i>
PNS	Pegawai Negeri Sipil
PPI	Pencegahan Pengendalian Infeksi
Promkes	Promosi Kesehatan
PTM	Penyakit Tidak Menular
Pusban	Puskesmas Pembantu

<b>Singkatan</b>	<b>Keterangan</b>
S1	Sarjana
SDM	Sumber Daya Manusia
Sekmut	Sekretaris Mutu
SIMPUS	Sistem Informasi Manajemen Puskesmas
SMA	Sekolah Menengah Pertama
SMK	Sekolah Menengah Kejuruan
SOP	Standar Operasional Prosedur
SPK	Satuan Pendidikan Kerja Sama
TB	Tuberkulosis
UGD	Unit Gawat Darurat
UKGM	Unit Kesehatan Gigi Mulut
UKGS	Unit Kesehatan Gigi Sekolah
UKM	Unit Kesehatan Masyarakat
UKP	Unit Kesehatan Perorangan
UKS	Unit Kesehatan Sekolah
UPTD	Unit Pelaksana Teknis Dinas
VCT	<i>Voluntary Counseling and Testing</i>

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI RUMAH SAKIT  
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN  
MUTIARA MAHAKAM SAMARINDA  
2024**

**Maulana Khasani Rohman – 201326110024**

**Hubungan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di UPTD. Puskesmas Lempake Kota Samarinda (Pembimbing Zulkifli Umar, SKM., M.Kes dan Nurhasanah, SKM., MARS)**

**ABSTRAK**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting yang dimiliki oleh sebuah organisasi. Karena organisasi dapat dikatakan mampu atau berhasil apabila mampu mengelola SDM secara maksimal dan dapat meningkatkan kepuasan SDM. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah fasilitas kerja. Fasilitas kerja yang memadai akan mendukung karyawan bekerja dengan nyaman, sehingga puas dalam melakukan pekerjaannya. Berdasarkan dengan studi pendahuluan yang dilakukan, permasalahan yang terjadi terkait dengan fasilitas kerja yaitu kurangnya komputer dan jaringan internet yang ada di puskesmas. Serta, kurangnya alat kesehatan dan ambulan. Sementara, pada kepuasan kerja permasalahan yang terjadi yaitu belum maksimalnya pekerjaan yang dilakukan pegawai karena terjadi penumpukan pekerjaan di luar uraian tugasnya. Selain itu, fasilitas yang masih kurang sebagai penunjang pekerjaan dan terkendalanya perizinan apabila ingin melakukan tugas belajar.

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan *cross-sectional*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di UPTD. Puskesmas Lempake Kota Samarinda. Sampel yang digunakan sebanyak 60 orang responden dengan teknik pengambilan sampel berupa *purposive sampling*. Instrumen yang digunakan untuk pengambilan data berupa kuesioner menggunakan skala likert. Analisis yang dilakukan berupa analisis deskriptif dan analisis kuantitatif, yang diolah dengan menggunakan program SPSS.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, didapatkan hasil bahwa hipotesis diterima atau fasilitas kerja berhubungan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai di UPTD. Puskesmas Lempake Kota Samarinda dengan nilai *p-value* 0,002.

Kesimpulan diperoleh bahwa terdapat hubungan antara fasilitas kerja terhadap kepuasan pegawai di UPTD. Puskesmas Lempake Kota Samarinda. Untuk itu saran yang dapat diberikan untuk UPTD. Puskesmas Lempake Kota Samarinda yaitu dilakukan penambahan komputer, jaringan internet dan jumlah kendaraan dinas. Selain itu, perlu diperhatikan terkait dengan perizinan melanjutkan pendidikan serta jumlah alat kesehatan dan uraian tugas pegawai, agar memicu kepuasan pegawai, sehingga memberikan dampak baik bagi kemajuan organisasi. Serta bagi peneliti selanjutnya, diperlukan modifikasi terbarukan seperti variabel, subjek, lokasi, metode dan analisis yang berbeda. Sehingga, penelitian akan lebih objektif dan bervariasi.

Kata Kunci : Fasilitas Kerja; Kepuasan Kerja; Pegawai; Puskesmas; Sumber Daya Manusia

Kepustakaan : 57, (2003-2024)

**PROGRAM STUDY OF HOSPITAL ADMINISTRATION  
HIGH EDUCATION OF HEALTH SCIENCE  
MUTIARA MAHAKAM SAMARINDA  
2024**

**Maulana Khasani Rohman – 201326110024**

***The Relationship of Work Facilities to Employee Job Satisfaction at Puskesmas Lempake Kota Samarinda (Supervisors Zulkifli Umar, SKM., M.Kes and Nurhasanah, SKM., MARS)***

**ABSTRACT**

*Human Resources (HR) is an important asset owned by an organization. Because, the organization can be said to be able or successful if it is able to manage HR to the maximum and can increase HR satisfaction. Factors that affect employee job satisfaction are work facilities. Adequate work facilities will support employees working comfortably, so they are satisfied in doing their work. Based on the preliminary study conducted, the problems that occur related to work facilities are the lack of computers and wifi networks in the Health Facilities. Also, lack of medical equipment and ambulance. Meanwhile, in terms of job satisfaction, the problem occurs is that the work carried out by employees is not optimal because of the accumulation of work outside the job description. In addition, facilities that are still lacking as a support for work and the constraints of licensing if you want.*

*The type of research was a quantitative method with a cross-sectional approach. The purpose of this study was to determine the relationship between work facilities and employee job satisfaction at Puskesmas Lempake Kota Samarinda. The sample used was 60 respondents with a sampling technique in the form of purposive sampling. The instrument used for data collection is in the form of questionnaires using Likert scale. The analysis carried out is in the form of descriptive analysis and quantitative analysis, which is processed with the SPSS program.*

*Based on the analysis that has been done, it was found that the accepted hypothesis or work facilities are related to employee job satisfaction at Puskesmas Lempake Kota Samarinda significantly with a p-value of 0.002.*

*The conclusion shows that there was a relationship between work facilities and employee satisfaction at Puskesmas Lempake Kota Samarinda. The suggestion for Puskesmas Lempake Kota Samarinda is to add computers, internet networks and the number of official vehicles. In addition, it is necessary to pay attention to the licensing of continuing education as well as the number of medical devices and employee job descriptions, in order to trigger employee satisfaction, so as to have a good impact on the progress of the organization. As well as for future researchers, renewable modifications are needed such as variables, subjects, locations, different methods and analyses. So, the research will be more objective and varied.*

**Keywords** : *Work Facilities; Job Satisfaction; Employees; Public Health Centers; Human Resources*

**Bibliography** : *57, (2003-2024)*

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Puskesmas adalah salah satu sarana pelayanan kesehatan masyarakat yang amat penting di Indonesia yang merupakan unit pelaksana fungsional yang berfungsi sebagai pusat pembangunan kesehatan, pusat pembinaan peran serta masyarakat dalam bidang kesehatan. Puskesmas memberikan pelayanan kesehatan tingkat pertama yang menyelenggarakan kegiatannya secara menyeluruh, terpadu, and berkesinambungan pada suatu masyarakat yang bertempat tinggal dalam suatu wilayah tertentu (Tahir & Mutiarah, 2024).

Puskesmas yang berperan sebagai pelaksana teknis dituntut untuk melakukan penguatan kapasitas organisasi agar lebih terarah dan melakukan pengembangan organisasi untuk pemenuhan fungsinya dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Namun, faktanya masih banyak masalah yang dihadapi oleh puskesmas, seperti masalah manajemen organisasi, kurangnya SDM, serta kurangnya fasilitas pendukung (Fidorova et al., 2023).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting yang dimiliki oleh sebuah organisasi, salah satunya adalah Puskesmas. Organisasi dapat dikatakan berhasil apabila mampu mengelola SDM secara maksimal. Demi mewujudkan Kesehatan Masyarakat yang setinggi-tingginya Puskesmas harus memiliki kemampuan untuk dapat meningkatkan kepuasan SDM (Suryadi & Sulistiadi, 2022).

Jenis SDM yang ada di Puskesmas akan disesuaikan dengan jenis pelayanan dan kebutuhan yang diperlukan oleh masyarakat, sehingga perlu dilakukan peningkatan kepuasan pegawai secara terus menerus dan berkesinambungan untuk memperbaiki pelayanan kesehatan. SDM berperan sebagai penggerak dari kegiatan organisasi, sehingga dibutuhkan seorang pegawai yang memiliki kinerja tinggi dan kepuasan dalam

menjalankan tugasnya (Fidorova et al., 2023). Berdasarkan dengan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 Tentang Kesehatan Bab 7, menjelaskan bahwa terdapat beberapa jenis tenaga kesehatan seperti tenaga medis, psikologi klinis, keperawatan, kebidanan, kefarmasian, kesehatan masyarakat, kesehatan lingkungan, gizi, keterampilan fisik, keteknisian medis, biomedika, kesehatan tradisional dan tenaga kesehatan lainnya (Pemerintah RI, 2023).

Berdasarkan dengan data Kementerian Kesehatan Tahun 2023 tercatat sebanyak 1,26 juta tenaga kesehatan di Indonesia (Kementerian RI, 2023). Sementara, jumlah tenaga kesehatan yang tercatat di Provinsi Kalimantan Timur sebanyak 20.280 dan di Kota Samarinda tercatat jumlah tenaga kesehatan yang bekerja sebanyak 4.569 (BPS Kaltim, 2023). Selain itu, pada ruang lingkup UPTD Puskesmas Lempake Kota Samarinda tenaga kesehatan yang bertugas tercatat sebanyak 71 orang.

Berdasarkan dengan nilai capaian kerja puskesmas pada tahun 2022 didapatkan hasil bahwa nilai rata-rata puskesmas adalah 86,2 persen atau dapat dikatakan bahwa nilai capaian kerja puskesmas cukup. Namun, terjadi penurunan pada tahun 2023 yang didapatkan hasil bahwa nilai rata-rata puskesmas berada pada angka 80,3 persen atau dapat dikatakan masih kurang. Merujuk pada Djuari, dkk (2023), penilaian pencapaian pelaksanaan kinerja dapat dikatakan baik apabila rata-rata bernilai lebih dari 91 persen, cukup apabila nilai rata-rata lebih dari 80-90 persen, serta rendah apabila rata-rata nilai kurang atau sama dengan 80 persen

Kepuasan pegawai adalah suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif terhadap pekerjaannya. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi, maka akan memiliki perasaan yang positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, apabila seseorang yang memiliki kepuasan kerja rendah maka akan memiliki perasaan yang negatif terhadap pekerjaannya (Mulainudin & Irawan, 2023). Kepuasan pegawai

dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti gaji, manajemen, pengawasan, faktor intristik, kondisi kerja, aspek sosial, komunikasi, dan fasilitas. Terdapat beberapa indikator dari kepuasan pegawai yaitu promosi, supervisi, benefit, reward, rekan kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi (Pratama & Badar, 2023).

Berdasarkan dengan studi pendahuluan yang dilakukan di UPTD. Puskesmas Lempake Kota Samarinda, didapatkan hasil bahwa pegawai masih belum puas akibat belum maksimal dalam melakukan pekerjaannya, karena terkadang masih merangkap dengan pekerjaan lain di luar uraian tugasnya. Selain itu juga, pegawai belum merasa puas dengan fasilitas yang ada di puskesmas seperti kurangnya alat kesehatan sebagai penunjang pekerjaan, sehingga harus mengambil di ruangan lain dan memakan waktu pemeriksaan pasien. Serta, pegawai kurang puas karena terkendala dalam perizinan apabila ingin melakukan tugas belajar.

Fasilitas kerja adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja, dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan. Fasilitas diberikan oleh instansi dalam bentuk fisik yang digunakan dalam kegiatan pekerjaan, serta memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa mendatang (Pratiwi & Permatasari, 2022). Fasilitas kerja yang memadai akan meningkatkan seorang pegawai memiliki prestasi kerja dan kinerja yang tinggi, dimana fasilitas kerja yang lengkap akan mendukung seorang pegawai bekerja menjadi lebih kreatif. Serta, membuat pegawai menjadi nyaman dan puas dalam melakukan pekerjaannya. Salah satu permasalahan fasilitas kerja yang dapat membuat pegawai tidak puas dalam melakukan pekerjaannya seperti sistem yang lambat, mesin dan peralatan yang rusak, serta lingkungan kerja yang kurang nyaman, akan berakibat kepada kurang maksimalnya pekerjaan yang diberikan oleh pegawai (Atturizky & Ekhsan, 2024). Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rantung, dkk (Rantung et

al., 2023) didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara fasilitas kerja terhadap kepuasan pegawai. Karena, fasilitas sangat menunjang pekerjaan pegawai untuk dapat selesai secara efektif dan efisien. Apabila fasilitas kerja terpenuhi, maka pegawai merasakan dampak pekerjaannya menjadi lebih mudah dan cepat, serta akan berdampak baik terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan dengan studi pendahuluan yang dilakukan di UPTD. Puskesmas Lempake Kota Samarinda, didapatkan hasil bahwa permasalahan yang terjadi di puskesmas terkait dengan fasilitas kerja adalah kurangnya komputer yang disediakan oleh puskesmas. Sesuai dengan data pelaporan komputer di UPTD Puskesmas Lempake tahun 2023, jumlah komputer yang dibutuhkan sebanyak 37 unit, sementara yang tersedia hanya 30 unit. Selain itu, pada poli yang membutuhkan belum tersedia komputer seperti pada poli imunisasi, serta pada terdapat komputer yang rusak pada ruang data atau informasi. Sehingga, puskesmas perlu menambahkan sebanyak tujuh unit komputer. Selain itu, jaringan wifi yang tersedia di puskesmas sebanyak dua unit dengan kecepatan 10 mbps dan 20 mbps, dengan penggunaan rata-rata per mbps dapat digunakan tiga hingga lima perangkat sekaligus. Sementara, dalam satu puskesmas terdapat 30 unit yang harus bekerja secara bersamaan. Sehingga, masih perlu ditambahkan unit wifi atau menaikkan mbps agar penggunaan wifi di puskesmas dapat bekerja dengan maksimal. Terlebih karena dalam kegiatan dan proses pelayanan serta pendaftaran telah menerapkan sistem online yang membutuhkan komputer yang memadai dan penggunaan wifi yang maksimal agar pekerjaan yang dilakukan dapat dilaksanakan dengan baik dan maksimal, agar mutu puskesmas dapat menjadi lebih baik. Selain itu, didapatkan permasalahan lain berupa kurangnya alat kesehatan terutama stetoskop, penlight dan otoskop, sehingga harus bergantian dengan ruangan lain. Serta, kurangnya kendaraan ambulan untuk merujuk pasien.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk membahas lebih lanjut terkait dengan "*Hubungan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Pegawai di UPTD Puskesmas Lempake Kota Samarinda.*"

**B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah "*Apakah terdapat hubungan antara fasilitas kerja terhadap kepuasan pegawai di UPTD. Puskesmas Lempake Kota Samarinda?*"

**C. Tujuan Penelitian**

**1. Tujuan Umum**

Mengidentifikasi hubungan antara fasilitas kerja terhadap kepuasan pegawai di UPTD. Puskesmas Lempake Kota Samarinda.

**2. Tujuan Khusus**

- a. Mengidentifikasi karakteristik pegawai di UPTD. Puskesmas Lempake Kota Samarinda.
- b. Mengidentifikasi hubungan antara fasilitas kerja dengan kepuasan pegawai di UPTD. Puskesmas Lempake Kota Samarinda.

**D. Manfaat Penelitian**

**1. Manfaat Akademik**

Merupakan sumbangan bagi ilmu pengetahuan khususnya dalam melakukan identifikasi hubungan antara fasilitas kerja terhadap kepuasan pegawai di Puskesmas. Serta, sebagai sarana pembandingan bagi dunia ilmu pengetahuan dalam memperkaya informasi tentang hubungan fasilitas kerja terhadap kepuasan pegawai.

**2. Manfaat Praktis**

Secara praktis, penelitian ini akan bermanfaat bagi:

- a. **Bagi Pemerintah**, menjadi bahan masukan dalam melakukan evaluasi terkait dengan kepuasan pegawai di UPTD. Puskesmas Lempake Kota Samarinda.
- b. **Bagi Puskesmas**, menjadi bahan evaluasi serta menjadi panduan dalam menjalankan dan melakukan penilaian terhadap kepuasan pegawai.

- c. **Bagi Profesi**, menjadi tolak ukur dalam mengambil kebijakan serta dapat dijadikan sebagai pembanding dalam melakukan pengkajian terkait dengan kepuasan pegawai.
- d. **Bagi Peneliti**, dapat menambah wawasan keilmuan dalam memperkaya khasanah keilmuan dalam mengidentifikasi hubungan antara fasilitas kerja terhadap kepuasan pegawai di Puskesmas.

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### A. Puskesmas

#### 1. Pengertian Puskesmas

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 43 Tahun 2019 Tentang Pusat Kesehatan Masyarakat didefinisikan bahwa Puskesmas merupakan fasilitas kesehatan pelaksana teknis dinas kabupaten atau kota yang bertanggung jawab untuk menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat serta upaya kesehatan perorangan pada tingkat pertama dengan lebih mengutamakan upaya promosi (*promotive*) dan pencegahan (*preventif*) di wilayah sektor kerjanya. Puskesmas bertujuan mengintegrasikan program yang dilaksanakan dengan pendekatan keluarga, untuk meningkatkan jangkauan yang luas dan mendekatkan akses pelayanan dengan mendatangi keluarga (Permenkes RI, 2019).

Menurut Arifin, dkk (2023), Puskesmas merupakan unit pelaksana teknis dinas kesehatan kabupaten atau kota yang bertanggung jawab dalam menyelenggarakan Pembangunan kesehatan di wilayah kerjanya. Untuk perluasan jangkauan pelayanan kesehatan maka puskesmas perlu ditunjang dengan unit pelayanan kesehatan yang lebih sederhana yang disebut dengan puskesmas pembantu dan puskesmas keliling. Pelayanan kesehatan yang diberikan puskesmas merupakan pelayanan yang menyeluruh yang meliputi pengobatan (*kuratif*), pencegahan (*preventif*), peningkatan kesehatan (*promotive*), dan pemulihan (*rehabilitative*). Pelayanan tersebut ditujukan kepada semua penduduk dengan tidak membedakan jenis kelamin dan golongan umur, sejak dari pembuahan dalam kandungan hingga tutup usia.

Menurut Sulistyowati dan Sunaningsih (2023), Puskesmas adalah fasilitas kesehatan primer yang melayani masyarakat untuk mendapatkan pelayanan kesehatan dasar. Puskesmas sebagai pelayanan kesehatan masyarakat di tingkat pertama yang menekankan pada *promotive* dan *preventif*. Puskesmas bertugas untuk mengupayakan

kesehatan perorangan dan masyarakat untuk mewujudkan visi Pembangunan kesehatan melalui puskesmas, yaitu tercapainya kecamatan sehat menuju terwujudnya Indonesia sehat,

## 2. Tugas dan Fungsi Puskesmas

Menurut Aji, dkk (2022), dalam upaya mencapai tujuan pembangunan kesehatan di suatu wilayah. Tugas puskesmas yaitu melaksanakan kebijakan kesehatan dan mengintegrasikan program yang dilaksanakan puskesmas melalui pendekatan keluarga. Adapun beberapa fungsi puskesmas, antara lain:

- a. Penyelenggaraan UKM tingkat pertama di wilayah kerjanya.
- b. Penyelenggaraan UKP tingkat pertama di wilayah kerjanya.
- c. Sebagai wahana Pendidikan bidang kesehatan, wahana program intership, dan sebagai jejaring rumah sakit pendidikan.

Menurut Lestari (2022), puskesmas mempunyai tugas dan tanggung jawab terhadap pembangunan berwawasan kesehatan dengan konsep wilayah. Puskesmas berkoordinasi dengan lintas sektor untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Terdapat tiga fungsi utama puskesmas, yaitu:

- a. Pusat penggerak pembangunan berwawasan kesehatan, dengan ini puskesmas selalu berupaya untuk menggerakkan dan memantau penyelenggaraan pembangunan lintas sektor termasuk oleh masyarakat dan dunia usaha di wilayah kerjanya.
- b. Pusat pemberdayaan masyarakat, dengan ini puskesmas berupaya agar perorangan termasuk dunia usaha memiliki kesadaran, kemauan, dan kemampuan untuk melayani diri sendiri dan masyarakat untuk hidup sehat dan berperan aktif dalam memperjuangkan kepentingan kesehatan termasuk sumber pembiayaan, serta ikut menerapkan, menyelenggarakan dan memantau pelaksanaan program kesehatan.
- c. Pusat pelayanan kesehatan strata pertama, dimana puskesmas bertanggung jawab untuk menyelenggarakan pelayanan kesehatan tingkat pertama secara menyeluruh,

terpadu, dan berkesinambungan. Pelayanan kesehatan tingkat pertama yang menjadi tanggung jawab puskesmas, meliputi pelayanan kesehatan perorangan dan pelayanan kesehatan masyarakat.

### 3. Tujuan Puskesmas

Menurut Tarigan, dkk (2023), tujuan pembangunan kesehatan yang diselenggarakan oleh puskesmas adalah untuk mendukung tercapainya tujuan pembangunan kesehatan nasional. Tujuan ini terdiri dari meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang yang bertempat tinggal di wilayah kerja puskesmas, agar terwujud kesejahteraan yang setinggi-tingginya dalam rangka mewujudkan Indonesia sehat.

Berdasarkan dengan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 43 Tahun 2019 Tentang Pusat Kesehatan Masyarakat disebutkan bahwa pembangunan kesehatan yang diselenggarakan di puskesmas bertujuan untuk mewujudkan wilayah kesehatan yang sehat, dengan masyarakat yang:

- a. Memiliki perilaku sehat yang meliputi kesadaran, keamanan, dan kemampuan hidup sehat;
- b. Mampu menjangkau pelayanan kesehatan bermutu;
- c. Hidup dalam lingkungan sehat;
- d. Memiliki derajat kesehatan yang optimal baik individu, keluarga, kelompok, dan masyarakat. Pembangunan kesehatan yang diselenggarakan di puskesmas untuk mendukung terwujudnya kecamatan sehat (Permenkes RI, 2019).

## B. Pegawai

### 1. Pengertian Pegawai

Menurut Igirisa (2022), pegawai adalah orang yang melakukan pekerjaan dengan cara memberikan tenaga dan pikirannya untuk suatu tugas yang dikerjakan. Pegawai dapat bekerja di ruang lingkup instansi pemerintahan maupun swasta dengan

mendapatkan imbalan jasa berupa gaji dan kompensasi lainnya atas pekerjaan yang telah dikerjakan

Menurut Wulandari, dkk (2024), pegawai adalah orang yang bekerja baik secara tetap maupun tidak tetap, berdasarkan dengan perjanjian atau kesepakatan kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Pegawai bertugas untuk melaksanakan pekerjaan dengan memperoleh imbalan yang dibayarkan pada periode tertentu. Pegawai dapat bekerja dalam jabatan negeri atau badan usaha milik negara maupun milik daerah.

Menurut Mursidah (2023), pegawai adalah seseorang yang melakukan pekerjaan dengan mendapatkan imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah atau badan swasta. Pegawai digerakkan langsung oleh manajer untuk bertindak sebagai pelaksana yang akan menyelenggarakan pekerjaan, sehingga menghasilkan karya yang diharapkan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

## 2. Hak dan Kewajiban Pegawai

Berdasarkan dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dalam melakukan pekerjaannya karyawan atau pegawai memiliki beberapa hak yang harus dipenuhi, antara lain:

- a. Menerima upah yang layak;
- b. Menjadi anggota serikat tenaga kerja;
- c. Jaminan sosial dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3);
- d. Membuat perjanjian kerja;
- e. Hak atas perlindungan keputusan PHK tidak adil;
- f. Hak karyawan Perempuan seperti libur PMS atau cuti hamil;
- g. Pembatasan waktu kerja, istirahat, dan libur (Pemerintah RI, 2020).

Karyawan atau Pegawai juga memiliki kewajiban dalam melakukan pekerjaannya, antara lain:

- a. Kewajiban ketaatan yaitu seorang pegawai wajib untuk mematuhi atasan di tempatnya bekerja. Tetapi, ada beberapa hal yang tidak perlu ditaati oleh seorang pegawai terhadap atasannya, yaitu:
  - 1) Pegawai tidak boleh mematuhi perintah atasan yang melanggar moral dan hukum;
  - 2) Pegawai tidak boleh mematuhi perintah atasan yang tidak wajar dan tidak berkaitan dengan kepentingan perusahaan;
  - 3) Pegawai tidak perlu mematuhi perintah atasan di luar penugasan yang telah disepakati selama menjadi pegawai.
- b. Kewajiban konfidensialitas yaitu kewajiban untuk menyimpan informasi yang merupakan rahasia, sebagai bentuk tanggung jawab dalam profesi.
- c. Kewajiban loyalitas yaitu konsekuensi dari status sebagai pegawai yang harus mendukung tujuan perusahaan dan melibatkan diri untuk membantu perusahaan mewujudkan tujuan dan menghindari kegiatan yang merugikan perusahaan (Pemerintah RI, 2003).

### 3. Standar Pegawai di Puskesmas

Berdasarkan dengan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 43 Tahun (2019)

Tentang Pusat Kesehatan Masyarakat terdapat standar dalam pengadaan Sumber Daya Manusia di Puskesmas, antara lain:

#### a. Tenaga Kesehatan

Tenaga kesehatan adalah setiap orang yang memperoleh Pendidikan baik formal maupun non formal yang mendedikasikan diri dalam berbagai upaya yang bertujuan untuk mencegah, mempertahankan serta meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Standar minimal yang ditetapkan dalam pengadaan tenaga kesehatan di puskesmas, antara lain:

**Tabel 2.1 Standar Minimal Tenaga Kesehatan di Puskesmas**

No	Jenis Tenaga	Jumlah
1	Dokter	1 Orang
2	Dokter Gigi	1 Orang
3	Perawat	5 Orang
4	Bidan	4 Orang
5	Promosi Kesehatan	2 Orang
6	Sanitasi Lingkungan	1 Orang
7	Nutrisi	1 Orang
8	Apoteker dan Teknis Kefarmasian	1 Orang
9	Ahli Teknologi Laboratorium Medik	1 Orang

(Sumber: Permenkes Nomor 43 Tahun 2019).

b. **Tenaga Non Kesehatan**

Tenaga non kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan, tetapi tidak melalui pendidikan di bidang kesehatan dan memiliki kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan. Tenaga non medis tidak langsung berhubungan dengan pasien. Contohnya seperti bagian umum yang meliputi administrasi, satpam dan lain sebagainya. Standar minimal yang ditetapkan dalam pengadaan tenaga non kesehatan di puskesmas, antara lain:

**Tabel 2.2 Standar Minimal Tenaga Non Kesehatan di Puskesmas**

No	Jenis Tenaga	Jumlah
1	Sistem Informasi Kesehatan	1 Orang
2	Administrasi Keuangan	1 Orang
3	Tata Usaha	1 Orang
4	Pekarya	2 Orang

(Sumber: Permenkes Nomor 43 Tahun 2019).

**C. Fasilitas Kerja**

**1. Pengertian Fasilitas Kerja**

Menurut Caniago dan Syafina (2024), fasilitas kerja adalah sarana untuk memperlancar dan memudahkan pegawai dalam pelaksanaan tugasnya. Fasilitas dapat diberikan dalam bentuk fisik, serta digunakan normal dalam perusahaan dengan jangka waktu yang relatif permanen dan memberikan manfaat dimasa yang akan datang. Fasilitas dapat dikatakan sebagai pendorong dalam membantu pegawai agar menjadi

lebih produktif dan dapat menambah semangat kerja pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan,

Menurut Assani, dkk (2023), fasilitas kerja adalah suatu pelayanan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dan kepuasan dalam memenuhi kebutuhan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Fasilitas dapat berupa fisik dan diberikan untuk mendukung jalannya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali.

Menurut Simanjuntak dan Edy (2022), fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan yang berbentuk fisik dan digunakan dalam setiap aktivitas kegiatan normal perusahaan dan biasanya memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan banyak manfaat di masa yang akan datang. Tanpa adanya fasilitas kerja, maka karyawan juga akan kesulitan dalam melakukan pekerjaannya.

## **2. Fungsi Fasilitas Kerja**

Menurut Nurpratama dan Yudianto (2022), terdapat beberapa fungsi dari fasilitas kerja, antara lain:

- a. Proses implementasi pekerjaan dipercepat, agar bisa mengurangi waktu.
- b. Barang atau jasa yang dapat meningkatkan produktivitas.
- c. Mutu barang yang lebih terjamin.
- d. Ketelitian dalam susunan dan kestabilan standar terjamin.
- e. Semakin mudah dengan dorongan para pelakunya.
- f. Membuat rasa ketentraman bagi mereka yang bersangkutan agar bisa menurunkan emosional.

## **3. Jenis Fasilitas Kerja**

Menurut Sari, dkk (2023), fasilitas Kerja merupakan hal yang penting dalam mendorong kelancaran pelaksanaan tugas pegawai. Terdapat beberapa jenis fasilitas kerja, antara lain:

- a. Mesin dan peralatan merupakan keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada di perusahaan atau instansi.
- b. Prasarana merupakan fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan, diantaranya seperti jembatan, jalan, pagar, dan lainnya.
- c. Peralatan kantor yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari, dan lainnya), peralatan laboratorium dan peralatan elektronik (komputer, mesin fotocopy, printer, dan alat lainnya).
- d. Peralatan investaris yaitu peralatan yang dianggap sebagai alat-alat yang digunakan dalam perusahaan seperti inventaris kendaraan, inventaris kantor, inventaris pabrik, inventaris laboratorium, inventaris gudang, dan lainnya.
- e. Tanah yaitu aset yang terhampar luas baik yang digunakan sebagai tempat bangunan, maupun yang merupakan lahan kosong yang digunakan untuk aktivitas perusahaan.
- f. Bangunan yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas sentral kegiatan perusahaan utama seperti perkantoran dan pergudangan.
- g. Alat transportasi yaitu semua jenis peralatan yang digunakan untuk membantu terlaksanakannya aktivitas perusahaan seperti kendaraan (truk, traktor, mobil, motor, dan lainnya).

#### **4. Indikator Fasilitas Kerja**

Menurut Wijaksono, dkk (2022), terdapat beberapa indikator dari fasilitas kerja, antara lain:

- a. Fasilitas Alat Kerja Operasional yaitu semua fasilitas alat benda atau barang yang berfungsi sebagai alat yang langsung digunakan karyawan dalam produksi, seperti mesin fotocopy, komputer, proyektor, wifi. Alat kerja tersebut digunakan untuk membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

- b. Fasilitas Perlengkapan Kerja yaitu semua benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung untuk memproduksi tetapi berfungsi sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan seperti:
- 1) Gedung dengan segala sarana yang diperlukan termasuk kamar mandi, toilet, dapur, jalan, dan halaman parkir.
  - 2) Penerangan yang cukup dengan penerangan yang cukup maka akan sangat membantu dalam penyelesaian tugas.
  - 3) Alat komunikasi berupa telepon, cctv, dan kendaraan bermotor (sebagai perlengkapan kerja) seperti kurir atau jasa antar jemput karyawan.
  - 4) Mabel yang meliputi meja dan kursi kerja, meja dan kursi tamu, almari dengan segala macam bentuk dan keperluan, meja serbaguna dan segala macam meja kursi lemari yang diperlukan di tempat kerja.
  - 5) Alat-alat yang berfungsi sebagai penyegar ruangan seperti AC (*Air Conditioning*), kipas angin, dan pengharum ruangan.
  - 6) Segala macam peralatan rumah tangga kantor (alat memasak, alat pencuci, alat pembersih, pecah belah, dan lain sebagainya).
- c. Fasilitas Sosial yaitu fasilitas yang digunakan oleh karyawan dan berfungsi secara sosial atau digunakan secara bersama seperti mess atau asrama untuk karyawan, rumah jabatan, rumah dinas, fasilitas olahraga dan kendaraan dinas seperti sepeda motor, mobil). Fasilitas sosial merupakan fasilitas yang perlu diperhatikan untuk mendorong para karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penyediaan fasilitas sosial ini tidak mungkin dapat memenuhi kepuasan karyawan, baik dari segi jumlah maupun dari segi kualitas.

##### **5. Kegunaan Fasilitas Kerja**

Menurut Yandi, dkk (2023), fasilitas kerja ditinjau dari segi kegunaannya terdiri atas dua golongan, antara lain:

- a. Peralatan kerja, yaitu semua jenis benda yang berfungsi untuk memproses suatu barang menjadi barang lainnya yang memiliki fungsi dan kegunaan lain;
- b. Perlengkapan kerja, yaitu semua jenis benda yang berfungsi sebagai alat bantu tidak langsung dalam produksi, mempercepat proses, membangkitkan dan menambah kenyamanan dalam pekerjaannya. Contohnya seperti perlengkapan komunikasi, perlengkapan pengolahan data dan furnitur.

#### **6. Fasilitas Kerja di Puskesmas**

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 43 Tahun (2019) Tentang Pusat Kesehatan Masyarakat, terdapat beberapa fasilitas kerja yang terdapat di Puskesmas, antara lain:

- a. Alat Kerja
  - 1) Alat Kesehatan.
  - 2) Komputer, Printer, dan Mesin Fotocopy.
  - 3) Meja, Kursi, dan Lemari.
  - 4) Kendaraan Dinas.
  - 5) Alat Tulis Kantor.
  - 6) Pendingin Ruangan.
  - 7) Jaringan Wifi.
- b. Ruangan
  - a. Ruang Kerja.
  - b. Toilet.
  - c. Dapur.
  - d. Poli.
  - e. Laboratorium.
  - f. Apotek.
  - g. Lokasi Parkir.

## **D. Kepuasan Pegawai**

### **1. Pengertian Kepuasan Pegawai**

Menurut Sari, dkk (2024), kepuasan pegawai adalah keadaan emosional seseorang yang dapat terlihat melalui tingkah laku dan sikap, baik yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Pegawai yang dapat menikmati kepuasan kerja akan memilih untuk lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa atau upah yang didapatkan dari pekerjaannya. Pegawai akan merasa lebih puas apabila balas jasa yang ia berikan sebanding dengan hasil kerja yang dilakukan.

Menurut Fahmi, dkk (2024), kepuasan pegawai adalah seperangkat perasaan pegawai tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap suatu pekerjaan yang dihadapi. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya akan bekerja lebih baik dibanding dengan pegawai yang mengalami stres karena pekerjaan yang tidak kondusif. Kepuasan kerja dan sikap pegawai merupakan hal yang penting dalam menentukan perilaku dan respon terhadap pekerjaan dan melalui perilaku tersebut organisasi yang efektif dapat tercapai.

Menurut Prasetyo dan Rosyada (2023), kepuasan pegawai adalah perasaan atau penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya dalam hubungan dengan pemenuhan harapan, kebutuhan dan keinginan. Kepuasan pegawai terdiri atas beberapa aspek penting yaitu kepuasan sebagai suatu fungsi, nilai, persepsi, dan perbedaan terkait dengan hal yang seharusnya diterima oleh tenaga kerja.

### **2. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan**

Menurut Fahmi, dkk (2024), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan dari seorang pegawai terhadap pekerjaannya, antara lain:

- a. Faktor individual, merupakan faktor yang berasal dari diri pegawai itu sendiri, meliputi usia, watak, dan harapan.

- b. Faktor sosial, merupakan faktor yang berasal dari lingkungan pegawai itu sendiri, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan kerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
- c. Faktor utama dalam pekerjaan, merupakan faktor yang berasal dari lingkungan kerja pegawai, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, serta kesempatan untuk dapat berkembang maju.

Menurut Apriyani, dkk (2023), menyatakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kepuasan pegawai, yaitu:

- a. Faktor Karyawan, merupakan faktor yang berasal dari diri karyawan itu sendiri, seperti usia, keterampilan, jenis kelamin, pengalaman, kepribadian, serta persepsi.
- b. Faktor Pekerjaan, merupakan faktor yang berasal dari lingkungan tempat pekerjaan itu terjadi seperti jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat, mutu pengawasan, promosi, serta jaminan finansial.

### 3. Indikator Kepuasan

Menurut Haris, dkk (2023), terdapat lima indikator yang mempengaruhi tingkat kepuasan pegawai, antara lain:

- a. Upah atau Gaji, merupakan nominal yang diterima oleh seseorang sebagai balas jasa dari pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan kebutuhan dan rasa keadilannya.
- b. Promosi, merupakan kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, serta proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau terbuka.
- c. Supervisi, merupakan sebuah pengarahan serta pengendalian kepada tingkat karyawan yang berada di bawahannya dalam suatu organisasi atau kelompok.
- d. Keuntungan, merupakan sesuatu yang didapat karyawan dari pihak perusahaan. Seperti asuransi, liburan, dan bentuk fasilitas lain yang diberikan perusahaan.

- e. Apresiasi, merupakan penilaian terhadap sesuatu dengan memberikan rasa hormat, diakui, dan diberikan penghargaan.

Menurut Fahmi, dkk (2024), terdapat beberapa indikator dari kepuasan kerja, antara lain:

- a. Gaji, Insentif, dan Tunjangan, merupakan perasaan yang dirasakan seseorang atas hasil yang diterima atas jasa dari pekerjaan yang telah dilakukan.
- b. Hasil Kerja, merupakan perasaan yang dirasakan seseorang atas proses pekerjaan yang telah dilakukannya dengan menggunakan bahan dan peralatan kerja dalam waktu dan kondisi tertentu.
- c. Promosi, merupakan perasaan yang dirasakan seseorang terhadap perkembangan pekerjaannya melalui pengembangan karir dan kenaikan jabatan.
- d. Fasilitas dan Lingkungan Kerja, merupakan perasaan yang dirasakan seseorang atas perlengkapan dan fasilitas yang digunakan dalam menunjang pekerjaan.
- e. Rekan Kerja, merupakan perasaan seseorang atas teman sekerja dan orang yang bekerja sama dengan dirinya, seperti adanya dukungan dan sikap saling tolong menolong.

#### **E. Penelitian Terdahulu**

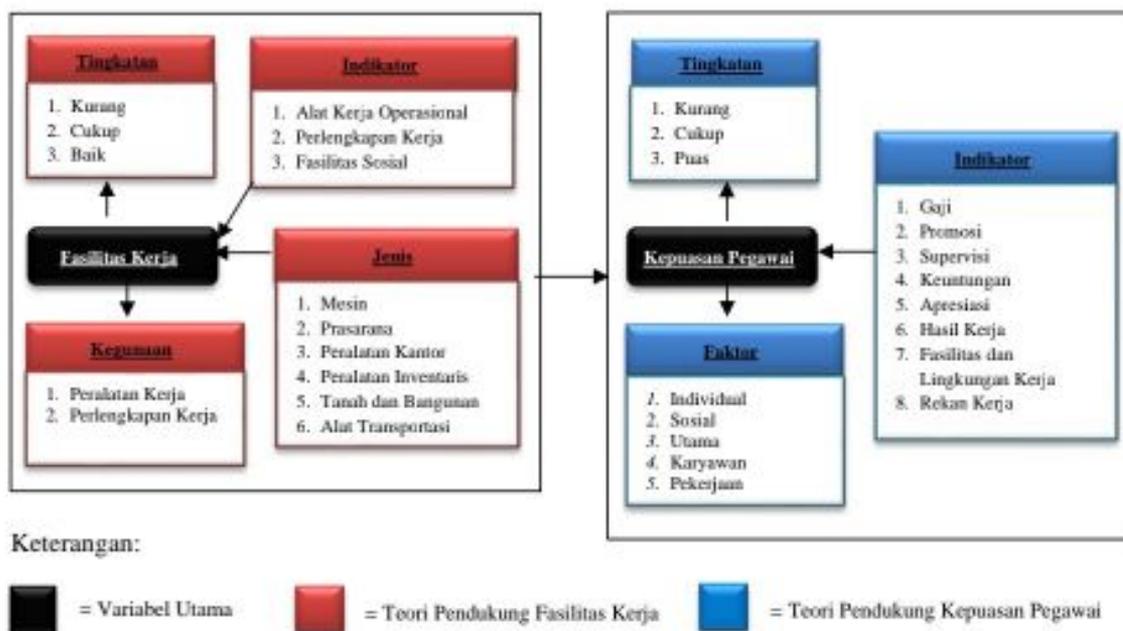
Menurut Abdillah, dkk (2022), penelitian terdahulu adalah upaya yang dilakukan peneliti untuk mencari perbandingan untuk menemukan referensi atau ide baru dalam penelitian selanjutnya. Selain itu, penelitian terdahulu dapat membantu peneliti dalam memosisikan penelitian dan menunjukkan orisinalitas dari penelitian. Pada bagian ini dicantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian diringkas. Dengan langkah ini, maka akan dapat dilihat sejauh mana orisinalitas dan posisi penelitian yang hendak dilakukan. Pada penelitian ini, referensi penelitian terdahulu yang digunakan berhubungan dengan fasilitas kerja dan kepuasan pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Dewi, dkk (2022), didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif antara fasilitas kerja terhadap kepuasan pegawai di puskesmas. Hal ini disebabkan karena fasilitas kerja merupakan alat yang digunakan untuk memperlancar kegiatan perusahaan dan untuk meningkatkan kebahagiaan para pekerja agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan harus menyediakan fasilitas kerja yang baik, sarana maupun prasarana penunjang bagi pegawai agar nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya. Karena, apabila fasilitas yang diberikan baik maka kepuasan kerja pegawai juga akan meningkat.

### BAB III KERANGKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

#### A. Kerangka Teori

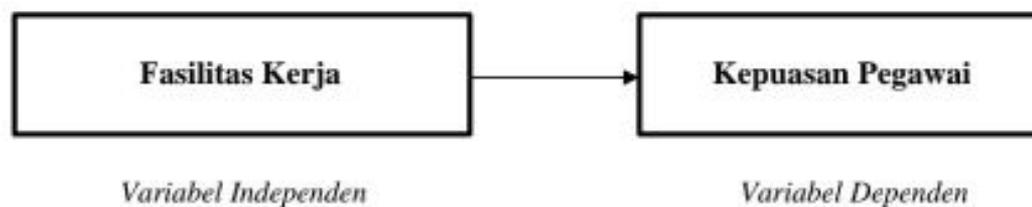
Berdasarkan dengan penelitian yang didapatkan dari berbagai literasi terkait dengan berbagai indikator yang berhubungan dengan kinerja perawat dan fasilitas kerja. Refrensi dari keseluruhan penelitian ini bersumber dari 22 (Dua Puluh Dua) buku dengan tahun terbit 2022 – 2024, 29 (Dua Puluh Sembilan) jurnal dengan tahun terbit 2022 – 2024, dan 6 (Enam) data sekunder dengan tahun terbit 2003 – 2023. Kerangka teori dalam penelitian ini sebagai berikut:



**Gambar 3.1 Desain Kerangka Teori Penelitian (2003 - 2024)**

#### B. Kerangka Konsep

Menurut Ahmad, dkk (2023), kerangka konsep adalah kerangka berpikir yang memiliki fungsi untuk menjelaskan alur pemikiran yang terhubung antara konsep yang satu dengan konsep yang lain, dengan tujuan untuk memberikan suatu ilustrasi atau gambaran berupa asumsi yang terkait dengan variabel-variabel yang akan diteliti. Kerangka konsep merangkum khusus pada variabel yang akan diukur oleh peneliti. Kerangka Konsep dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.2 Kerangka Konsep

### C. Hipotesis

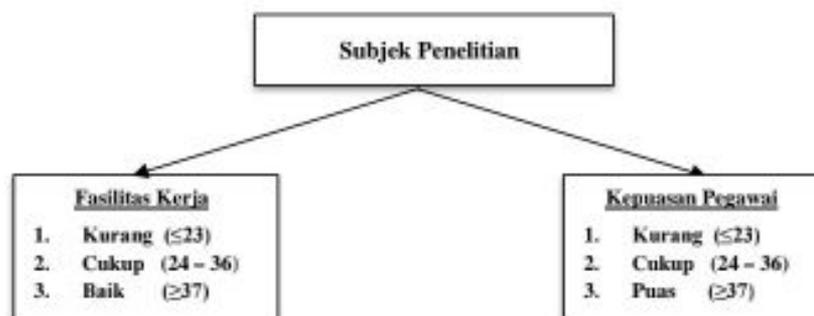
Menurut Azhari, dkk (2023), Hipotesis adalah pernyataan tentang karakteristik populasi, yang merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang telah dirumuskan dalam suatu penelitian. Kebenaran suatu hipotesis masih harus diuji dengan menggunakan data empirik yang diperoleh dari sampel. Dirumuskan hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ). Apabila hipotesis nol ditolak maka hipotesis alternatif diterima dan benar adanya, didukung oleh data empirik dan pernyataan hipotesis berlaku di populasi. Sebaliknya, apabila hipotesis nol diterima maka hipotesis alternatif ditolak, karena tidak didukung oleh data empirik yang berarti tidak berlaku di populasi. Berdasarkan dengan teori tersebut, maka dapat ditentukan hipotesis yang digunakan pada penelitian ini, yaitu:

$H_a$  = Terdapat hubungan antara fasilitas kerja terhadap kepuasan pegawai di UPTD. Puskesmas Lempake Kota Samarinda.

## BAB IV METODE PENELITIAN

### A. Desain Penelitian

Penelitian ini dilakukan menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan *cross-sectional* atau variable dependen dan independen yang diukur pada satu waktu. Menurut Sulisty (2023), penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menitik beratkan kepada pengukuran dan analisis hubungan sebab-akibat antara bermacam-macam variabel. Penelitian kuantitatif menghasilkan informasi yang lebih terukur, serta tidak memperlakukan hubungan antara peneliti dengan subjek penelitian karena hasil penelitian lebih banyak bergantung pada Instrumen yang digunakan dan terukur pada variabel yang digunakan.



Gambar 4.1 Konsep Desain *Cross-sectional*

### B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dimulai dari penyusunan rencana penelitian hingga publikasi yang dilaksanakan pada Bulan Januari 2024 – Bulan Juni 2024. Lokasi penelitian dilaksanakan di UPTD. Puskesmas Lempake Kota Samarinda. Berlokasi di Jalan D.I. Panjaitan, Kebun Agung Lempake No.1, Kecamatan Samarinda Utara, Kota Samarinda.

### C. Desain Sampel

#### 1. Populasi

Menurut Purwanza, dkk (2022), populasi adalah keseluruhan dari subjek yang akan diteliti atau dipelajari karakteristiknya. Populasi penelitian ini yaitu seluruh pegawai yang bertugas di UPTD. Puskesmas Lempake Kota Samarinda pada Tahun 2023 dengan jumlah populasi pegawai sebanyak 71 orang.

## 2. Sampel

Menurut Swarjana (2022), sampel adalah sekumpulan subjek yang dipilih dari kumpulan populasi yang lebih besar dengan tujuan untuk memperkirakan karakteristik dari himpulan atau populasi yang lebih besar. Sampel dapat diseleksi melalui metode sampling dalam sebuah penelitian.

Berdasarkan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Ibrahim (Ibrahim, 2023), sampel yang digunakan pada suatu penelitian dapat ditentukan berdasarkan dengan rumus *slovin*, yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \quad (4.1)$$

### Keterangan:

$n$  : Ukuran Sampel

$N$  : Ukuran Populasi

$e$  : Batas Toleransi Kesalahan (*error tolerance*).

Berdasarkan dengan rumus diatas, dengan batas kesalahan 5%. Maka, ukuran sampel dapat dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{71}{1 + 71 \times (0,05)^2}$$

$$n = \frac{71}{1 + 71 \times 0,0025}$$

$$n = \frac{71}{1 + 0,1775}$$

$$n = \frac{71}{1,1775}$$

$$n = 60,297 \approx 60 \text{ Responden}$$

Sehingga, berdasarkan dengan hasil rumus tersebut, maka dapat ditentukan jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu sebanyak 60 sampel.

### 3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang dilakukan pada penelitian ini yaitu berupa *purposive sampling*. Sampel yang digunakan merupakan Pegawai UPTD. Puskesmas Lempake Kota Samarinda yang penulis temui langsung pada saat dilapangan.

Berdasarkan Swarjana (2022), untuk menentukan sampel peneliti harus menentukan kriteria subjek yang diinginkan, yang terbagi menjadi dua, yaitu:

- a. Kriteria Inklusi yang merupakan kriteria sampel yang telah ditetapkan oleh peneliti sehingga dapat diterima atau dimasukkan dalam penelitian. Adapun kriteria inklusi yang digunakan pada penelitian ini, yaitu:
  - 1) Pegawai yang bertugas di UPTD. Puskesmas Lempake Kota Samarinda;
  - 2) Pegawai yang masih aktif bekerja;
  - 3) Bersedia menjadi responden dalam penelitian dengan menandatangani lembar persetujuan.
- b. Kriteria Eksklusi, merupakan kriteria atau ciri sampel yang dapat memenuhi kriteria inklusi tetapi tidak diikut sertakan dalam penelitian. Adapun kriteria eksklusi yang digunakan pada penelitian ini, yaitu:
  - 1) Kepala UPTD. Puskesmas Lempake Kota Samarinda;
  - 2) Pegawai yang memiliki pengalaman kerja kurang dari 6 bulan;
  - 3) Tidak bersedia menjadi responden penelitian.

#### D. Definisi Operasional

Menurut Hamanku (2022), definisi operasional adalah suatu definisi yang didasarkan pada karakteristik yang dapat diobservasi dari apa yang didefinisikan atau mengubah konsep kata dengan menggambarkan perilaku atau gejala yang dapat diamati dan mudah dipahami. Adapun definisi operasional dalam penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.1.

**Tabel 4.1 Definisi Operasional Hubungan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Pegawai di UPTD. Puskesmas Lempake Kota Samarinda.**

Variabel	Definisi Operasional	Alat Ukur	Skala Data	Skor
Fasilitas Kerja (X)	Fasilitas kerja merupakan peralatan dan perlengkapan yang digunakan oleh seorang pegawai untuk dalam melakukan pekerjaannya. Variabel ini diukur dengan menggunakan kuisisioner berupa skala likert, yang terbagi atas tiga tingkatan yaitu kurang, cukup, dan baik. Selanjutnya, penilaian tersebut akan diolah untuk menarik kesimpulan apakah hipotesis akan diterima atau ditolak.	Kuisisioner	Ordinal	1. Kurang ( $\leq 23$ ) 2. Cukup (24 – 36) 3. Baik ( $\geq 37$ )
Kepuasan Pegawai (Y)	Kepuasan pegawai adalah perasaan yang dirasakan oleh seorang pegawai terhadap pekerjaannya. Variabel ini diukur dengan menggunakan kuisisioner menggunakan skala likert, yang selanjutnya terbagi menjadi tiga kriteria yaitu kurang, cukup, dan puas. Selanjutnya, penilaian tersebut akan diolah untuk menarik kesimpulan apakah hipotesis akan diterima atau ditolak.	Kuisisioner	Ordinal	1. Kurang ( $\leq 23$ ) 2. Cukup (24 – 36) 3. Puas ( $\geq 37$ )

## E. Sumber Data, Alur dan Prosedur Instrumen Penelitian

### 1. Sumber Data

#### a. Data Primer

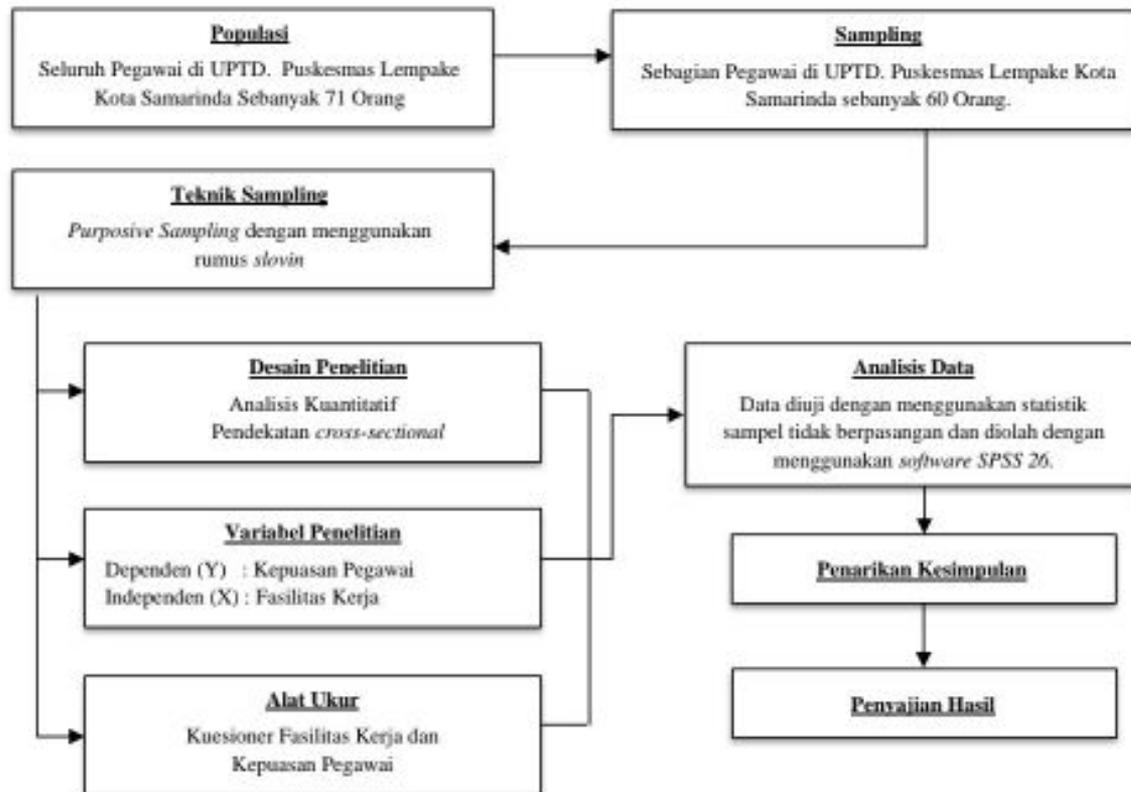
Menurut Rizqy dan Rahardjo (2023), data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data ini merupakan data yang diperoleh langsung oleh peneliti di lapangan dengan melakukan sebuah wawancara dan pembagian kuisisioner. Data primer yang digunakan pada penelitian ini berasal dari kuisisioner dan wawancara yang didapatkan langsung dari responden penelitian yaitu pegawai di UPTD. Puskesmas Lempake Kota Samarinda terkait dengan indikator fasilitas kerja dan kepuasan pegawai.

#### b. Data Sekunder

Menurut Rizqy dan Rahardjo (2023), data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, melainkan orang lain atau dokumen. Data sekunder dapat diperoleh dari jurnal, laporan, dan sumber terpercaya lainnya. Data sekunder yang digunakan pada penelitian ini yaitu jurnal, data internal puskesmas, dan sumber data lainnya.

## 2. Alur Penelitian

Menurut Rosyadi (2023), alur penelitian adalah skema sistematis dari langkah-langkah kerja yang dijelaskan oleh peneliti. Alur kerja pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.2 Alur Penelitian

## 3. Instrumen Penelitian

Menurut Rahman, dkk (2023), Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengukur suatu fenomena alam atau sosial yang diamati. Instrumen penelitian pada dasarnya digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian yang dibuat sesuai dengan tujuan pengukuran dan teori yang digunakan sebagai dasar. Pada penelitian ini Instrumen yang digunakan berupa kuisisioner yang diukur dengan menggunakan tipe skala likert. Skala likert merupakan suatu skala yang digunakan dalam kuesioner dan merupakan teknik yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian atau gejala sosial (Erliyanti et al., 2022).

**Tabel 4.2 Pernyataan Instrumen Penelitian**

Variabel	Indikator	Nomor Pernyataan
Fasilitas Kerja	Fasilitas Alat Kerja Operasional	1, 2, 3, 4
	Fasilitas Perlengkapan Kerja	5, 6, 7, 8
	Fasilitas Sosial	9, 10
Kepuasan Pegawai	Gaji, Insentif, dan Tunjangan	1, 2
	Apresiasi	3
	Fasilitas dan Lingkungan Kerja	4, 5
	Rekan Kerja	6
	Supervisi	7, 8
	Promosi	9, 10

**Tabel 4.3 Skor Penilaian Skala Likert**

Jawaban Responden	Skor Penilaian	
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Sangat Tidak Setuju	1	5
Tidak Setuju	2	4
Ragu-Ragu	3	3
Setuju	4	2
Sangat Setuju	5	1

(Sumber: Erliyanti, dkk (2022)).

**Tabel 4.4 Pernyataan *Favorable* dan *Unfavorable***

No	Variabel	Nomor Soal		Jumlah Soal
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Fasilitas Kerja	1, 2, 4, 7, 8, 9, 10	3, 5, 6,	10
2	Kepuasan Pegawai	1,2,3,4,6,10	5,7,8,9	10
	<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>7</b>	<b>20</b>

Kuesioner yang digunakan pada penelitian terdiri atas pernyataan *favorable* dan *unfavorable* dalam jumlah yang seimbang. Pernyataan *favorable* merupakan pernyataan positif yang memihak pada objek penelitian. Sementara, pernyataan *unfavorable* merupakan pernyataan negatif yang tidak memihak pada objek penelitian. Dalam penelitian ini terdapat 13 pernyataan *favorable* dan tujuh pernyataan *unfavorable*. Dengan adanya pernyataan *favorable* dan *unfavorable* akan membuat pernyataan yang disajikan tidak semua memihak dan tidak semua menentang yang seolah isi kuesioner memihak atau tidak memihak sama sekali pernyataan yang diberikan.

Terdapat empat kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel dependen dan variabel independen pada penelitian ini, yaitu:

a. Kuesioner Fasilitas Kerja

Pengukuran fasilitas kerja dalam penelitian ini digunakan skala likert dengan jumlah pertanyaan dalam kuesioner sebanyak 10 soal. Menurut Dakhi (2022), perhitungan skoring dapat dilakukan dengan cara:

$$\begin{aligned}
 \text{Skoring} &= \frac{(\text{Nilai Tertinggi} \times \text{Jumlah Soal}) - (\text{Nilai Terendah} \times \text{Jumlah Soal})}{\text{Banyak Penilaian}} & (4.2) \\
 &= \frac{(5 \times 10) - (1 \times 10)}{3} \\
 &= \frac{50 - 10}{3} \\
 &= \frac{40}{3} \\
 &= 13,33 \approx 13
 \end{aligned}$$

Berdasarkan dengan rumusan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga kategori penilaian fasilitas kerja, yaitu:

**Tabel 4.5 Skoring Kategori Fasilitas Kerja**

No	Skoring	Kategori
1	$\leq 23$	Kurang
2	24 – 36	Cukup
3	$\geq 37$	Baik

b. Kuesioner Kepuasan Pegawai

Pengukuran kepuasan pegawai dalam penelitian ini digunakan skala likert dengan jumlah pertanyaan dalam kuesioner sebanyak 10 soal. Menurut Dakhi (2022), perhitungan skoring dapat dilakukan dengan cara:

$$\begin{aligned}
 \text{Skoring} &= \frac{(\text{Nilai Tertinggi} \times \text{Jumlah Soal}) - (\text{Nilai Terendah} \times \text{Jumlah Soal})}{\text{Banyak Penilaian}} & (4.3) \\
 &= \frac{(5 \times 10) - (1 \times 10)}{3} \\
 &= \frac{50 - 10}{3} \\
 &= \frac{40}{3} \\
 &= 13,33 \approx 13
 \end{aligned}$$

Berdasarkan dengan rumusan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga kategori penilaian kepuasan pegawai, yaitu:

**Tabel 4.6** Skoring Kategori Kepuasan Pegawai

No	Skoring	Kategori
1	$\leq 23$	Kurang
2	24 – 36	Cukup
3	$\geq 37$	Puas

#### 4. Uji Validitas dan Reabilitas

##### a. Uji Validitas

Menurut Nugraha (2022), uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu tidak mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05, jika  $r$  hitung  $\geq r$  tabel. Maka, suatu item dianggap valid. Uji validitas dilakukan terhadap 30 responden dengan nilai  $r$  tabel bernilai 0.361. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 4.7.

**Tabel 4.7** Hasil Uji Validitas Variabel Fasilitas Kerja

Indikator	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Fasilitas Alat Kerja Operasional	P1	0.638	0.361	VALID
	P2	0.553		
	P3	0.411		
	P4	0.559		
	P5	0.376		
Fasilitas Perlengkapan Kerja	P6	0.399		
	P7	0.622		
	P8	0.461		
Fasilitas Sosial	P9	0.764		
	P10	0.478		

Berdasarkan pada Tabel 4.7, dapat terlihat bahwa seluruh pernyataan pada instrumen bernilai lebih dari  $r$  tabel 0.361. Maka, seluruh butir pernyataan dinyatakan valid. Sehingga, seluruh pernyataan yang ada di dalam kuesioner penelitian dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

**Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja**

Indikator	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Gaji, Insentif, dan	P1	0.493		
Tunjangan	P2	0.621		
Apresiasi	P3	0.631		
Fasilitas dan	P4	0.586		
Lingkungan Kerja	P5	0.466	0.361	VALID
Rekan Kerja	P6	0.402		
Supervisi	P7	0.433		
	P8	0.418		
Promosi	P9	0.487		
	P10	0.493		

Berdasarkan pada Tabel 4.8, dapat terlihat bahwa seluruh pernyataan pada instrument bernilai lebih dari r tabel 0.361. Maka, seluruh butir pernyataan dinyatakan valid. Sehingga, seluruh pernyataan yang ada di dalam kuesioner penelitian dapat digunakan pada penelitian selanjutnya.

b. Uji Reabilitas

Menurut Nugraha (2022), uji reabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan alat pengukuran variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Semakin tinggi reabilitas suatu alat pengukur, semakin stabil juga alat pengukur tersebut. Suatu variabel dikatakan reliabel atau stabil jika nilai *Cronbach alpha* > 0,60. Uji reabilitas dilakukan terhadap 30 responden, sehingga hasil uji reabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.9.

**Tabel 4.9 Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Koefisien R</i>	Keterangan
Fasilitas Kerja	0.670	0.60	RELIABEL
Kepuasan Kerja	0.659		

Berdasarkan pada Tabel 4.9, dapat terlihat bahwa nilai *Cronbach alpha* pada masing-masing variabel bernilai lebih besar dari 0.60. Maka, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian dapat dinyatakan reliabel atau handal. Sehingga,

dapat digunakan untuk analisis selanjutnya. Karena, kuesioner memiliki hasil yang konsisten jika dilakukan pengukuran dalam waktu dan model atau desain berbeda.

## **F. Pengolahan dan Analisis Data**

### **1. Pengolahan Data**

- a. *Editing*, yakni pengeditan kelengkapan jawaban responden atau masih terdapat jawaban yang belum diisi.
- b. *Coding*, yakni pemberian kode dari jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan dan segala yang dianggap perlu.
- c. *Scoring*, yakni pemberian nilai atau skor untuk total item yang di jawab oleh responden dan menentukan nilai terendah dan tertinggi.
- d. *Tabulating*, yakni teknik mentabulasi atau pengisian tabel dari hasil data yang diperoleh sesuai dengan item pertanyaan.

### **2. Analisis Data**

Analisis data dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh makna yang bermanfaat dari hasil pemecahan masalah penelitian yang dapat diolah dengan teknik-teknik tertentu. Dalam penelitian ini, semua data hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan *software SPSS 26*. Analisis data dilakukan secara sistematis, yaitu:

#### **a. Analisis Deskriptif**

Menurut Susanti, dkk (2023), analisis deskriptif adalah suatu teknik analisis data terhadap satu variabel secara mandiri atau setiap variabel dianalisis tanpa dikaitkan dengan variabel lainnya. Analisis ini hanya ditunjukkan untuk mengetahui distribusi data dari variabel data yang diteliti. Serta, apabila data tersebut relevan, maka akan dilanjutkan ke analisis kuantitatif. Pada penelitian ini analisis deskriptif ditampilkan dalam bentuk distribusi dari karakteristik responden berupa usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, status kepegawaian, jabatan, dan lama kerja. Selain itu, analisis juga dilakukan kepada masing-masing variabel penelitian yakni variabel

independen berupa fasilitas kerja. Serta variabel dependen berupa kepuasan pegawai di UPTD. Puskesmas Lempake Kota Samarinda.

b. Analisis Kuantitatif

Menurut Adil, dkk (2023), analisis kuantitatif adalah metode statistik yang meneliti bagaimana dua variabel yang berbeda saling berhubungan. Teknik analisis kuantitatif berguna untuk menentukan bagaimana dua variabel terhubung dan menemukan tren serta pola dalam data. Jenis data yang digunakan merupakan data ordinal, sehingga uji yang dapat digunakan adalah uji Mann Whitney. Namun, apabila tidak memenuhi syarat maka digunakan uji chi-square. Hasil uji dapat dikatakan bermakna secara statistik, yang berarti terdapat hubungan antara kedua variabel bila  $p < 0,05$  (bila derajat kepercayaan yang digunakan 95%).

Menurut Hina, dkk (2024), uji Mann Whitney adalah uji non parametrik yang digunakan untuk mengetahui perbedaan median dua kelompok bebas (tidak berpasangan) apabila skala data variabel terikatnya adalah ordinal atau interval rasio, tetapi tidak berdistribusi normal. Sementara, menurut Roesminingsih, dkk (2024), uji chi-square adalah uji statistic non parametik paling sederhana dan paling banyak digunakan. Jenis data yang digunakan dalam uji chi square harus berbentuk data frekuensi berskala nominal atau ordinal. Uji chi-square dapat digunakan untuk menilai hubungan antara dua variabel.

## BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

#### 1. Profil Puskesmas

UPTD. Puskesmas Lempake mulai melaksanakan tugas dan fungsi awalnya pada tahun 1975. Serta, dalam pengembangannya selalu berperan aktif dalam pembangunan kesehatan masyarakat yang ada di wilayah kerjanya baik yang berupa upaya kesehatan wajib maupun upaya kesehatan pengembangan. Puskesmas lempake memiliki luas wilayah sebesar 3.450.17 Ha, yang berbatasan langsung dengan desa budaya pampang, tanah merah, mugirejo, gunung lingai, sempaja sempaja utara.

UPTD. Puskesmas Lempake dalam melaksanakan tugasnya memiliki visi yaitu *“Menjadi Puskesmas Berprestasi dengan Pelayanan Paripurna.”* Dengan Motto yaitu *“Kesehatan Anda Kebanggaan Kami.”* UPTD. Puskesmas Lempake memiliki Misi, yaitu:

- a. Mengembangkan sumber daya kesehatan secara professional dan akuntabel.
- b. Menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang bermutu dan berorientasi pada kepuasan pelanggan.
- c. Meningkatkan pelayanan kesehatan dengan melibatkan peran serta masyarakat.

#### 2. Sumber Daya Manusia

UPTD. Puskesmas Lempake dalam menunjang pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya, didukung dengan Sumber Daya Manusia sebanyak 71 orang. Secara rinci dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 5.1 Sumber Daya Manusia Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki-Laki	16
2	Perempuan	55
<b>Total</b>		<b>71</b>

(Sumber: Data Pegawai UPTD. Puskesmas Lempake Tahun 2024).

Berdasarkan Tabel 5.1, jenis kelamin pegawai UPTD. Puskesmas Lempake didominasi oleh pegawai berjenis kelamin Perempuan sebanyak 55 orang. Sementara, 16 orang lainnya berjenis kelamin Laki-Laki.

**Tabel 5.2 Sumber Daya Manusia Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah
1	SMA/SMK	16
2	D3	39
3	S1	14
4	SPK	2
<b>Total</b>		<b>71</b>

(Sumber: Data Pegawai UPTD. Puskesmas Lempake Tahun 2024).

Berdasarkan Tabel 5.2, pendidikan terakhir pegawai puskesmas lempake rata-rata merupakan lulusan D3 sebanyak 39 orang. Lulusan SMA/SMK sebanyak 16 Orang. Lulusan S1 sebanyak 14 orang. Serta, pegawai SPK sebanyak 2 orang.

**Tabel 5.3 Sumber Daya Manusia Berdasarkan Jabatan dan Status Kepegawaian**

No	Jabatan	Status Kepegawaian		Jumlah
		PNS	Non PNS	
1	Kepala Puskesmas	1	-	1
2	Dokter dan Dokter Gigi	3	1	4
4	Perawat dan Perawat Gigi	11	3	14
6	Apoteker dan Asisten Apoteker	3	3	9
8	Bidan	8	7	15
9	Kesehatan Masyarakat	1	-	1
10	Pranata Laboratorium	1	-	1
11	Sanitarian	1	-	1
12	Perekam Medis	1	-	1
13	Analisis Kesehatan	-	1	1
14	Gizi	1	1	2
15	Promosi Kesehatan	-	1	1
16	Non Medis	4	19	23
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>36</b>	<b>71</b>

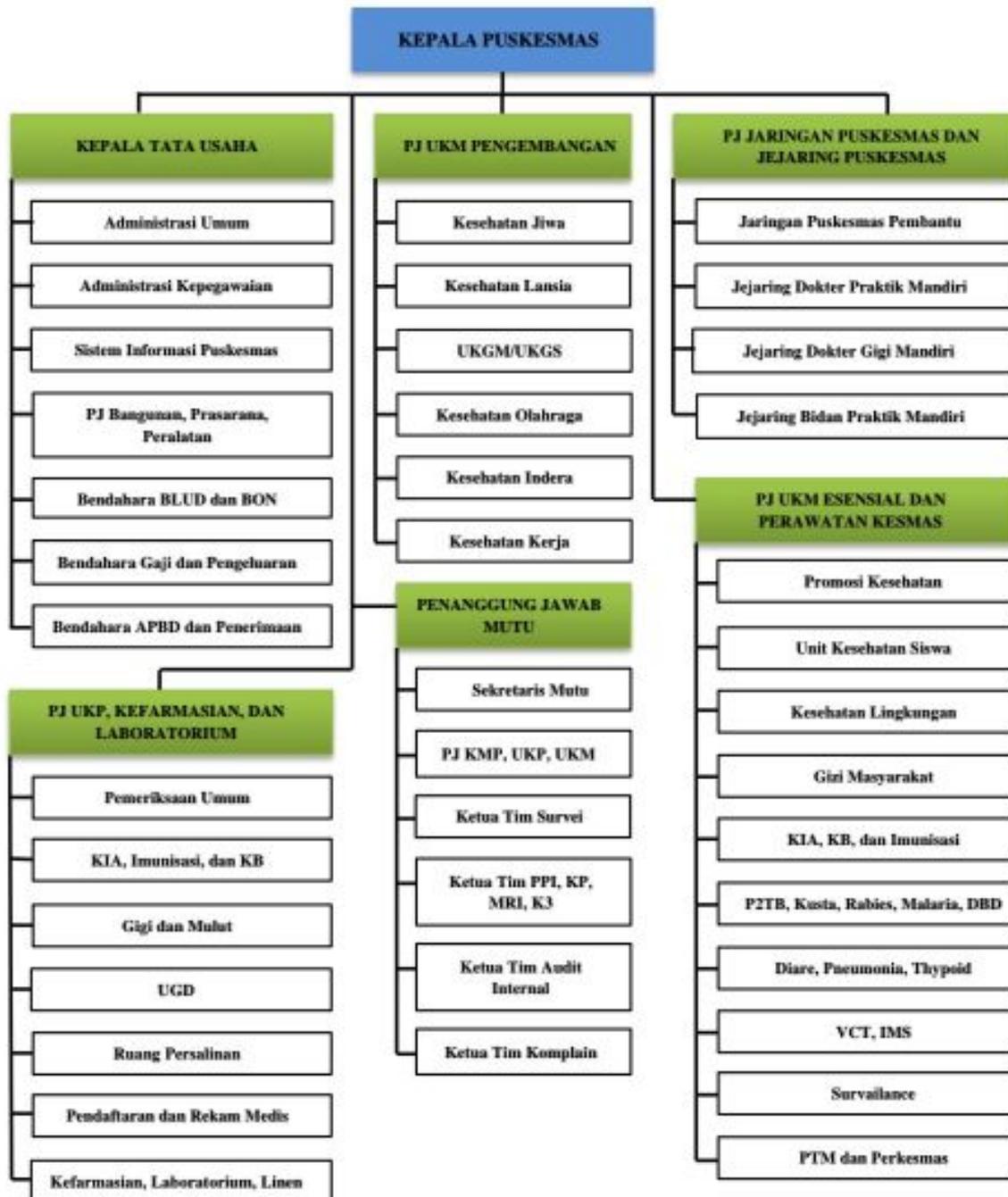
(Sumber: Data Pegawai UPTD. Puskesmas Lempake Tahun 2024).

Berdasarkan dengan Tabel 5.3, pegawai puskesmas berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 35 orang. Serta, 36 orang lainnya merupakan pegawai Non PNS.

### 3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi sebagai suatu garis hirarki yang mendeskripsikan berbsgsi komponen yang menyusun sebuah organisasi. struktur organisasi dibuat untuk

menempatkan orang-orang yang kompeten sesuai dengan bidang dan keahliannya masing-masing. Seperti terlihat pada Gambar 5.1.



Gambar 5.1 Struktur Organisasi

#### 4. Pelayanan Puskesmas

Puskesmas merupakan fasilitas kesehatan (Faskes) tingkat pertama yang menyediakan penanganan kesehatan perorangan dan kesehatan masyarakat di tingkat pertama. Fasilitas kesehatan ini mengutamakan penyebaran wawasan untuk mendukung

kesehatan masyarakat, sehingga dapat mencegah penyakit atau wabah. Puskesmas juga menjalankan kebijakan dan aturan dari pemerintah demi mewujudkan masyarakat yang sehat. Beberapa pelayanan kesehatan yang tersedia di UPTD. Puskesmas Lempake, antara lain:

a. Upaya Kesehatan Perorangan

- 1) Poli Umum : Pengobatan, KIR haji, KIR kesehatan, konsultasi, rujukan.
- 2) Poli Lansia : Pengobatan, KIR kesehatan, konsultasi, rujukan.
- 3) Poli KIA : Pengobatan anak, DDTK, konseling, rujukan.
- 4) Poli Gigi : Pemeriksaan gigi, pengobatan, konsultasi, penambalan gigi, pencabutan gigi, rujukan.
- 5) Poli Tindakan : Ganti perban, perawatan luka, *heating* dan *up heating*, tindik.
- 6) Poli Bumil : Pemeriksaan HB, HIV/AIDS, IMS, ANC, pemeriksaan rutin.
- 7) Poli KB : Konseling KB, Pelayanan KB, IUD, implant, suntik, pil.
- 8) Poli Imunisasi : Imunisasi anak, catin, bumil, dan wanita usia subur.
- 9) Klinik Gizi : Konseling gizi.
- 10) Klinik Sanitasi : Konseling sanitasi.
- 11) Laboratorium : Cek darah lengkap (*HB, Leukosit, Trombosit*), kimia darah (*GDP, GDS, GD2JPP*), dan urine lengkap (*urine makros, urine mikros*).
- 12) Apotek : Pengambilan obat.

b. Upaya Kesehatan Masyarakat Wajib

- 1) Promosi Kesehatan.
- 2) Kesehatan Lingkungan.
- 3) Gizi Masyarakat.
- 4) Pengobatan Masyarakat.

- 5) Pencegah dan Pengendalian Penyakit.
  - 6) KIA-KB Masyarakat.
- c. Upaya Kesehatan Masyarakat Pengembangan
- 1) Kesehatan Jiwa.
  - 2) Pengobatan Tradisional.
  - 3) Kesehatan Olahraga.
  - 4) Kesehatan Indera.
  - 5) Kesehatan Kerja.
  - 6) Kesehatan Haji.

## B. Karakteristik Responden

Karakteristik responden adalah ciri yang menggambarkan identitas responden yang membedakan antara satu responden dengan responden yang lain. Responden pada penelitian ini sebanyak 60 orang yang merupakan pegawai UPTD. Puskesmas Lempake Kota Samarinda. Serta, karakteristik responden yang diamati, antara lain:

### 1. Usia

Usia merupakan kurun waktu sejak manusia dilahirkan dan dapat diukur dengan menggunakan satuan waktu. Berdasarkan Depkes RI (2009), usia seseorang dibagi ke dalam beberapa kategori yaitu Balita (0-5 Tahun), Anak-anak (6-11 Tahun), Remaja (12-25 Tahun), Dewasa (26-45 Tahun), dan Lansia (46-65 Tahun), dan Manula (> 65 Tahun) (O. S. Dewi et al., 2024). Rincian usia responden pada penelitian ini, dapat dilihat pada Tabel 5.4.

**Tabel 5.4 Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Usia Pegawai UPTD. Puskesmas Lempake Kota Samarinda**

Klasifikasi	n	%
<b>Usia</b>		
26 - 45 Tahun	39	65
46 - 65 Tahun	19	32
> 65	2	3
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

(Sumber: Data Primer, 2024).

Tabel 5.4, menunjukkan bahwa rata-rata responden berusia diantara 26-45 tahun dengan rincian sebesar 39/60 (65%). Selanjutnya, pada usia diantara 46-65 tahun dengan rincian sebesar 19/60 (32%). Sementara, 2/60 (3%) lainnya berada diantara usia > 65 tahun.

## 2. Jenis Kelamin

Jenis kelamin adalah karakteristik yang didasarkan pada faktor biologis, seperti organ reproduksi, kromosom dan hormon. Sebagian besar orang membagi jenis kelamin ke dalam dua kategori yakni laki-laki dan Perempuan. Rincian jenis kelamin responden pada penelitian ini, dapat dilihat pada Tabel 5.5.

**Tabel 5.5 Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Jenis Kelamin Pegawai UPTD. Puskesmas Lempake Kota Samarinda**

Klasifikasi	n	%
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-Laki	16	27
Perempuan	44	73
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

(Sumber: Data Primer, 2024).

Tabel 5.5, menunjukkan bahwa rata-rata jenis kelamin responden di dominasi oleh Perempuan dengan rincian sebesar 44/60 (73%). Sedangkan, responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 16/60 (27%).

## 3. Pendidikan Terakhir

Pendidikan adalah tingkatan pembelajaran formal yang dilakukan untuk mengembangkan kemampuan dan sikap yang sesuai dengan bidang yang ditekuninya. Rincian pendidikan responden pada penelitian ini, dapat dilihat pada Tabel 5.6.

**Tabel 5.6 Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Pendidikan Terakhir Pegawai UPTD. Puskesmas Lempake Kota Samarinda**

Klasifikasi	n	%
<b>Pendidikan</b>		
SMA/SMK	8	13
D3	23	38
S1/D4	25	41
Profesi	4	8
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

(Sumber: Data Primer, 2024).

Tabel 5.6, menunjukkan bahwa rata-rata responden berpendidikan S1/D4 dengan rincian sebesar 25/60 (41%). Responden dengan lulusan DIII sebesar 23/60 (38%). Lulusan SMA/SMK sebesar 8/60 (13%). Serta, lulusan profesi sebesar 4/60 (8%).

#### 4. Status Kepegawaian

Status kepegawaian adalah keadaan yang membedakan pegawai yang satu dengan yang lain dalam perusahaan atau organisasi. Rincian status kepegawain responden pada penelitian ini, dapat dilihat pada Tabel 5.7.

**Tabel 5.7 Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Status Kepegawaian Pegawai UPTD. Puskesmas Lempake Kota Samarinda**

Klasifikasi	n	%
<b>Status Kepegawaian</b>		
PNS	44	73
Non PNS	16	27
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

(Sumber: Data Primer, 2024).

Tabel 5.7, menunjukkan bahwa rata-rata responden berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan rincian sebesar 44/60 (73%). Sementara, 16/60 (27%) lainnya berstatus sebagai Non PNS.

#### 5. Jabatan

Jabatan adalah posisi, peran, atau tanggung jawab tertentu yang diberikan kepada seseorang dalam suatu organisasi. Rincian jabatan responden pada penelitian ini, dapat dilihat pada Tabel 5.8.

**Tabel 5.8 Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Jabatan Pegawai UPTD. Puskesmas Lempake Kota Samarinda**

Klasifikasi	n	%
<b>Jabatan</b>		
Dokter	3	5
Dokter Gigi	2	3
Perawat	11	19
Perawat Gigi	2	3
Apoteker	1	2
Asisten Apoteker	4	7
Bidan	8	13
Kesehatan Masyarakat	1	2
Pranata Laboratorium	2	3

Klasifikasi	n	%
Sanitarian	2	3
Perekam Medis	1	2
Analisis Kesehatan	1	2
Gizi	3	5
Promosi Kesehatan	2	3
Non Medis	17	28
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

(Sumber: Data Primer, 2024).

Tabel 5.8, menunjukkan bahwa rata-rata responden memiliki pada penelitian ini merupakan tenaga non medis dengan rincian sebesar 17/60 (28%). Selanjutnya, merupakan pegawai dengan rincian sebesar 11/60 (19%). Selain itu, bidan dengan rincian sebesar 8/60 (13%). Asisten apoteker sebesar 4/60 (7%). Selanjutnya, dokter dan ahli gizi masing-masing sebanyak 3 orang atau 6/60 (10%). Dokter gigi, pegawai gigi, sanitarian, pranata laboratorium, dan promosi kesehatan yang masing-masing sebanyak 2 orang atau 10/60 (15%). Serta, perekam medis, kesehatan masyarakat, dan analisis kesehatan masing-masing sebanyak 1 orang atau 3/60 (6%).

## 6. Lama Kerja

Lama kerja adalah lamanya seseorang bekerja yang diukur dari awal seseorang bekerja hingga jangka waktu tertentu. Lama kerja setiap pegawai akan berbeda dari pegawai satu dengan pegawai lainnya. Menurut Handoko (2002), lama kerja seorang pegawai dapat dibagi ke dalam tiga kategori, yaitu Baru (0-1 Tahun), Sedang (1-4 Tahun) dan Lama (> 4 Tahun). Rincian lama kerja responden, dapat dilihat pada Tabel 5.9.

**Tabel 5.9 Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Lama Kerja Pegawai UPTD. Puskesmas Lempake Kota Samarinda**

Klasifikasi	n	%
<b>Lama Kerja</b>		
Baru (0-1 Tahun)	1	2
Sedang (1-4 Tahun)	7	12
Lama (> 4 Tahun)	52	87
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

(Sumber: Data Primer, 2024).

Tabel 5.9, menunjukkan bahwa rata-rata responden telah bekerja lebih dari empat tahun dengan rincian sebesar 52/60 (87%). Selain itu, 7/60 (12%) responden telah bekerja dalam rentang 1-4 tahun. Serta, 1/60 (2%) lainnya baru bekerja kurang dari 1 tahun.

### C. Distribusi Variabel Penelitian

#### 1. Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah sarana atau alat untuk mempermudah aktivitas organisasi dan juga untuk kesejahteraan karyawan. Fasilitas kerja merupakan sesuatu yang harus disediakan oleh suatu organisasi, baik fasilitas yang disediakan secara langsung maupun fasilitas penunjang. Rincian jawaban responden terkait dengan fasilitas kerja di puskesmas, dapat dilihat pada Tabel 5.10.

**Tabel 5.10 Distribusi Responden Berdasarkan Fasilitas Kerja di UPTD. Puskesmas Lempake Kota Samarinda**

Klasifikasi	n	%
<b>Fasilitas Kerja</b>		
Kurang	6	10
Cukup	23	38
Baik	31	52
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

(Sumber: Data Primer, 2024).

Tabel 5.10, menunjukkan bahwa rata-rata responden merasa fasilitas kerja yang diberikan oleh puskesmas sudah tersedia dengan baik, dengan rincian sebesar 31/60 (52%). Serta, 23/60 (38%) responden merasa fasilitas kerja yang diberikan oleh puskesmas sudah cukup sebagai penunjang dalam melakukan pekerjaan. Sementara, 6/60 (10%) lainnya merasa fasilitas kerja masih kurang untuk melakukan pekerjaan.

#### 2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu bentuk sikap dari rasa puas dan Bahagia akan pekerjaannya. Rasa puas didapatkan saat organisasi dapat memenuhi kebutuhan pegawai dengan baik. Rasa puas itu dapat tercerminkan melalui sikap yang berubah seperti moral, disiplin, motivasi, produktivitas dan prestasi kerja yang tinggi. Rincian jawaban

responden terkait dengan kepuasan kerja pegawai di puskesmas, dapat dilihat pada Tabel 5.11.

**Tabel 5.11 Distribusi Responden Berdasarkan Kepuasan Kerja Pegawai di UPTD. Puskesmas Lempake Kota Samarinda**

Klasifikasi	n	%
<b>Kepuasan Kerja</b>		
Kurang	8	13
Cukup	23	38
Puas	29	49
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

(Sumber: Data Primer, 2024).

Tabel 5.11, menunjukkan bahwa rata-rata responden telah merasa puas dengan pekerjaannya dengan rincian sebesar 29/60 (49%). Serta, 23/60 (38%) responden telah cukup puas dengan pekerjaan yang dihadapinya. Sementara, 8/60 (13%) lainnya masih merasa kurang puas dengan pekerjaannya.

#### D. Analisis Hubungan Antar Variabel

##### 1. Hubungan antara Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Pegawai

Berdasarkan dengan analisis yang dilakukan terhadap 60 responden dengan menggunakan metode chi-square di dapatkan hasil bahwa hubungan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, secara rinci seperti terlihat pada Tabel 5.12.

**Tabel 5.12. Hubungan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di UPTD. Puskesmas Lempake Kota Samarinda**

Klasifikasi	Kepuasan Kerja								<i>p-value</i>
	Kurang		Cukup		Puas		Total		
	n	%	n	%	n	%	n	%	
<b>Fasilitas Kerja</b>									
Kurang	3	5	3	5	0	0	6	10	0,003
Cukup	4	7	11	18	8	13	23	38	
Baik	1	2	9	15	21	35	31	52	
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>14</b>	<b>24</b>	<b>38</b>	<b>28</b>	<b>48</b>	<b>60</b>	<b>100</b>	

(Sumber: Data Sekunder, 2024).

Tabel 5.12, analisis yang dilakukan pada variabel fasilitas kerja dengan kepuasan kerja, fasilitas kerja yang baik cenderung akan membuat responden merasa puas dengan pekerjaannya dengan rincian sebesar 21/60 (35%). Fasilitas kerja yang cukup akan

membuat responden cukup puas terhadap pekerjaannya dengan rincian sebesar 11/60 (18%). Sementara, apabila fasilitas kerja yang disediakan kurang maka akan membuat responden kurang puas cenderung cukup puas dengan pekerjaannya. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, dengan nilai *p-value* sebesar 0,003 lebih kecil dari  $\alpha$  0,05. Namun, dalam uji chi-square ditemukan nilai *expected* < 5 sebanyak 5 sel (55,6%). Sehingga, syarat uji chi-square tidak terpenuhi. Oleh karena itu, dilakukan uji alternatif berupa penggabungan sel sehingga menjadi tabel 2x2.

**Tabel 5.13. Hubungan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di UPTD. Puskesmas Lempake Kota Samarinda Uji Alternatif**

Klasifikasi	Kepuasan Kerja						<i>p-value</i>
	Kurang + Cukup		Puas		Total		
	n	%	n	%	n	%	
<b>Fasilitas Kerja</b>							
Kurang + Cukup	22	37	8	13	30	50	0,002
Baik	10	17	20	33	30	50	
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>54</b>	<b>28</b>	<b>46</b>	<b>60</b>	<b>100</b>	

(Sumber: Data Sekunder, 2024).

Tabel 5.13, menunjukkan bahwa setelah dilakukan uji alternatif berupa penggabungan sel, diperoleh nilai *p-value* sebesar 0,002 lebih kecil dari  $\alpha$  0,05. Sehingga, dapat dikatakan bahwa hipotesis  $H_a$  diterima atau terdapat hubungan antara fasilitas kerja terhadap kepuasan pegawai di UPTD. Puskesmas Lempake Kota Samarinda. Rata-rata responden yang mengatakan fasilitas puskesmas baik merasa puas dalam pekerjaannya dengan rincian 20/60 (33%). Hal ini disebabkan karena apabila fasilitas kerja yang diberikan baik, cenderung akan membuat responden merasa puas dengan pekerjaannya. Sementara, apabila fasilitas yang disediakan kurang maka akan membuat responden kurang puas atau cenderung cukup puas dengan pekerjaannya.]

Berdasarkan dengan pertanyaan yang penulis ajukan terhadap 14 responden, didapatkan beberapa permasalahan yang terjadi yang menyebabkan responden merasa

kurang puas terhadap fasilitas dan pekerjaan yang dihadapinya. Adapun pertanyaan yang ditunjukkan kepada para infoman, antara lain:

a. Fasilitas Kesehatan

*Apakah bapak/ibu sudah merasa puas dengan fasilitas yang tersedia. Apakah terdapat fasilitas yang perlu dikembangkan lagi untuk menunjang pekerjaan bapak/ibu menjadi lebih baik?*

Berdasarkan wawancara, didapatkan hasil sebagai berikut:

*“Belum puas, karena kurang komputer untuk dokter mengisi rekam medis, terutama di poli anak dan umum.”  
(I.1, 26 Juni 2024)*

Berdasarkan dengan hasil wawancara terhadap Informan 1, maka ditemukan permasalahan bahwa responden merasa kurang puas disebabkan karena kurangnya jumlah komputer yang ada di puskesmas. Terutama untuk dokter mengisi rekam medis yang ada di poli anak dan umum. Karena, puskesmas yang telah menerapkan sistem pelayanan online maka diperlukan jumlah komputer yang memadai agar pekerjaan pegawai berjalan dengan baik dan kepuasan pegawai menjadi lebih baik.

*“... untuk dokter masih terdapat alat kesehatan yang kurang, terutama stetoskop, penlight, dan otoskop.”  
(I.2, 26 Juni 2024)*

Berdasarkan dengan hasil wawancara terhadap Informan 2, maka ditemukan permasalahan bahwa responden merasa kurang puas disebabkan karena jumlah alat kesehatan yang masih kurang, terutama *stetoskop, penlight, dan otoskop*. Sehingga, apabila memutuhkan harus bergantian dengan ruangan lain. Sehingga menyita waktu saat melakukan pelayanan.

*“wifi yang tersedia sudah baik, hanya saja terkadang pada akhir bulan koneksi agak lambat.”  
(I.6, 26 Juni 2024)*

Berdasarkan dengan hasil wawancara terhadap Informan 6, maka ditemukan permasalahan bahwa responden merasa kurang puas disebabkan karena *wifi* atau jaringan internet yang tersedia terkadang lambat, terutama pada akhir bulan. Hal ini juga sesuai dengan jawaban dari beberapa informan yang lain. Sistem pelayanan puskesmas yang telah menerapkan sistem online maka membutuhkan jaringan internet yang baik dan stabil, agar pelayanan di puskesmas dapat berjalan dengan baik.

b. Kepuasan Kerja

***Apakah bapak/ibu sudah merasa puas terhadap pekerjaan yang bapak/ibu lakukan saat ini? Apakah terdapat hal yang kurang memuaskan menurut bapak/ibu dalam melakukan pekerjaan?***

Berdasarkan wawancara didapatkan hasil, sebagai berikut:

***“... terkendala dibiroaksi apabila ingin tugas belajar.”***  
***(I.5, 26 Juni 2024)***

Berdasarkan dengan hasil wawancara terhadap informan 5, maka ditemukan permasalahan bahwa responden merasa kurang puas disebabkan karena terkendalanya peizinan apabila ingin melakukan tugas belajar. Hal ini juga dikemukakan oleh beberapa informan. Karena, apabila puskesmas sulit memberikan izin bagi pegawai untuk melakukan pendidikan belajar atau pengembangan karir, maka akan membuat pegawai menjadi tidak puas. Karena, tentu saja dalam pekerjaan seorang pegawai ingin terus berkembang.

***“Belum puas. Karena, belum maksimal terkadang merangkap dengan pekerjaan lain atau program lain.”***  
***(I.9, 26 Juni 2024)***

Berdasarkan dengan hasil wawancara terhadap informan 9, maka ditemukan permasalahan bahwa responden merasa kurang puas disebabkan karena merasa belum maksimal dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini disebabkan karena

terkadang pegawai masih merangkap pekerjaan di luar uraian tugasnya atau merangkap dengan program lain. Hal ini akan menjadi salah satu beban tambahan yang akan membuat pegawai menjadi merasa kurang puas terhadap pekerjaannya.

***“Terkadang masih belum puas, karena alat yang dibutuhkan harus mengambil ke ruangan lain dan itu sangat menyita waktu.”***  
(I.12, 26 Juni 2024)

Berdasarkan dengan hasil wawancara terhadap informan 12, maka ditemukan permasalahan bahwa responden merasa kurang puas disebabkan karena alat yang dibutuhkan harus mengambil ke ruangan lain dan menyita waktu saat pegawai melakukan pelayanan. Hal ini juga dikemukakan oleh beberapa informan yang berpendapat serupa, karena alat kesehatan merupakan salah satu fasilitas penting yang menunjang pekerjaan dari pegawai.

#### **E. Pembahasan**

Fasilitas kerja adalah sarana atau alat yang disediakan oleh organisasi untuk memperlancar kegiatan perusahaan dan meningkatkan kebahagiaan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Sementara, kepuasan kerja adalah terpenuhinya berbagai kebutuhan dan keinginan melalui pekerjaan dan aktivitas kerjanya. Setiap pegawai pasti akan memiliki ukuran kepuasan kerja yang berbeda-beda antar pegawai. Oleh karena itu, organisasi harus menyediakan fasilitas kerja baik sarana maupun prasarana penunjang bagi pegawai agar nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya (H. S. Dewi et al., 2022).

##### **1. Analisis Hubungan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai**

Berdasarkan dengan hasil analisis didapatkan hasil bahwa hipotesis diterima dan terdapat hubungan antara fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini disebabkan karena apabila fasilitas kerja yang diberikan baik, memadai, dan sudah sesuai dengan yang dibutuhkan oleh pegawai, maka akan membuat pegawai menjadi puas dan baik dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan dengan wawancara yang penulis lakukan kepada 14 orang pegawai, didapatkan hasil bahwa **pegawai yang merasa belum puas terhadap pekerjaannya disebabkan karena uraian tugas yang diberikan masih belum sesuai, terkadang masih sering melakukan tugas lain diluar uraiannya pekerjaannya. Selain itu, pegawai juga merasa masih sulit untuk melakukan perizinan untuk melakukan perizinan belajar. Pegawai merasa belum maksimal melakukan pekerjaannya karena alat kesehatan yang tersedia masih kurang dan belum memadai, serta pegawai masih merasa belum puas terhadap gaji yang diterima, terutama untuk tenaga Non PNS.**

Sementara, berdasarkan dengan fasilitas kerja **pegawai yang merasa kurang disebabkan karena jaringan internet yang masih belum mencukupi untuk puskesmas yang telah menerapkan sistem pelayanan elektronik. Selain itu, jumlah komputer yang tersedia masih kurang dan masih terdapat komputer yang rusak. Selain itu, alat kesehatan yang tersedia masih kurang seperti stetoskop dan penlight untuk di beberapa poli sehingga mengharuskan meminjam ke ruangan lain dan membutuhkan waktu lebih dalam menangani pasien. Serta, jumlah kendaraan ambulan yang hanya satu membuat puskesmas kurang untuk melakukan rujukan dan apabila pegawai akan melakukan dinas luar dan kunjungan kerja.**

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sholikhah, dkk (2022), yang menyatakan bahwa semakin baik fasilitas kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka akan menyebabkan tingginya kepuasan kerja. Namun, sebaliknya apabila fasilitas kerja yang diberikan buruk maka kepuasan kerja akan menurun. Karena, fasilitas kerja merupakan komoditas yang ditawarkan oleh organisasi untuk membantu dalam mencapai tujuan organisasi. Akses ke fasilitas kerja yang baik akan membantu karyawan untuk bekerja lebih baik. Hal ini merupakan salah satu langkah yang dapat dilakukan

karyawan untuk memberikan kenyamanan dalam menjalankan tugasnya tanpa merasa tertanggung, sehingga karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya.

Penelitian serupa dilakukan oleh Rantung, dkk (2023), menyatakan bahwa terdapat hubungan antara fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Karena kepuasan kerja pegawai sangat ditentukan oleh fasilitas yang diberikan, sebab fasilitas tersebut sangat dibutuhkan dalam menunjang pekerjaan pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Apabila fasilitas yang diberikan terpenuhi, maka pegawai akan merasakan dampak pekerjaannya menjadi semakin mudah dan cepat. Serta, akan berdampak baik terhadap kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Penelitian lain dilakukan oleh Monde, dkk (2022), menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja. Karena, fasilitas kerja selain untuk membantu atau menunjang aktivitas, fasilitas juga dapat meningkatkan kepuasan kerja. Karena semakin tinggi dan berkualitas fasilitas kerja, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dan sebaliknya jika fasilitas kerja menurun maka akan berdampak pada penurunan kepuasan kerja karyawan.

2. Analisis Karakteristik terhadap Fasilitas Kerja dan Kepuasan Kerja Pegawai
  - a. Karakteristik Usia

Usia merupakan kurun waktu sejak manusia dilahirkan dan dapat diukur dengan menggunakan satuan waktu. Berdasarkan dengan hasil penelitian, rata-rata responden pada usia 26-45 tahun atau usia dewasa dengan rincian sebanyak 20/60 cenderung merasa fasilitas yang diberikan cenderung kurang dan cukup baik, sementara 19/60 lainnya merasa fasilitas yang diberikan sudah baik. Selain itu, responden dengan usia 46-55 Tahun atau lansia dengan rincian 12/60 merasa fasilitas yang diberikan sudah baik, sementara 7/60 lainnya cenderung merasa fasilitas yang diberikan masih kurang atau cukup baik. Serta, responden dengan usia lebih dari 65

tahun atau manula, merasa bahwa fasilitas yang diberikan kurang atau cukup baik dengan rincian 2/60.

Berdasarkan dengan variabel kepuasan kerja, responden berusia 26-45 Tahun cenderung merasa kurang dan cukup puas terhadap pekerjaannya dengan rincian sebanyak 21/60, sementara 18/60 responden lainnya sudah merasa puas terhadap pekerjaannya. Selain itu, pada usia 46-55 Tahun responden sudah merasa puas terhadap pekerjaannya dengan rincian sebanyak 11/60, sementara 8/60 lainnya masih merasa belum puas terhadap pekerjaannya. Serta, responden dengan usia lebih dari 65 tahun cenderung merasa belum puas terhadap pekerjaannya dengan rincian 2/60.

Responden dengan usia 26-45 tahun cenderung memiliki perasaan yang lebih untuk merasakan kepuasan, dibandingkan dengan responden yang berusia lebih lanjut. Sehingga, dapat dikatakan bahwa karakteristik usia berpengaruh terhadap kepuasan pegawai dalam penerimaan fasilitas dan kepuasan pekerjaannya. Karena, setiap usia memiliki cara berpikir yang berbeda. Semakin tinggi usia maka penilaian terhadap sesuatu akan meningkat. Hal ini karena semakin tua usia, penerimaan yang diterima akan lebih baik sehingga tuntutan dari suatu hal akan berkurang. Usia dewasa memiliki cara berpikir dan pengambilan keputusan yang optimal sehingga dapat mempengaruhi hasil penilainnya terhadap suatu kualitas dan kepuasan.

b. Karakteristik Jenis Kelamin

Jenis kelamin adalah faktor biologis yang membedakan manusia ke dalam dua kategori yaitu laki-laki dan Perempuan. Berdasarkan dengan hasil penelitian rata-rata responden perempuan merasakan fasilitas yang diberikan sudah baik dengan rincian 24/60, sementara 20/60 responden lainnya merasa fasilitas yang diberikan masih kurang. Berbanding dengan responden laki-laki yang merasa fasilitas yang diberikan masih kurang sebanyak 9/60 responden, sementara, 7/60 lainnya merasa fasilitas yang diberikan sudah baik.

Berdasarkan dengan variabel kepuasan pegawai responden perempuan cenderung merasa belum puas terhadap pekerjaannya dengan rincian 24/60 responden, serta 20/60 lainnya merasa sudah puas terhadap pekerjaannya. Sementara, responden dengan jenis kelamin laki-laki merasa sudah puas terhadap pekerjaannya dengan rincian sebanyak 9/60 responden, serta 7/60 lainnya merasa belum puas terhadap pekerjaannya.

Sehingga, dapat dikatakan terjadi pengaruh antara karakteristik jenis kelamin terhadap kepuasan pekerjaan dan fasilitas yang diberikan. Karena, responden perempuan cenderung merasa fasilitas yang diberikan sudah baik dibandingkan dengan laki-laki. Berbanding terbalik, bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki cenderung merasa lebih puas terhadap pekerjaannya. Hal ini karena, laki-laki cenderung memiliki tuntutan yang lebih besar sehingga cenderung untuk tidak puas dibandingkan dengan Perempuan. Jenis kelamin dapat mempengaruhi kepuasan karena masyarakat menganggap bahwa Perempuan lemah, tidak rasional, dan kurang berpengalaman. Sedangkan laki-laki dianggap lebih kuat, rasional, dan berpengalaman. Sehingga, cenderung membutuhkan pelayanan yang lebih untuk mencapai sebuah kepuasan. Selain itu, laki-laki cenderung memiliki kesempatan besar untuk mengembangkan jabatan yang sesuai dengan pendidikan yang memiliki gaji lebih baik untuk menafkahi keluarga.

c. Karakteristik Pendidikan

Pendidikan adalah tingkatan pembelajaran formal yang dilakukan untuk mengembangkan kemampuan dan sikap yang sesuai dengan bidang yang ditekuninya. Responden dengan latar belakang pendidikan SMA/SMK memiliki penilaian yang sama rata terhadap fasilitas yang diberikan dengan rincian masing-masing sebesar 4/60 responden. Pegawai dengan latar belakang pendidikan DIII cenderung merasa fasilitas yang diberikan sudah baik dengan rincian sebesar 12/60

responden, sementara, 11/60 lainnya merasa fasilitas yang diberikan masih kurang. Responden dengan latar belakang pendidikan S1/D4 cenderung merasa fasilitas yang diberikan masih kurang dengan rincian 13/60, sementara 12/60 lainnya merasa fasilitas yang diberikan sudah baik. Serta, pegawai dengan latar belakang pendidikan profesi cenderung berpendapat bahwa fasilitas yang diberikan sudah baik dengan rincian 3/60 responden dan 1/60 lainnya merasa fasilitas yang diberikan masih kurang.

Berdasarkan dengan kepuasan pegawai, responden berlatar belakang pendidikan SMA/SMK cenderung merasa kurang puas terhadap pekerjaannya, dengan rincian sebanyak 5/60 responden dan 3/60 lainnya merasa sudah puas terhadap pekerjaannya. Responden dengan latar belakang pendidikan DIII cenderung merasa kurang puas terhadap pekerjaannya dengan rincian 13/60 dan 10/60 lainnya merasa sudah puas terhadap pekerjaannya. Selain itu, responden berlatar belakang pendidikan S1/D4 cenderung masih merasa belum puas terhadap pekerjaannya dengan rincian 13/60 responden dan 12/60 lainnya sudah merasa puas terhadap pekerjaannya. Sementara, responden berlatar belakang profesi sudah merasa puas terhadap pekerjaannya dengan rincian 4/60 responden.

Terdapat pengaruh antara latar belakang pendidikan dengan kepuasan kerja dan fasilitas yang didapatkan pegawai. Hal ini disebabkan karena pegawai dengan latar belakang pendidikan tinggi akan mempengaruhi pengetahuan yang dapat membantu meringankan beban kerja seperti perencanaan, penyesuaian terhadap prosedur, pengetahuan terhadap teknologi baru dan pengambilan Keputusan dalam bekerja. Sehingga, pegawai yang memiliki pendidikan lebih rendah cenderung memiliki perasaan yang lebih terhadap kepuasan dan menginginkan fasilitas yang lebih baik dan membutuhkan keinginan yang lebih banyak terhadap kepuasan kerja.

d. Karakteristik Status Kepegawaian

Status kepegawaian adalah keadaan yang membedakan pegawai yang satu dengan yang lain dalam suatu perusahaan atau organisasi. Berdasarkan dengan penelitian ini, responden berstatus PNS cenderung merasa fasilitas yang diberikan sudah baik dengan rincian 26/60, meskipun masih terdapat yang merasa kurang dengan rincian 18/60. Sementara, responden Non PNS merasa fasilitas yang diberikan masih kurang baik dengan rincian 11/60, serta 5/60 lainnya merasa fasilitas yang diberikan sudah baik.

Berdasarkan dengan kepuasan pegawai, rata-rata responden berstatus PNS sudah merasa puas terhadap pekerjaannya dengan rincian 23/60, sementara 21/60 lainnya merasa masih kurang puas terhadap pekerjaannya. Serta, responden dengan status Non PNS cenderung merasa belum puas terhadap pekerjaannya dengan rincian sebesar 10/60 responden, serta 6/60 lainnya sudah merasa puas terhadap pekerjaannya.

Sehingga, dapat dikatakan status kepegawaian berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai dan fasilitas yang diberikan. Karena, pegawai berstatus PNS merasa lebih aman karena jumlah gaji yang diberikan sudah tetap dan cenderung mencukupi setiap bulannya dibandingkan dengan Non PNS. Sehingga, pegawai PNS cenderung merasa puas terhadap pekerjaannya. Selain itu, PNS memiliki uraian tugas yang sudah jelas, dibandingkan dengan Non PNS.

e. Karakteristik Jabatan

Jabatan adalah posisi, peran, atau tanggung jawab tertentu yang diberikan kepada seseorang dalam suatu organisasi. Berdasarkan dengan penelitian rata-rata responden dengan jabatan tenaga medis merasa fasilitas yang diberikan sudah baik dengan rincian sebesar 24/60 dan 19/60 lainnya merasa fasilitas yang diberikan masih kurang. Sementara, responden dengan jabatan tenaga non medis merasa fasilitas yang

diberikan masih kurang baik dengan rincian sebesar 10/60 dan 7/60 lainnya merasa fasilitas yang diberikan sudah baik.

Berdasarkan dengan kepuasan pegawai, responden berjabatan tenaga medis cenderung merasa sudah merasa puas dengan pekerjaannya dengan rincian sebesar 22/60 responden, serta 21/60 lainnya merasa belum puas terhadap pekerjaannya. Sementara, responden dengan jabatan tenaga non medis merasa kurang puas terhadap pekerjaannya dengan nilai 10/60 dan 7/60 lainnya merasa sudah puas terhadap pekerjaannya.

Responden dengan jabatan tenaga medis cenderung merasa lebih puas dan merasa fasilitas yang diberikan sudah baik. Hal ini disebabkan karena pegawai dengan jabatan tenaga medis cenderung membutuhkan fasilitas yang baik dan lebih lengkap untuk menangani pasien. Terutama untuk persediaan alat kesehatan. Karena, alat medis penting bagi pegawai medis untuk melakukan pelayanan terhadap pasien.

f. Karakteristik Lama Kerja

Lama kerja adalah lamanya seseorang bekerja yang diukur dari awal seseorang bekerja hingga jangka waktu tertentu. Berdasarkan dengan hasil penelitian responden yang bekerja kurang dari satu tahun merasa fasilitas yang diberikan sudah baik. Sementara, responden yang telah bekerja 1-4 tahun merasa fasilitas yang diberikan masih kurang dengan rincian 26/60 dan 25/60 lainnya merasa fasilitas yang diberikan sudah baik. Sementara, responden yang telah bekerja lebih dari empat tahun cenderung memiliki hasil yang sama terhadap fasilitas yang diberikan dengan rincian masing-masing 26/60 responden.

Berdasarkan dengan kepuasan pegawai, responden yang baru bekerja kurang dari satu tahun merasa kurang puas terhadap pekerjaannya dengan rincian sebesar 1/60. Sementara, pegawai yang telah bekerja selama 1-4 tahun merasa kurang puas terhadap pekerjaannya dengan rincian 4/60 responden dan 3/60 lainnya merasa sudah

puas terhadap pekerjaannya. Sementara, responden yang telah bekerja lebih dari 4 tahun memiliki pendapat yang sama terhadap kepuasan kerjanya masing-masing dengan rincian sebesar 26/60 responden.

Terdapat pengaruh antara lama kerja dengan kepuasan kerja dan fasilitas yang diberikan. Karena, semakin lama seseorang merasakan lingkungan kerjanya, maka semakin tinggi pula kepuasan dan perasaan terhadap fasilitas kerja yang diberikan. Berbeda dengan pegawai yang baru bekerja, belum menuntut lebih banyak terhadap pekerjaannya.

### 3. Analisis Berdasarkan Instrumen Penelitian

#### a. Berdasarkan Indikator Fasilitas Kerja

##### 1) Fasilitas Alat Kerja Operasional

Fasilitas alat kerja operasional adalah semua fasilitas alat benda atau barang yang berfungsi sebagai alat yang langsung digunakan pegawai dalam pekerjaannya. Alat tersebut digunakan untuk membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Contohnya seperti komputer, mesin fotocopy, proyektor, dan wifi.

Komputer merupakan salah satu fasilitas penting yang harus disediakan oleh organisasi untuk menunjang pekerjaan pegawai. Berdasarkan dengan hasil penelitian, rata-rata responden mengatakan bahwa jumlah komputer sudah tersedia dengan cukup dan dalam kondisi yang baik. Meskipun masih ada yang mengatakan bahwa jumlah komputer belum tersedia cukup untuk melakukan pekerjaan. Hal ini sesuai dengan observasi dan studi pendahuluan yang dilakukan bahwa jumlah komputer yang ada di puskesmas masih kurang, di beberapa poli. Karena, komputer merupakan barang yang paling dibutuhkan terutama pada bagian pengadministrasian dan pendaftaran.

Selain itu, Alat tulis kantor atau ATK juga merupakan alat kerja yang penting bagi pegawai. Berdasarkan dengan hasil penelitian didapatkan hasil

bahwa responden rata-rata mengatakan bahwa ATK sudah tersedia dengan baik. Meskipun masih ada yang mengatakan tidak setuju terhadap pernyataan tersebut. Karena, apabila ATK tersedia dengan baik maka pegawai akan puas dalam melakukannya, karena persediaan seperti pulpen, map, atau kertas tersedia dengan baik apabila dibutuhkan.

Peralatan kesehatan juga merupakan hal penting dalam menunjang pekerjaan pegawai. Terutama petugas medis di puskesmas. Karena, dalam menangani pasien diperlukan alat kesehatan yang lengkap dan terbaru, agar pelayanan pasien menjadi lebih optimal. Berdasarkan dengan hasil penelitian di dapatkan hasil bahwa responden mengatakan peralatan yang ada di puskesmas sudah tersedia dan lengkap. Meskipun, masih ada yang mengatakan bahwa peralatan masih kurang. Seperti, yang dilakukan pada saat studi pendahuluan, responden mengatakan bahwa peralatan yang ada masih kurang seperti stetoskop, sehingga pada saat akan melayani pasien harus terlebih dahulu mengambil ke ruangan lain dan membutuhkan waktu yang lebih, sehingga tidak efektif dan efisien.

Serta, diperlukannya wifi dan jaringan yang baik dalam melakukan pekerjaan. Terlebih pada puskesmas yang telah menerapkan sistem online dalam melakukan pelayanannya. Sehingga, kebutuhan wifi dan jaringan yang stabil perlu diperhatikan. Berdasarkan dengan hasil penelitian di dapatkan hasil bahwa responden mengatakan bahwa wifi dan jaringan sudah tersedia dengan baik. Meskipun, masih ada yang menjawab masih belum, sesuai dengan studi pendahuluan yang dilakukan bahwa kebutuhan wifi di puskesmas masih kurang, sehingga terkadang jaringan lambat.

## 2) Fasilitas Perlengkapan Kerja

Fasilitas perlengkapan kerja adalah semua benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan, tetapi tidak langsung untuk membantu pekerjaan, tetapi berfungsi sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan. Contohnya seperti Gedung, penerangan, alat komunikasi, mabel, alat-alat, dan peralatan rumah tangga kantor.

Ruangan kerja merupakan hal penting yang membuat kenyamanan pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Ruang kerja yang nyaman akan membuat pegawai akan melakukan pekerjaannya dengan baik. Berdasarkan hasil penelitian responden mengatakan bahwa ruangan kerja yang tersedia sudah nyaman, meskipun masih ada yang mengatakan kurang nyaman. Hal ini akan berpengaruh terhadap kepuasan pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

Selain itu, setiap ruangan juga harus memiliki Cahaya dan penerangan yang baik. Karena, akan berdampak pada kesehatan pegawai. Apabila ruang kerja gelap dan kurang Cahaya, maka akan membuat pegawai menjadi kurang nyaman dan mengganggu pekerjaannya. Berdasarkan dengan penelitian di dapatkan hasil bahwa rata-rata responden mengatakan penerangan Cahaya di ruangan kerja sudah baik. Meskipun, masih ada yang mengatakan kurang baik.

Kenyamanan ruangan berupa pendingin ruangan juga berpengaruh terhadap kepuasan pegawai. Karena apabila kondisi ruangan yang cukup dingin dan nyaman akan membuat pegawai betah dan nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Berdasarkan dengan penelitian di dapatkan hasil bahwa responden mengatakan pendingin ruangan di puskesmas sudah tersedia dengan baik demi menunjang kenyamanan dalam melakukan pekerjaan.

Tersediannya mabel yang disediakan oleh puskesmas juga penting dalam menunjang pekerjaan. Kursi, meja, and lemari yang tersedia dengan baik dan

dalam jumlah yang cukup akan memudahkan pegawai dalam melakukan pekerjaannya, dan memberikan rasa yang nyaman, sehingga akan puas dalam melakukan pekerjaannya. Berdasarkan penelitian di dapatkan hasil bahwa responden mengatakan bahwa jumlah kursi, meja, dan lemari telah tersedia dengan baik. Meskipun, masih ada yang mengatakan belum sesuai dengan kebutuhan.

### 3) Fasilitas Sosial

Fasilitas sosial adalah fasilitas yang digunakan oleh pegawai dan berfungsi secara sosial, atau digunakan secara bersama-sama, seperti mess, rumah jabatan, fasilitas olahraga, dan kendaraan dinas. Fasilitas sosial merupakan fasilitas yang perlu diperhatikan untuk mendorong para pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Tersedianya tempat ibadah dan toilet yang nyaman dan bersih juga akan memberikan kepuasan dan rasa nyaman pegawai dalam melakukan kegiatannya. Karena, sebagian aktifitas pegawai dilakukan di tempat kerja, sehingga membutuhkan tempat ibadah dan toilet yang nyaman untuk pegawai melakukan kegiatan pribadinya. Berdasarkan hasil penelitian di dapatkan hasil bahwa rata-rata responden mengatakan bahwa toilet dan tempat ibadah telah tersedia dengan baik, nyaman, dan berfungsi dengan baik. Meskipun, masih ada yang belum setuju dengan pernyataan tersebut.

Terakhir, fasilitas kerja berupa kendaraan juga merupakan hal yang penting, terutama ambulance untuk pelayanan puskesmas. Karena, kendaraan tersebut dapat digunakan untuk pegawai yang akan melakukan perjalanan dinas atau merujuk pasien ke fasilitas kesehatan yang lebih besar. Sehingga, dibutuhkan jumlah kendaraan yang memadai dan tersedia dalam kondisi baik. Berdasarkan hasil penelitian di dapatkan hasil bahwa rata-rata mengatakan bahwa kendaraan

sudah tersedia dengan baik dan dalam jumlah yang cukup. Meskipun masih ada yang mengatakan kurang, sesuai dengan studi pendahuluan yang telah dilakukan sebelumnya.

b. Berdasarkan Indikator Kepuasan Kerja

1) Gaji, Insentif, dan Tunjangan

Gaji, insentif, dan tunjangan adalah perasaan puas yang dirasakan oleh pegawai atas hasil yang diterima berdasarkan jasa dan pekerjaan yang telah dilakukan. Rata-rata responden pada penelitian ini merasa sistem gaji yang diberikan susah sesuai dengan kebutuhan sehari-hari meskipun masih ada yang mengatakan belum puas dengan gaji yang diberikan. Hal ini karena kebutuhan sehari-hari setiap individu berbeda-beda, tergantung jumlah kebutuhan dan tanggungan individu tersebut.

Selain itu, pegawai mengatakan bahwa terdapat bonus yang diberikan oleh puskesmas, sesuai dengan prestasi kerja yang diperoleh oleh pegawai. Karena, selain gaji pokok bonus juga merupakan salah satu kewajiban yang harus diberikan oleh organisasi sebagai bentuk reward atas kerja keras yang telah dilakukan oleh pegawai. Hal ini akan berpengaruh terhadap kepuasan pegawai dan semangat pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

2) Apresiasi

Aprsesiasi adalah penilaian yang diberikan organisasi terhadap sesuatu dengan memberikan rasa hormat, dedikasi, dan penghargaan. Seperti organisasi yang memberikan penghargaan kepada pegawainya terhadap prestasi yang telah diperoleh oleh pegawai. Karena, apabila pekerjaan pegawai di apresiasi dan dihargai penuh oleh organisasi maka akan membuat pegawai tersebut merasa dihargai dan akan semakin semangat memberikan yang terbaik dalam melakukan pekerjaan. Sehingga hal ini akan meningkatkan kinerja pegawai dan pegawai akan selalu puas dan semangat dalam melakukan pekerjaannya. Berdasarkan

dengan hasil penelitian di dapatkan hasil bahwa responden setuju bahwa organisasi telah memberikan apresiasi berupa penghargaan sesuai dengan prestasi kerja yang telah diperoleh pegawai. Meskipun masih terdapat beberapa responden yang memiliki pendapat berbeda.

### 3) Fasilitas dan Lingkungan Kerja

Fasilitas dan lingkungan kerja adalah kepuasan yang dirasakan oleh seorang pegawai terkait dengan perlengkapan dan lingkungan kerja yang diberikan oleh organisasi sebagai penunjang dalam melakukan pekerjaannya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan pegawai adalah kenyamanan ruang kerja yang disediakan. Karena, apabila ruangan yang di tempati oleh pegawai nyaman maka pegawai tersebut akan nyaman dalam melakukan pekerjaannya dan akan membuat kinerja dan kepuasannya menjadi baik. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan, di dapatkan hasil bahwa responden merasa ruangan tempatnya bekerja sudah nyaman sebagai penunjang pekerjaan, meskipun masih ada yang mengatakan belum sesuai.

Selain itu, ketersediaan alat kerja di puskesmas juga merupakan hal yang mempengaruhi kepuasan pegawai. Karena, ketersediaan alat akan mempengaruhi pegawai dalam melakukan pekerjaannya, terutama bagi tenaga medis yang membutuhkan alat yang memadai dalam melakukan pelayanan terhadap pasien. Karena apabila alat yang diperlukan kurang akan menghambat ke efektifan dan keefisienan pegawai. Selain itu juga ketersediaan alat untuk melakukan promosi, agar kunjungan pasien menjadi lebih baik. Hal ini seperti hasil penelitian yang menyatakan bahwa responden telah merasa puas dengan ketersediaan alat yang ada di puskesmas, meskipun masih ada yang merasa kurang puas, seperti kurangnya stetoskop untuk pelayanan pasien.

4) Rekan Kerja

Rekan kerja adalah kepuasan seorang pegawai atas rekan kerja dan orang yang bekerjasama dengan dirinya, seperti adanya dukungan dan sikap saling tolong menolong. Pada penelitian ini responden mengatakan bahwa telah terjalin hubungan yang harmonis antar sesama rekan kerja. Karena, dalam melakukan pekerjaan setiap pegawai tidak bisa bekerja sendiri, pasti membutuhkan rekan untuk saling bekerja sama. Sehingga, rekan kerja yang baik dan dukungan akan membuat pegawai merasa puas dalam melakukan pekerjaannya dan memberikan kinerja pekerjaan yang baik.

5) Supervisi

Supervisi adalah kepuasan pegawai terhadap pengarahan dan pengendalian yang diberikan oleh atasan terhadap karyawan yang berada di bawahnya dalam suatu organisasi. Salah satunya seperti pemberian tugas dan tanggung jawab kepada pegawai. Terkadang pegawai akan kurang puas karena pekerjaannya akibat belum sesuai antara jabatan dan jobdesk yang diberikan, sehingga pegawai tidak memberikan kinerja yang baik terhadap pekerjaannya. Namun, berdasarkan penelitian responden rata-rata mengatakan bahwa jabatan dan jobdesk yang diberikan sudah sesuai. Sehingga, responden merasa puas dan memberikan kinerja yang baik terhadap pekerjaannya.

Serta, dalam melakukan pekerjaan pegawai juga perlu di berikan kesempatan untuk menyampaikan saran dan masukan untuk berjalannya organisasi menjadi lebih baik. Hal ini akan berpengaruh terhadap kepuasan pegawai. Seperti saling terbukanya antara organisasi dengan pegawai. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan bahwa pegawai telah diberikan kesempatan yang sama dalam memberikan saran dan masuk. Sehingga, rata-rata responden merasa puas dalam pekerjaannya dan memberikan kinerja yang baik.

#### 6) Promosi

Promosi adalah perasaan puas yang diberikan oleh pegawai terkait dengan berkembangnya seorang pegawai melalui kenaikan jabatan atau proses pengembangan pendidikan. Karena, dalam melakukan pekerjaan pegawai membutuhkan proses untuk tetap berkembang. Berdasarkan dengan hasil penelitian responden merasa telah diberikan kesempatan yang sama untuk terus berkembang baik dari kenaikan jabatan maupun untuk proses pengembangan pendidikan. Meskipun, terdapat responden yang mengatakan bahwa sedikit kesulitan dalam melakukan proses perizinan untuk melakukan pengembangan pendidikan. Hal ini akan mempengaruhi kepuasan pegawai.

Serta, pegawai memerlukan kesempatan yang sama dalam hal meningkatkan karir. Hampir serupa dengan pernyataan diatas, maka pegawai perlu untuk mengembangkan karir lebih maju, agar pekerjaan yang dilakukan lebih optimal. Rata-rata responden merasa bahwa telah diberikan kesempatan yang sama untuk mengembangkan karir, meskipun masih ada yang merasa sulit untuk meminta izin untuk mengembangkan karirnya.

#### F. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan dengan proses penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa keterbatasan yang mungkin dapat mempengaruhi hasil dari penelitian, antara lain:

1. Penelitian ini hanya melakukan pengkajian terhadap salah satu faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja.
2. Proses pengambilan data dan informasi yang diberikan responden melalui kuesioner, terkadang tidak menunjukkan jawaban responden yang sesungguhnya.
3. Kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan pada perolehan analisis data, sehingga perlu adanya penelitian lebih lanjut mengenai kepuasan kerja dengan metode penelitian

yang berbeda, lokasi yang berbeda, sampel yang lebih luas, dan penggunaan instrumen penelitian yang lebih lengkap.

## **BAB VI PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan dengan penelitian yang telah dilakukan, maka didapatkan beberapa kesimpulan, antara lain:

1. Berdasarkan dengan hasil data karakteristik, responden pada penelitian rata-rata berusia diantara 26-45 tahun sebanyak 39/60 (65%), dengan responden rata-rata berjenis kelamin perempuan sebanyak 44/60 (73%), serta pendidikan terakhir rata-rata merupakan lulusan SI/D4 dengan rincian sebanyak 25/60 (41%). Status kepegawaian responden rata-rata merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan rincian sebanyak 44/60 (73%), serta berjabatan rata-rata merupakan pegawai medis dengan rincian sebanyak 43/60 (72%) dan telah bekerja selama lebih dari empat tahun dengan rincian sebanyak 52/60 (87%).
2. Berdasarkan dengan hasil analisis, disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara fasilitas kerja terhadap kepuasan pegawai di UPTD. Puskesmas Lempake Kota Samarinda, atau hipotesis  $H_a$  diterima dengan nilai  $p$ -value 0,002 lebih kecil dari  $\alpha$  0,05. Karena, kepuasan pegawai sangat ditentukan oleh fasilitas yang diberikan, sebab fasilitas sangat dibutuhkan dalam menunjang pekerjaan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Apabila fasilitas yang diberikan terpenuhi, maka pegawai akan merasakan dampak pekerjaannya menjadi semakin mudah dan cepat. Serta, akan berdampak baik terhadap kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

### **B. Saran**

Berdasarkan dengan penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran yang dapat penulis berikan sebagai masukan dan pengembangan, antara lain:

1. Bagi UPTD. Puskesmas Lempake Kota Samarinda, fasilitas dan kepuasan pegawai merupakan salah satu hal penting dalam menunjang mutu puskesmas agar menjadi lebih baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas dan kepuasan sudah baik, Namun,

perlu adanya peningkatan yang lebih baik, seperti perencanaan untuk penambahan komputer, alat kesehatan seperti stetoskop dan penlight, kendaraan dinas, dan penambahan kapasitas jaringan wifi. Selain itu, juga perlu diperhatikan terkait dengan uraian tugas pegawai, perizinan untuk belajar dan monitoring evaluasi gaji pegawai sesuai dengan kinerja dan uraian tugas.

2. Berdasarkan dengan wawancara yang dilakukan penulis, didapatkan hasil bahwa responden merasa fasilitas yang diberikan masih belum sesuai karena jumlah komputer, jaringan internet, alat kesehatan, dan kendaraan dinas yang terdapat di puskesmas masih belum sesuai dengan kebutuhan. Sementara, berdasarkan dengan kepuasan pegawai, responden yang merasa kurang puas terhadap pekerjaannya disebabkan karena uraian tugas yang diberikan masih belum sesuai, sulit melakukan perizinan belajar, terbatasnya jumlah alat kesehatan, dan belum puas terhadap gaji yang diterima untuk tenaga Non PNS.
3. Bagi pembaca, hasil penelitian diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan terkait dengan fasilitas kerja dan kepuasan pegawai.
4. Bagi institusi pendidikan, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan atau pembelajaran baik bagi kalangan mahasiswa pendidikan sarjana agar dapat mengerti terkait dengan kepuasan pegawai dan fasilitas kerja.
5. Bagi peneliti selanjutnya, dengan keterbatasan penelitian yang telah penulis lakukan, maka diperlukan modifikasi terbaru seperti variabel, subjek, lokasi, metode, serta analisis yang berbeda, seperti menganalisis tentang sistem kinerja pegawai. Sehingga, penelitian akan lebih objektif dan bervariasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, M., Rodoni, A., Saepudin, D., Muslimin, J., Matin, U. A., Kamarusdiana, & Kusmana. (2022). *Pedoman Penulisan Tesis Dan Disertasi Program Magister Dan Doktor Edisi Revisi*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Adil, A., Liana, Y., Mayasari, R., Lamonge, A. S., Ristiyana, R., Saputri, F. R., Jayatmi, I., Satria, E. B., Permana, A. A., Rohman, M. M., Arta, D. N. C., Bani, M. D., Bani, G. A., Haslinah, A., & Wijoyo, E. B. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif: Teori Dan Praktik*. Get Press Indonesia.
- Ahmad, E. H., Makkasau, Fitriani, Latifah, A., Eppang, M., Buraerah, S., Syatriani, S., Ilmiah, W. S., Suhartini, T., & Widia, L. (2023). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Rizmedia Pustaka Indonesia.
- Aji, S. P., Umiyah, A., Supriyanti, E., Arsulfa, Rahayu, T. P., Fatmawati, D. N., Prastiwi, E. D., Saleh, U. K. S., Resmana, R., Sirait, S. H., Bangun, P., Kristiana, A. S., & Nurrsyidah. (2022). *Kesehatan Masyarakat Dalam Kebidanan*. PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Apriyani, D., Purnamasari, E. D., & Wulandari, T. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hindoli (A Cargill Company). *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 8–16.
- Arifin, S., Lastianum, W. V., Rahman, F., Pujianti, N., Laily, N., Azwari, A. R. S., Wulandari, A., Anggraini, L., & Susanto, W. E. (2023). *Determinan Kinerja Karyawan Puskesmas*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Assani, Ratnasari, S. L., & Nasrul, H. W. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, Kreatifitas, Dan Kerjasama Terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Riau Kepulauan.
- Atturrizky, M. S., & Ekhsan, M. (2024). Pengaruh Organizational Commitment Terhadap Employee Performance Melalui Mediasi Job Satisfaction. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 8(1), 164–176.
- Azhari, M. T., Bahri, A. F., Asrul, & Rafida, T. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- BPS Kaltim. (2023). *Jumlah Tenaga Kesehatan*. Badan Pusat Statistik.
- Caniago, P. R., & Syafina, L. (2024). Analisis Peran Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi, Dan Sumber Daya Sumatera Utara Bidang Ilmea (Pengembangan Industri Logam Mesin Elektronika Dan Aneka). *Gemilang: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 4(1), 284–291.
- Dakhi, R. A. (2022). *Metode Penelitian Administrasi Kesehatan Masyarakat*. CV. Sarnu Untung.

- Dewi, H. S., Syahputra, E., & Dewi, A. S. (2022). Pengaruh Teamwork Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di UPTD Puskesmas Pesantren II Kota Kediri. *Jurnal Riset Ilmu Akuntansi*, 1(3), 31–50.
- Dewi, O. S., Sebayang, S. M., & Firdaus, E. K. (2024). Gambaran Derajat Dan Lama Kejadian Shivering Pada Pasca Anastesi Umum Di Ruang Pemulihan. *Jurnal Penelitian Perawat Profesional*, 6(3), 1281–1290.
- Djuari, L., Samsriyaningsih, Umijati, S., & Humaidy, R. F. (2023). *Buku Ajar Kepaniteraan IKM-KP Untuk Mahasiswa Profesi Pendidikan Dokter*. Penerbit Airlangga University Press.
- Erliyanti, V., Putra, M. J., & Dedy, A. (2022). Pengembangan Modul Berbasis Kearifan Lokal Kabupaten Banyuwasin Pada Kelas IV SDNegeri 14 Muara Telang. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(3), 2137–2140.
- Fahmi, I., Syafwandi, & Yulismi. (2024). *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Institusi*. CV. Gita Lentera.
- Fidorova, Y., Ningsih, U. Y., Oktami, R., & Agustina, D. (2023). Penerapan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Pelayanan Kesehatan Di Puskesmas Tanjung Langkat. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 4(2), 1224–1230.
- Hamanku, Z. P. (2022). Persepsi Pengguna Terhadap Implementasi Sakti Pada Satuan Kerja Lingkup KPPN Tanjung Redeb. *Change Agent For Management Journal*, 6(2), 107–116.
- Haris, A., Effendi, F., & Darmayanti, N. (2023). *Kepuasan Kerja*. Penerbit Deepublish Digital.
- Hina, H. B., Damanik, D., Kiha, E. K., Susila, M. R., Kholisoh, L., Hamidi, D. Z., Kartika, I. M., Arief, I., Posmaningsih, & Suiroaka, I. P. (2024). *Statistika II*. Yayasan Cendekia Mulia Mandiri.
- Ibrahim, A. (2023). *Metodologi Penelitian Ekonomi Dan Bisnis Islam*. PT. Bumi Aksara.
- Igirisa, R. (2022). *Kedudukan SK PNS Sebagai Jaminan Hutang*. Cahaya Arsh Publisher.
- Kementerian RI. (2023). *Jumlah Tenaga Kesehatan Se Indonesia*. Kementerian Kesehatan Republik Indoneisa.
- Lestari, T. R. P. (2022). Penanggulangan Penyakit Menular Di Puskesmas: Studi Kasus Di Kabupaten Belu Provinsi Nusa Tenggara Timur. *Kajian*, 22(4), 317–328.
- Monde, J. J. M., Pio, R. J., & Rogahang, J. J. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Ratahan. *Jurnal Productivity*, 3(2), 187–192.
- Mulainudin, R., & Irawan, I. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Soromandi Kabupaten Bima. *Lanah: Jurnal Inovasi Dan Tren*, 1(2), 79–84.

- Mursidah, N. (2023). *Menggapai Asa Bersama Mengaktualkan Nilai-Nilai Berakhlak*. Pusat Pengembangan Pendidikan Dan Penelitian Indonesia.
- Nugraha, B. (2022). *Pengembangan Uji Statistik: Impelementasi Metode Regresi Linier Berganda Dengan Pertimbangan Uji Asumsi Klasik*. Penerbit CV Pradina Pustaka.
- Nurpratama, M., & Yudianto, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai KPU Kabupaten Indramayu. *Jurnal Investasi*, 8(1), 36–46.
- Pemerintah RI. (2003). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Pemerintah Republik Indonesia.
- Pemerintah RI. (2020). *Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020*. Pemerintah Republik Indonesia.
- Pemerintah RI. (2023). *Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 Tentang Kesehatan*. Pemerintah Republik Indonesia.
- Permenkes RI. (2019). *Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 43 Tahun 2019 Tentang Pusat Kesehatan Masyarakat*. Pemerintah Kesehatan Republik Indonesia.
- Prasetyo, T., & Rosyada, D. F. (2023). *Turnover Intention Karyawan Rumah Sakit Perspektif Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Karakteristik Individu*. Penerbit Samudra Biru.
- Pratama, M. A., & Badar, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor DPRD Kota Bima. *JMCBUS: Journal Of Management And Creative Business*, 1(4), 398–412.
- Pratiwi, A., & Permatasari, R. I. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Buruh Divisi Produksi PT. Multi Elektrik Sejahterindo, Citeureup Kabupaten Bogor. *JIMEN: Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 3(1), 14–26.
- Purwanza, S. W., Wardhana, A., Mufidah, A., Renggo, Y. R., Hudang, A. K., Setiawan, J., Darwin, Ba'diah, A., Sayekti, S. P., Fadlilah, M., Nugrohowardhani, R. L. K. R., Amruddin, Saloom, G., Hardiyani, T., Tondok, S. B., Priskusanti, R. D., & Rasinus. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi*. Media Sains Indonesia.
- Rahman, A., Arsyad, N., Rusli, R., Ahmar, A. S., & Musa, H. (2023). Penulisan Instrumen Penelitian Ilmiah Guru-Guru SMP Di Kabupaten Toraja Utara. *ARRUS: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(1), 13–16.
- Rantung, M. R., Taroreh, R. N., & Sendow, G. M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Penempatan Kerja, Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal Emba*, 11(4), 1718–1730.

- Rizqy, D., & Rahardjo, B. (2023). Analisis Penggunaan Instagram Sebagai Media Pemasaran Digital (Studi Deskriptif Pada Akun @assyaffa.homedecor). *Transformasi: Journal Of Economics And Business Management*, 2(1), 188–199.
- Roesminingsih, Widyaswari, M., Rosyanafi, R. J., & Zakariyah, F. (2024). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. CV. Bayfa Cendekia Indonesia.
- Rosyadi, A. A. P. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif*. Penerbit Universitas Muhammadiyah Malang.
- Sari, D. P., Aima, M. H., & Elfiswandi. (2024). *Kinerja Guru: Rekonstruksi Literasi Digital Dan Kepuasan Kerja*. CV. Gita Lentera.
- Sari, N. A., Ilham, & Raidani. (2023). Pengaruh Budaya Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kepolisian Pada Bagian Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu (SPKT) Di Polsek Hamparan Perak. *Jurnal Bonanza*, 3(1), 70–75.
- Sholikhah, Parimita, W., & Lubis, T. (2022). Pengaruh Keterikatan Karyawan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Swasta Di Jakarta. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Keuangan*, 3(2), 327–339.
- Simanjuntak, F. A., & Edy. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Masa Mitra Pratama Medan. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumber Daya*, 1(1), 62–68.
- Sulistiyono, U. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Salim Media Indonesia.
- Sulistiyowati, H., & Sunangsih, S. N. (2023). Implementasi Pengelolaan Keuangan Puskesmas Setelah Berstatus Menjadi BLUD (Studi Kasus Di Puskesmas Magelang Selatan). *Jurnal Bina Akuntansi*, 10(1), 110–131.
- Suryadi, H., & Sulistiadi, W. (2022). Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Pemegang Program PTM (Penyakit Tidak Menular) Puskesmas Kecamatan Penjaringan Tahun 2021. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(Special Issue No.2).
- Susanti, N., Sari, D., Dina, Hasibuan, I. L., Melisa, & Dharma, R. A. (2023). Analisis Gambaran Faktor Risiko Perilaku Penyakit Tidak Menular Pada Remaja. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 4(4), 4530–4535.
- Swarjana, I. K. (2022). *Populasi-Sampel Teknik Sampling & Bias Dalam Penelitian*. Penerbit Andi.
- Tahir, M., & Mutiarah. (2024). Gambaran Sistem Penyimpanan Obat Di Puskesmas Galesong Utara Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar. *Jurnal Kesehatan Yamsi Makassar*, 8(1), 1–7.
- Tarigan, K. P., Herlina, & Gurusinga, R. (2023). Analisis Implementasi Standar Pelayanan Kefarmasian Klinik Di UPT. Puskesmas Pagar Jati Kecamatan Lubuk Pakam. *Jurnal Ilmiah Ilmu Keperawatan*, 14(3), 247–258.

- Wijaksono, E. B., Sutapa, H., & Fajariah, N. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Jasa Tirta I Wilayah Sub DJA II/I Kediri. *JUPSIM: Urnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis*, 1(3), 89–105.
- Wulandari, I. G., Mutiah, R., & Rusmana, F. D. (2024). Pengaruh Besar Upah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan Melalui Prespektif Ekonomi Syariah. *Jurnal Al-Amar*, 5(1), 15–24.
- Yandi, A., Ismiasih, & Trimerani, R. (2023). Indikator Fasilitas Kerja Dan Kinerja Karyawan Di PT. Karya Makmur Langgeng Kalimantan Barat. *JIMANGGIS: Jurnal Ilmiah Management Agribisnis*, 4(1), 31–42.

**L  
A  
M  
P  
I  
R  
A  
N**

# **LAMPIRAN 1**

## **BERKAS ADMINISTRASI**



**YAYASAN MUTIARA MAHAKAM**  
**SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN MUTIARA MAHAKAM**  
**SAMARINDA (STIKES-MM)**

Jl. Yamia/Jl. Ery Suparjan (Komplek TVRI) No. 49A, RT.12, Samarinda - Kalimantan Timur

Email: stikesmmamarinda@gmail.com Hp. 085345364603 Telp. 0541-4115996

SK. KEMENRISTEKDIKTU, 770/KPT/1/2019, Tahun 2019

SK. BAN-PT No. 440/SK/BAN-PT/Ak-PNB/PT/VII/2020



Nomor : 302.2/STIKES-MM/VIII/2023 Samarinda, 24 Agustus 2023  
Lampiran : -  
Perihal : **Permohonan Izin Studi Pendahuluan dan Pengambilan Data**

Kepada Yth:  
Kepala Dinas Kesehatan Kota Samarinda

Dengan hormat,

Kami sampaikan bahwa Mahasiswa/i Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam Samarinda yang tersebut dibawah ini:

Nama : Maulana Khasani Rohman  
NIM : 201326110024  
Program Studi : S1-Administrasi Rumah Sakit  
Institusi : STIKES Mutiara Mahakam Samarinda  
Judul Penelitian : Hubungan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Puskesmas Lempake Samarinda

Bermaksud melakukan studi pendahuluan dan pengambilan data dalam rangka penyelesaian Tugas Akhir (Skripsi) Data yang dibutuhkan:

- Profil Puskesmas
- Jumlah Pegawai Puskesmas 3 Tahun Terakhir (2020-2022)
- Indeks Kinerja Pegawai Puskesmas 3 Tahun Terakhir (2020-2022)

Dosen Pembimbing I : Zulkifli Umar, SKM, MKes (NIDN. 1127019103)  
Dosen Pembimbing II : Nurhasanah, SKM, MARS (NIDN. 1106038706)

Sehubungan dengan hal tersebut mohon kebijaksanaan Bapak/Ibu agar kiranya dapat berkenan memberi izin kepada yang bersangkutan  
Atas perkenaan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

STIKES Mutiara Mahakam Samarinda  
Ketua,



Hj. Hermy Johan SE, SKM, M.Si, M.Kes., Ph.D.  
NIDN. 1105126901

Tembusan:

- Yayasan Mutiara Mahakam
- Ka. Prodi S1 Administrasi Rumah Sakit
- Arsip



**PEMERINTAH KOTA SAMARINDA  
DINAS KESEHATAN**

Jalan Milono No. 1, Kelurahan Bugis, Kecamatan Samarinda Kota  
Samarinda, Kalimantan Timur, Kode Pos 75121  
<https://dinkes.samarindakota.go.id> Email: [dinaskesehatansamarinda@gmail.com](mailto:dinaskesehatansamarinda@gmail.com)

Samarinda, 29 Agustus 2023

Nomor : 400.7.22.1/1002./100.02  
Sifat : Biasa  
Lampiran : -  
Hal : Izin Studi Pendahuluan

Yth. Kepala Puskesmas Lempake  
di  
Tempat

Menindaklanjuti surat dari Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam Samarinda Nomor : 302.2/STIKES-MM/VIII/2023 tanggal 24 Agustus 2023 perihal Surat Permohonan izin Studi Pendahuluan. Maka melalui surat ini, kami memberitahukan bahwa Dinas Kesehatan membenarkan izin untuk melakukan Izin Studi Pendahuluan di Puskesmas Samarinda Kota dengan tetap memperhatikan Protokol Kesehatan, bagi Mahasiswa STIKES-MM Sebagai Berikut.

Nama : Maulana Khasani Rohman  
NIM : 201326110024  
Judul : Hubungan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Lempake Samarinda

Demikian surat izin ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerja samanya kami ucapkan terima kasih

di n. Kepala Dinas Kesehatan Kota Samarinda  
Sekretaris Dinas Kesehatan Kota Samarinda

  
Triana Fitamina M.H.  
Perencana TK I / IV b  
NIP. 19690815 200312 2 004

Tembusan  
1. Ketua STIKES



**PEMERINTAH KOTA SAMARINDA**

**DINAS KESEHATAN**

**UPTD PUSKESMAS LEMPAKE**

Jalan. D.I. Pangeran Keben Agung No. 1 Lempake kec Samarinda Utara Kota  
Samarinda, Kalimantan Timur 75118, Telepon 280620  
<https://pkas-lempake.samarindakota.go.id> E-mail : Puskesmaslempake@yahoo.com

Samarinda, 15 November 2023

Nomor : 800.1.11 / 541/100.02.24.007  
Sifat : Biasa  
Lampiran : -  
Perihal : Surat Keterangan Selesai Penelitian

Kepada Yth,

Ketua Program Studi S1 Administrasi Rumah Sakit  
Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam Samarinda  
di-  
Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan adanya surat Izin Studi Pendahuluan dan Pengambilan Data dari Program  
Program Studi Administrasi Rumah Sakit Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam  
Samarinda atas nama:

Nama : Maulana Khasani Rohman  
NIM : 201326110024  
Jurusan/Peminatan : S-1 Administrasi Rumah Sakit  
Data Ajuan : "Hubungan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di UPTD  
Puskesmas Lempake Samarinda"

Dengan ini kami menyampaikan bahwa mahasiswa/i tersebut telah melaksanakan tugas  
Penelitian/Pengambilan data di Puskesmas Lempake untuk keperluan menyelesaikan tugas  
Penelitian.

Demikian surat keterangan ini kami sampaikan. Atas perhatiannya dan kerja samanya kami  
ucapkan terima kasih.

K. PUSKESMAS LEMPAKE  
  
dr. Mubandah Hasan  
Pejabat Tingkat I  
NIP. 19710410 201001 1012



**YAYASAN MUTIARA MAHAKAM**  
**SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN MUTIARA MAHAKAM**  
**SAMARINDA (STIKES-MM)**



Jl.M. Yamin/Jl. Ery Suparjan (Stasiun TVRI) No. 49A, RT.12, Samarinda - Kalimantan Timur

Email : stikesmmsamarinda@gmail.com Hp. 085345364603 Telp. 0541-4115996

SK. KEMENRISTEKDIKTU RI. 770/KPT/1/2019. Tahun 2019

SK BAN-PT No.44B/SK/BAN-PT/Ak-PNB/PT/VII/2020

No : 119/STIKES-MM/III/2024 Samarinda, 04 Maret 2024  
Lampiran : Kuesioner  
Perihal : Permohonan Uji Validitas Kuesioner Penelitian

Kepada Yth.

Kepala UPTD Puskesmas Karang Asam

di -

Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan adanya kegiatan Tugas Akhir (Skripsi) bagi mahasiswa Semester VIII Program Studi Administrasi Rumah Sakit Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam Samarinda Tahun Akademik 2023/2024, maka dengan ini kami mohon ijin untuk kegiatan tersebut. Adapun nama mahasiswi yang dimaksud adalah :

Nama : Maulana Khasani Rohman

NIM : 201326110024

Judul Proposal : **"Hubungan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Pegawai Di UPTD Puskesmas Karang Asam Samarinda"**

Pembimbing I : Zulkifli Umar, SKM., M.Kes

Pembimbing II : Nurhasanah, SKM., MARS

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.



Stikes Mutiara Mahakam Samarinda

Heri H. Man, SE., SKM., M.Si., M.Kes., Ph.D

NIDN. 4105126901

Tembusan :

1. Yayasan Mutiara Mahakam
2. Arsip



**PEMERINTAH KOTA SAMARINDA**  
**DINAS KESEHATAN**  
**UPTD. PUSKESMAS KARANG ASAM**

Jalan Slamet Riadi No.87 Kecamatan Sungai Kunjang Kota Samarinda, Kalimantan Timur 75243  
samarinda ( kalimantan timur ) kode pos 75126

<https://pkm-karang-asam.samarindakota.go.id/> Email : [pkm.karang.asam@gmail.com](mailto:pkm.karang.asam@gmail.com)

**SURAT KETERANGAN**

No. 400.7 / 14 / 100.02.006 / 2024

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : dr. Ranirosanti  
Nip : 19690328 200003 2 004  
Pangkat / Gol : Pembina / IV A  
Jabatan : Kepala UPTD Puskesmas Karang Asam

Dengan ini menyatakan bahwa nama tersebut dibawah ini :

No	NAMA	NIM	JUDUL PENELITIAN
1	Maulana Khasani Rohman	201326110024	"Hubungan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Pegawai di UPTD Puskesmas Karang Asam Samarinda".

Mahasiswa tersebut diatas telah selesai melaksanakan Uji Validitas Kuesioner Penelitian di UPTD Puskesmas Karang Asam Samarinda dari tanggal 14 Maret s/d 18 Maret 2024.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Samarinda, 18 Maret 2024  
Kepala UPTD  
  
**dr. Ranirosanti**  
Pembina / IV A  
NIP. 19690328 200003 2 004



**YAYASAN MUTIARA MAHAKAM**  
**SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN MUTIARA MAHAKAM**  
**SAMARINDA (STIKES-MM)**



Jl.M. Yamin/Jl. Ery Suparjan (Stasiun TVRI) No. 49A, RT.12, Samarinda – Kalimantan Timur

Email : stikesmmsamarinda@gmail.com Hp.085345364603 Telp.0541-4115996

SK. KEMENRISTEKDIKTI RI. 770/KPT/1/2019, Tahun 2019

SK BAN-PT No.448/SK/BAN-PT/Ak-PNB/PT/VII/2020

No. : 124.2/STIKES-MM/1/2024  
Lamp : 1 Rangkap Proposal  
Hal : **Permohonan Izin Penelitian**

Samarinda, 06 Maret 2024

KepadaYth.  
**Kepala Dinas Kesehatan Kota Samarinda**  
Di –  
Tempat

Dengan hormat,  
Kami sampaikan bahwa mahasiswa/i Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam Samarinda yang tersebut dibawah ini:

Nama : Maulana Khasani Rohman  
NIM : 201326110024  
Program Studi : Administrasi Rumah Sakit

Bermaksud melakukan penelitian dalam rangka persiapan dan penulisan Skripsi dengan judul  
**"Hubungan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Pegawai Di UPTD. Puskesmas Lempake Kota Samarinda"**

Pembimbing : 1. Zulkifli Umar, SKM., M.Kes. (Pembimbing 1)  
2. Nurhasanah, SKM., MARS. (Pembimbing 2)

Waktu Penelitian : Maret – Mei 2024

Tempat Penelitian : UPTD. Puskesmas Lempake, Samarinda

Sehubungan dengan hal tersebut mohon kebijaksanaan Bapak/Ibu agar kiranya dapat berkenan memberi izin dan memberi surat rekomendasi kepada yang bersangkutan.

Atas perkenaan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

STIKES Mutiara Mahakam Samarinda

Ketua

**Hj. Herut Johari, SE., SKM., M.Si., M.Kes., Ph.D**  
NIDN. 1105126901

**TembusanYth.**

1. Yayasan Mutiara Mahakam (Sebagai Laporan);
2. Para Wakil Ketua STIKES MM Samarinda
3. Kepala LPPM STIKES MM Samarinda
4. Kaprodi. Administrasi Rumah Sakit
5. Mahasiswa Yang Bersangkutan;
6. Arsip



# PEMERINTAH KOTA SAMARINDA DINAS KESEHATAN

Jalan Milono No. 1, Kelurahan Bugis, Kecamatan Samarinda Kota  
Samarinda, Kalimantan Timur, Kode Pos 75121  
<https://dinkes.samarindakota.go.id> Email: [dinaskesehatansamarinda@gmail.com](mailto:dinaskesehatansamarinda@gmail.com)

Samarinda, 14 Maret 2024

Nomor : 400.7.22.1/ 2113 /100.02  
Sifat : Biasa  
Lampiran : -  
Hal : Izin Penelitian

Yth. Kepala Puskesmas Lempake  
di  
Tempat

Menindaklanjuti surat dari Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam Samarinda Nomor : 124.2/STIKES-MM/2024 tanggal 06 Maret 2024 perihal Surat Permohonan Izin Penelitian. Maka melalui surat ini, kami memberitahukan bahwa Dinas Kesehatan memberikan izin untuk melakukan Penelitian di Puskesmas Lempake Kota Samarinda dengan tetap memperhatikan Protokol Kesehatan, bagi Mahasiswa STIKES-MM sebagai berikut :

Nama : Maulana Khasani Rohman  
NIM : 201326110024  
Judul : Hubungan Fasilitas Kerja terhadap kepuasan pegawai di UPTD Puskesmas Lempake Kota Samarinda

Demikian surat izin ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerja samanya kami ucapkan terima kasih.



Tembusan :  
1. Ketua STIKES

# **LAMPIRAN 2**

## **JADWAL RENCANA PENELITIAN**

**JADWAL RENCANA PENELITIAN**  
**HUBUNGAN FASILITAS KERJA TERHADAP KEPUASAN PEGAWAI**  
**DI UPTD. PUSKESMAS LEMPAKE KOTA SAMARINDA**

No	Kegiatan	Januari 2024				Februari 2024				Maret 2024				April 2024				Mei 2024				Juni 2024			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
<b>1</b>	<b>Observasi</b>																								
	Persiapan	■																							
	Pelaksanaan		■																						
<b>2</b>	<b>Proposal Penelitian</b>																								
	Persiapan		■																						
	Penyusunan Proposal		■	■																					
	Ujian Proposal				■																				
<b>3</b>	<b>Pelaksanaan Penelitian</b>																								
	Persiapan				■	■	■	■																	
	Perizinan Penelitian								■																
	Pelaksanaan									■	■	■	■	■	■										
	Penyusunan Laporan															■	■	■	■	■	■	■	■		
	Ujian Hasil																						■		
	Penyusunan Publikasi																								
<b>4</b>	<b>Laporan Skripsi</b>																								
	Perbaikan Skripsi																							■	
	Sidang Skripsi																							■	
	Penyerahan Skripsi																							■	

# **LAMPIRAN 3**

## **DATA STUDI PENDAHULUAN**

**Pencatatan dan Pelaporan Keadaan Komputer Penggunaan SIMPUS  
UPTD. Puskesmas Lempake Kota Samarinda  
Tahun 2023**

No	Ruangan/Poli	Kebutuhan	Jumlah Tersedia		Kondisi	Kekurangan/ Kebutuhan
			Komputer	Laptop		
1	Pendaftaran	4	4	0	Baik	1
2	Kasir	1	0	1	Baik	0
3	Sekmut	1	0	1	Baik	0
4	Poli TB	1	0	1	Baik	0
5	Apotek	2	1	1	Baik	0
6	Imunisasi	1	0	0	-	1
7	Laboratorium	1	0	1	Baik	0
8	Gigi	1	1	0	Baik	0
9	Umum	2	1	0	Baik	0
10	KIA Ibu Hamil	1	1	0	Baik	0
11	UKM/Promkes	1	1	0	Baik	0
12	KIA Anak	1	1	0	Baik	0
13	KB	2	1	2	Baik	0
14	VCT/IMS	1	0	1	Baik	0
15	Admin	5	2	3	Baik	0
16	ISPA	2	0	1	Baik	1
17	Ruang Data/Informasi	3	2	0	1 Baik 1 Rusak	1
18	IGD	1	1	0	Baik	0
19	Pusban	3	0	0	-	3
20	Bendahara Keuangan dan BOK	2	0	2	Baik	0
21	Bendahara Barang/Gudang	1	0	1	Baik	0
<b>Jumlah</b>		37	16	15	-	7

(Sumber: Data Komputer UPTD. Puskesmas Lempake Kota Samarinda Tahun 2023).

**LAMPIRAN 4**  
**KUESIONER PENELITIAN**  
**INFORMED CONCENT**

**HUBUNGAN FASILITAS KERJA TERHADAP KEPUASAN PEGAWAI  
DI UPTD. PUSKESMAS LEMPAKE KOTA SAMARINDA**

---

Kepada Yth.

**Bapak/Ibu Pegawai UPTD. Puskesmas Lempake Kota Samarinda**

Di-Samarinda

Dengan Hormat,

Saya Maulana Khasani Rohman dengan NIM. 201326110024 Mahasiswa Program Studi Administrasi Rumah Sakit Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam Samarinda. Dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir (Skripsi), dengan ini saya memohon bantuan kepada Bapak/Ibu Pegawai di UPTD Puskesmas Lempake Kota Samarinda, untuk bersedia mengisi kuesioner yang telah peneliti sajikan di lembar berikutnya. Kuesioner ini merupakan Instrumen atau alat yang digunakan dalam penyusunan skripsi saya yang bertujuan untuk mengetahui *“Hubungan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Pegawai di UPTD. Puskesmas Lempake Kota Samarinda.”*

Kelengkapan jawaban dari Bapak/Ibu akan sangat mempengaruhi hasil analisis dalam penelitian ini. Untuk itu peneliti memohon bantuan Bapak/Ibu dapat memberikan jawaban yang sejujurnya dan tepat sesuai dengan situasi yang Bapak/Ibu alami. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan akan **Dirahasiakan** dan hanya akan digunakan sebagai bahan untuk penelitian ini secara akademis (ilmiah).

Demikian atas perhatian dan partisipasi Bapak/Ibu peneliti ucapkan banyak terima kasih.

Hormat Saya,

**Maulana Khasani Rohman**

NIM. 201326110024

***INFORMED CONCENT***

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa saya telah mendapat penjelasan secara rinci dan telah mengerti mengenai penelitian yang akan dilakukan oleh Maulana Khasani Rohman NIM. 201326110024 Mahasiswa Program Studi Administrasi Rumah Sakit Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam Samarinda yang berjudul ***Hubungan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Pegawai di UPTD. Puskesmas Lempake Kota Samarinda.***

Saya telah memutuskan setuju untuk ikut bepartisipasi pada penelitian ini secara sukarela tanpa paksaan. Bila selama penelitian ini saya menginginkan mengundurkan diri, maka saya dapat mengundurkan sewaktu-waktu tanpa sanksi apapun.

Samarinda, 26 Januari 2024  
Peneliti,

..... 2024  
Yang memberikan Persetujuan,

**Maulana Khasani Rohman**  
NIM. 201326110024

.....

**Alamat:**  
Jalan Ery Suparjan No. 49A, RT. 12, Samarinda  
No. HP 0813 – 4859 – 1798

**Petunjuk Pengisian:**

Isilah titik-titik dan berilah tanda (✓) pada salah satu kotak setiap nomor sesuai dengan kondisi anda saat ini:

**A. Data Demografi Responden**

Nama/Inisial : .....

Usia : ..... Tahun

Jenis Kelamin : ( ) Laki-Laki ( ) Perempuan

Pendidikan Terakhir : ( ) SMA ( ) DIII ( ) S1/D4 ( ) Profesi ( ) S2 ( ) S3

Status Kepegawaian : ( ) PNS ( ) Non PNS

Jabatan : .....

Lama Kerja : ..... Tahun ..... Bulan

**Petunjuk Pengisian:**

Isilah titik-titik berikut dan berilah tanda (✓) pada kolom jawaban yang tersedia di sebelah kanan yang menurut anda sesuai dengan kenyataan/perasaan anda saat ini:

**STS : Sangat Tidak Setuju      R : Ragu-Ragu      SS : Sangat Setuju**  
**TS : Tidak Setuju              S : Setuju**

**B. Kuesioner Fasilitas Kerja**

No	Pernyataan	Skor				
		STS	TS	R	S	SS
1	Komputer yang disediakan sudah mencukupi sesuai kebutuhan dan dalam kondisi yang dapat berfungsi dengan baik.					
2	ATK tersedia dengan baik dan jumlah yang cukup apabila dibutuhkan.					
3	Peralatan yang tersedia cenderung kurang lengkap dan belum terbarukan.					
4	Wifi dan akses jaringan tersedia dengan baik.					
5	Ruangan kerja yang disediakan kurang nyaman dan belum sesuai dengan kebutuhan.					
6	Setiap ruang kerja cenderung memiliki cahaya dan penerangan yang kurang baik.					
7	Terdapat AC ( <i>Air Conditioning</i> ) atau pendingin ruangan yang berfungsi dengan baik.					
8	Kursi, meja, dan lemari yang disediakan dalam ruangan sudah sesuai dengan kebutuhan dan dalam kondisi baik.					
9	Terdapat fasilitas toilet dan tempat ibadah yang nyaman dan berfungsi dengan baik.					
10	Kendaraan kantor tersedia dengan baik apabila dibutuhkan.					

### C. Kuesioner Kepuasan Pegawai

No	Pernyataan	Skor				
		STS	TS	R	S	SS
1	Sistem gaji yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan sehari-hari.					
2	Terdapat bonus yang diberikan sesuai dengan prestasi kerja.					
3	Terdapat penghargaan yang diberikan sesuai dengan prestasi kerja.					
4	Saya merasa nyaman dengan ruangan tempat saya bekerja.					
5	Saya belum puas dengan ketersediaan alat di puskesmas untuk menunjang pekerjaan saya.					
6	Saya merasa puas dengan hubungan yang harmonis antar sesama rekan kerja.					
7	Pekerjaan yang diberikan kepada saya belum sesuai dengan jabatan dan jobdesk.					
8	Sedikit kesempatan untuk saya memberikan saran dalam bekerja.					
9	saya merasa belum puas atas pemberian kesempatan yang sama untuk belajar.					
10	Saya merasa puas atas pemberian kesempatan yang sama dalam meningkatkan karir.					

### D. Panduan Wawancara

1. Apakah bapak/ibu sudah merasa puas dengan fasilitas yang tersedia. Apakah terdapat fasilitas yang perlu dikembangkan lagi, untuk menunjang pekerjaan bapak/ibu agar menjadi lebih baik?
2. Apakah bapak/ibu sudah merasa puas terhadap pekerjaan yang bapak/ibu lakukan saat ini? Apakah terdapat hal yang kurang memuaskan menurut bapak/ibu dalam melakukan pekerjaan?

# **LAMPIRAN 5**

## **UJI VALIDITAS DAN REABILITAS**

## Uji Validitas Fasilitas Kerja

		FASILITAS KERJA										
		X.P1	X.P2	X.P3	X.P4	X.P5	X.P6	X.P7	X.P8	X.P9	X.P10	X.Total
X.P1	Pearson Correlation	1	.241	-.039	.351	.167	.217	.400*	.144	.464**	.148	.638**
	Sig. (2-tailed)		.199	.838	.057	.378	.249	.028	.447	.010	.435	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.P2	Pearson Correlation	.241	1	.275	.239	-.174	.225	.345	.324	.679**	.002	.553**
	Sig. (2-tailed)	.199		.142	.203	.357	.233	.062	.080	.000	.990	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.P3	Pearson Correlation	-.039	.275	1	.267	-.149	.230	.203	-.042	.238	.135	.411*
	Sig. (2-tailed)	.838	.142		.154	.432	.222	.281	.825	.205	.477	.024
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.P4	Pearson Correlation	.351	.239	.267	1	.162	-.207	.389*	.442*	.304	.327	.559**
	Sig. (2-tailed)	.057	.203	.154		.392	.272	.034	.014	.103	.078	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.P5	Pearson Correlation	.167	-.174	-.149	.162	1	.118	.053	.227	.080	.302	.376*
	Sig. (2-tailed)	.378	.357	.432	.392		.533	.782	.228	.675	.105	.040
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.P6	Pearson Correlation	.217	.225	.230	-.207	.118	1	-.056	-.109	.201	-.050	.399*
	Sig. (2-tailed)	.249	.233	.222	.272	.533		.768	.371	.286	.794	.029
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.P7	Pearson Correlation	.400*	.345	.203	.389*	.053	-.056	1	.264	.526**	.267	.622**
	Sig. (2-tailed)	.028	.062	.281	.034	.782	.768		.159	.003	.155	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.P8	Pearson Correlation	.144	.324	-.042	.442*	.227	-.169	.264	1	.376*	.484**	.461*
	Sig. (2-tailed)	.447	.080	.825	.014	.228	.371	.159		.040	.007	.010
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.P9	Pearson Correlation	.464**	.679**	.238	.304	.080	.201	.526**	.376*	1	.371*	.764**
	Sig. (2-tailed)	.010	.000	.205	.103	.675	.286	.003	.040		.044	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.P10	Pearson Correlation	.148	.002	.135	.327	.302	-.050	.267	.484**	.371*	1	.478**
	Sig. (2-tailed)	.435	.990	.477	.078	.105	.794	.155	.007	.044		.008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.Total	Pearson Correlation	.638**	.553**	.411*	.559**	.376*	.399*	.622**	.461*	.764**	.478**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.024	.001	.040	.029	.000	.010	.000	.008	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Uji Reabilitas Fasilitas Kerja

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.670	10

## Uji Validitas Kepuasan Kerja

		KEPUASAN KERJA										
		Y.P1	Y.P2	Y.P3	Y.P4	Y.P5	Y.P6	Y.P7	Y.P8	Y.P9	Y.P10	Y.Total
Y.P1	Pearson Correlation	1	.674**	.395*	.528**	-.027	.202	-.090	-.020	-.147	.086	.893**
	Sig. (2-tailed)		.000	.031	.003	.887	.285	.635	.916	.439	.652	.006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.P2	Pearson Correlation	.674**	1	.479**	.656**	.219	-.020	-.187	.173	.166	.119	.621**
	Sig. (2-tailed)	.000		.007	.000	.246	.915	.322	.359	.380	.530	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.P3	Pearson Correlation	.395*	.479**	1	.446*	-.089	.396*	.168	-.148	.022	.648**	.631**
	Sig. (2-tailed)	.031	.007		.014	.640	.030	.374	.436	.907	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.P4	Pearson Correlation	.528**	.656**	.446*	1	.250	.119	-.226	.091	.167	.087	.586**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.014		.182	.532	.231	.631	.379	.649	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.P5	Pearson Correlation	-.027	.219	-.089	.250	1	.008	.173	.329	.362*	-.022	.866**
	Sig. (2-tailed)	.887	.246	.640	.182		.965	.360	.076	.049	.909	.009
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.P6	Pearson Correlation	.202	-.020	.396*	.119	.008	1	.197	-.205	-.172	.462*	.402*
	Sig. (2-tailed)	.285	.915	.030	.532	.965		.296	.277	.363	.010	.028
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.P7	Pearson Correlation	-.090	-.187	.168	-.226	.173	.197	1	.232	.365*	.352	.433*
	Sig. (2-tailed)	.635	.322	.374	.231	.360	.296		.217	.047	.056	.017
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.P8	Pearson Correlation	-.020	.173	-.148	.091	.329	-.205	.232	1	.650**	-.096	.418*
	Sig. (2-tailed)	.916	.359	.436	.631	.076	.277	.217		.000	.613	.021
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.P9	Pearson Correlation	-.147	.166	.022	.167	.362*	-.172	.365*	.650**	1	-.067	.887**
	Sig. (2-tailed)	.439	.380	.907	.379	.049	.363	.047	.000		.726	.006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.P10	Pearson Correlation	.086	.119	.648**	.087	-.022	.462*	.352	-.096	-.067	1	.893**
	Sig. (2-tailed)	.652	.530	.000	.649	.909	.010	.056	.613	.726		.006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.Total	Pearson Correlation	.493**	.621**	.631**	.586**	.466**	.402*	.433*	.418*	.487**	.493**	1
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.000	.001	.009	.028	.017	.021	.006	.006	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Uji Reabilitas Kepuasan Kerja

### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.659	10

DISTRIBUSI NILAI R TABEL SIGNIFIKANSI 5% DAN 1%

N	Signifikansi		N	Signifikansi	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
<b>30</b>	<b>0.361</b>	<b>0.463</b>	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

(Sumber: Kamilah, 2015)

# **LAMPIRAN 6**

## **TABULASI DATA**

**TABULASI DATA  
KARAKTERISTIK RESPONDEN**

No	Karakteristik Responden											
	Usia	K	Jenis Kelamin	K	Pendidikan	K	Kepegawaian	K	Jabatan	K	Lama Kerja	K
R1	36	2	Perempuan	2	S1/D4	3	PNS	1	Dokter Umum	1	8	3
R2	67	4	Perempuan	2	DIII	2	PNS	1	Non Medis	15	20	3
R3	67	4	Perempuan	2	SMA	1	PNS	1	Non Medis	15	22	3
R4	42	2	Perempuan	2	Profesi	4	PNS	1	Perawat	3	12	3
R5	39	2	Laki-Laki	1	DIII	2	PNS	1	Dokter Gigi	2	8	3
R6	39	2	Perempuan	2	S1/D4	3	PNS	1	Apoteker	5	8	3
R7	47	3	Laki-Laki	1	DIII	2	PNS	1	Perawat	3	20	3
R8	57	3	Perempuan	2	DIII	2	PNS	1	Bidan	7	22	3
R9	38	2	Perempuan	2	S1/D4	3	PNS	1	Dokter Gigi	2	9	3
R10	56	3	Perempuan	2	DIII	2	PNS	1	Bidan	7	21	3
R11	52	3	Perempuan	2	DIII	2	PNS	1	Bidan	7	23	3
R12	49	3	Perempuan	2	DIII	2	PNS	1	Laboratorium	9	22	3
R13	50	3	Perempuan	2	S1/D4	3	PNS	1	Asisten Apoteker	6	23	3
R14	53	3	Laki-Laki	1	S1/D4	3	PNS	1	Dokter Umum	1	12	3
R15	56	3	Perempuan	2	S1/D4	3	PNS	1	Perawat	3	19	3
R16	51	3	Perempuan	2	S1/D4	3	PNS	1	Kesling	10	11	3
R17	43	2	Perempuan	2	DIII	2	PNS	1	Bidan	7	11	3
R18	38	2	Perempuan	2	S1/D4	3	PNS	1	Asisten Apoteker	6	1	1
R19	26	2	Perempuan	2	S1/D4	3	PNS	1	Non Medis	15	4	2
R20	52	3	Laki-Laki	1	S1/D4	3	PNS	1	Non Medis	15	20	3
R21	51	3	Perempuan	2	S1/D4	3	PNS	1	Bidan	7	11	3
R22	30	2	Laki-Laki	1	S1/D4	3	PNS	1	Perawat Gigi	4	8	3
R23	27	2	Perempuan	2	SMA	1	Non PNS	2	Non Medis	15	4	2
R24	53	3	Laki-Laki	1	S1/D4	3	PNS	1	Non Medis	15	33	3
R25	52	3	Perempuan	2	DIII	2	PNS	1	Bidan	7	12	3
R26	29	2	Laki-Laki	1	S1/D4	3	PNS	1	Gizi	13	7	3
R27	31	2	Perempuan	2	Profesi	4	PNS	1	Perawat	3	11	3
R28	55	3	Laki-Laki	1	S1/D4	3	PNS	1	Non Medis	15	12	3
R29	42	2	Perempuan	2	S1/D4	3	PNS	1	Bidan	7	20	3
R30	51	3	Perempuan	2	Profesi	4	PNS	1	Perawat	3	12	3
R31	39	2	Perempuan	2	S1/D4	3	PNS	1	Perawat	3	7	3
R32	41	2	Perempuan	2	Profesi	4	PNS	1	Perawat	3	15	3
R33	32	2	Laki-Laki	1	S1/D4	3	PNS	1	Promkes	14	13	3
R34	58	3	Perempuan	2	DIII	2	PNS	1	Non Medis	15	37	3
R35	29	2	Perempuan	2	DIII	2	Non PNS	2	Analisis Kesehatan	12	9	3
R36	31	2	Perempuan	2	S1/D4	3	Non PNS	2	Dokter	1	9	3
R37	34	2	Perempuan	2	S1/D4	3	Non PNS	2	Non Medis	15	5	3
R38	36	2	Laki-Laki	1	DIII	2	PNS	1	Nutrisi	13	10	3
R39	47	3	Perempuan	2	DIII	2	PNS	1	Sanitarian	10	19	3
R40	27	2	Perempuan	2	DIII	2	PNS	1	Perekam Medis	11	2	2
R41	41	2	Perempuan	2	DIII	2	Non PNS	2	Perawat	3	9	3
R42	45	2	Perempuan	2	SMA	1	Non PNS	2	Non Medis	15	9	3
R43	37	2	Laki-Laki	1	S1/D4	3	Non PNS	2	Non Medis	15	14	3
R44	34	2	Perempuan	2	DIII	2	Non PNS	2	Bidan	7	11	3
R45	32	2	Perempuan	2	SMK	1	Non PNS	2	Non Medis	15	9	3
R46	36	2	Laki-Laki	1	SMK	1	Non PNS	2	Non Medis	15	15	3
R47	42	2	Laki-Laki	1	SMA	1	PNS	1	Non Medis	15	14	5
R48	55	3	Laki-Laki	1	DIII	2	PNS	1	Perawat	3	33	3
R49	36	2	Laki-Laki	1	S1/D4	3	PNS	1	Kesmas	8	10	3
R50	39	2	Perempuan	2	DIII	2	PNS	1	Asisten Apoteker	6	2	2
R51	37	2	Perempuan	2	DIII	2	PNS	1	Perawat	3	15	3
R52	43	2	Perempuan	2	DIII	2	PNS	1	Perawat	3	19	3
R53	32	2	Laki-Laki	1	DIII	2	PNS	1	Perawat Gigi	4	10	3
R54	49	3	Perempuan	2	DIII	2	PNS	1	Pranata Lab	9	30	3
R55	40	2	Perempuan	2	SMK	1	Non PNS	2	Non Medis	15	9	3
R56	45	2	Perempuan	2	SMK	1	Non PNS	2	Non Medis	15	9	3
R57	37	2	Perempuan	2	S1/D4	3	Non PNS	2	Non Medis	15	12	3
R58	29	2	Perempuan	2	S1/D4	3	Non PNS	2	Gizi	13	3	2
R59	27	2	Perempuan	2	S1/D4	3	Non PNS	2	Promkes	14	2	2
R60	31	2	Perempuan	2	DIII	2	Non PNS	2	Asisten Apoteker	6	4	2

**TABULASI DATA  
VARIABEL FASILITAS KERJA (X)**

No	Pernyataan										Skor	Kriteria	Kode
	P <sub>1</sub>	P <sub>2</sub>	P <sub>3</sub>	P <sub>4</sub>	P <sub>5</sub>	P <sub>6</sub>	P <sub>7</sub>	P <sub>8</sub>	P <sub>9</sub>	P <sub>10</sub>			
R1	5	4	4	5	1	2	4	5	4	4	38	Baik	3
R2	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	34	Cukup	2
R3	3	2	1	3	2	2	3	3	3	2	24	Kurang	1
R4	5	5	4	4	2	3	4	2	5	4	38	Baik	3
R5	4	4	2	4	3	2	2	3	4	3	31	Cukup	2
R6	5	3	2	2	2	5	4	4	5	4	36	Cukup	2
R7	4	4	4	4	2	2	5	5	4	5	39	Baik	3
wR8	4	5	2	2	3	4	2	4	5	4	35	Cukup	2
R9	4	4	2	4	2	2	4	5	4	3	34	Cukup	2
R10	5	5	3	2	4	4	4	5	5	4	41	Baik	3
R11	5	3	4	4	2	2	3	5	4	3	35	Cukup	2
R12	5	4	3	4	2	2	4	5	5	5	39	Baik	3
R13	5	4	2	5	4	3	4	5	3	4	39	Baik	3
R14	4	3	2	4	2	2	4	4	2	5	32	Cukup	2
R15	4	4	3	4	4	2	5	5	4	4	39	Baik	3
R16	5	5	2	3	2	4	4	4	5	4	38	Baik	3
R17	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	36	Cukup	2
R18	5	4	3	5	4	5	3	4	3	4	40	Baik	3
R19	5	5	2	4	4	2	4	5	4	4	39	Baik	3
R20	4	4	4	4	2	2	2	4	2	4	32	Cukup	2
R21	5	5	3	5	2	2	4	3	5	5	39	Baik	3
R22	5	4	2	4	4	5	4	4	3	4	39	Baik	3
R23	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3	44	Baik	3
R24	4	4	2	5	5	2	2	3	4	3	34	Cukup	2
R25	5	5	2	4	2	4	4	4	3	4	37	Baik	3
R26	3	3	1	3	1	1	3	3	3	3	24	Kurang	1
R27	4	4	2	5	3	2	4	3	4	3	34	Cukup	2
R28	4	4	5	2	2	2	4	2	4	4	33	Cukup	2
R29	5	5	2	4	4	1	4	4	3	5	37	Baik	3
R30	4	4	2	4	2	2	5	5	5	4	37	Baik	3
R31	4	4	2	4	1	2	4	4	4	4	33	Cukup	2
R32	5	4	2	4	2	1	5	5	5	5	38	Baik	3
R33	5	5	2	3	4	2	5	5	5	5	41	Baik	3
R34	4	4	4	5	2	2	4	4	4	4	37	Baik	3
R35	1	2	4	5	1	1	4	5	3	5	31	Cukup	2
R36	2	2	2	3	1	3	2	4	1	4	24	Kurang	1
R37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	Baik	3
R38	5	5	3	4	3	3	5	2	5	4	39	Baik	3
R39	5	4	4	5	1	1	5	5	5	5	40	Baik	3
R40	4	4	4	4	2	2	4	3	4	2	33	Cukup	2
R41	2	3	2	2	1	3	3	3	2	3	24	Kurang	1
R42	4	4	4	4	2	5	3	4	5	4	39	Baik	3
R43	4	5	3	4	2	2	4	4	4	4	36	Cukup	2
R44	4	4	4	5	2	1	4	4	3	3	34	Cukup	2
R45	1	5	5	4	1	1	5	5	5	5	37	Baik	3
R46	4	4	3	5	1	1	5	4	4	4	35	Cukup	2
R47	5	3	2	4	3	3	5	5	5	3	38	Baik	3
R48	5	5	5	2	4	3	4	3	4	4	39	Baik	3
R49	2	4	2	2	2	4	4	4	5	4	33	Cukup	2
R50	4	5	4	3	2	5	3	3	4	5	38	Baik	3
R51	5	4	2	4	1	5	5	4	3	4	37	Baik	3
R52	4	4	4	4	2	2	4	4	4	5	37	Baik	3
R53	4	4	4	4	2	5	4	4	5	4	40	Baik	3
R54	2	5	4	3	2	1	3	5	4	3	32	Cukup	2
R55	4	4	3	4	2	4	4	4	2	4	35	Cukup	2
R56	1	3	1	3	1	4	1	3	3	4	24	Kurang	1
R57	5	5	4	5	2	1	3	4	1	4	34	Cukup	2
R58	5	5	2	5	2	2	5	4	5	5	40	Baik	3
R59	3	3	1	4	1	1	2	3	3	3	24	Kurang	1
R60	4	4	2	4	2	2	2	4	4	4	32	Cukup	2

**TABULASI DATA  
VARIABEL KEPUASAN KERJA (Y)**

No	Pernyataan										Skor	Kriteria	Kode
	P <sub>1</sub>	P <sub>2</sub>	P <sub>3</sub>	P <sub>4</sub>	P <sub>5</sub>	P <sub>6</sub>	P <sub>7</sub>	P <sub>8</sub>	P <sub>9</sub>	P <sub>10</sub>			
R1	5	5	5	5	2	5	4	2	1	5	39	Baik	3
R2	4	4	4	4	2	4	2	2	2	4	32	Cukup	2
R3	4	5	5	3	2	5	3	2	1	5	35	Cukup	2
R4	5	5	5	5	3	4	2	3	2	4	38	Puas	3
R5	4	4	4	5	2	4	3	2	3	3	34	Cukup	2
R6	4	3	3	3	3	5	2	1	3	5	32	Cukup	2
R7	3	5	5	5	2	5	5	2	2	5	39	Puas	3
R8	4	5	5	4	1	4	2	1	4	3	33	Cukup	2
R9	5	4	4	3	1	3	3	1	2	5	31	Cukup	2
R10	4	5	5	2	2	5	2	1	4	4	34	Cukup	2
R11	5	4	5	5	1	4	5	2	3	5	39	Puas	3
R12	4	5	5	5	2	4	4	3	2	5	39	Puas	3
R13	4	5	4	4	1	5	2	2	1	5	33	Cukup	2
R14	3	4	4	5	3	5	4	4	1	5	38	Puas	3
R15	5	5	5	5	3	3	3	3	3	5	40	Puas	3
R16	5	5	5	3	3	4	3	3	2	4	37	Puas	3
R17	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	24	Kurang	1
R18	5	4	4	4	1	4	1	1	4	4	32	Cukup	2
R19	5	5	5	5	2	5	2	2	2	5	38	Puas	3
R20	5	5	5	4	4	2	4	1	1	2	33	Cukup	2
R21	4	3	5	5	2	4	2	1	1	4	31	Cukup	2
R22	5	5	5	4	3	5	2	2	2	4	37	Puas	3
R23	5	5	5	5	1	4	4	4	1	3	37	Puas	3
R24	4	4	5	3	3	5	2	2	5	5	38	Puas	3
R25	5	5	5	5	1	4	1	3	4	5	38	Puas	3
R26	2	3	2	3	2	3	2	1	3	3	24	Kurang	1
R27	4	4	5	5	2	4	1	5	5	4	39	Puas	3
R28	2	5	2	4	1	3	2	4	3	5	31	Kurang	1
R29	4	4	4	5	1	4	1	2	2	4	31	Puas	3
R30	4	5	3	5	1	5	2	4	4	4	37	Puas	3
R31	5	5	5	5	2	5	1	3	2	5	38	Puas	3
R32	5	5	3	5	1	4	1	3	5	5	37	Puas	3
R33	5	5	5	5	2	5	2	2	2	5	38	Puas	3
R34	2	5	4	4	4	5	3	3	4	3	37	Puas	3
R35	4	5	5	5	2	4	4	1	3	4	37	Puas	3
R36	4	3	3	5	4	3	2	2	3	5	34	Cukup	2
R37	3	2	2	4	1	1	4	1	3	3	24	Kurang	1
R38	5	5	5	5	2	5	2	2	2	5	38	Puas	3
R39	5	5	5	5	4	1	1	5	5	1	37	Puas	3
R40	4	3	3	4	2	4	2	2	3	3	30	Cukup	2
R41	3	4	4	5	4	5	2	1	2	4	34	Cukup	2
R42	5	5	3	5	2	3	4	3	3	5	38	Puas	3
R43	4	5	4	4	3	4	4	2	2	5	37	Puas	3
R44	5	4	3	5	4	5	3	3	4	3	39	Puas	3
R45	2	4	4	4	4	4	1	4	4	2	33	Cukup	2
R46	5	5	2	3	2	5	2	2	2	4	32	Cukup	2
R47	5	5	5	5	2	4	3	3	3	5	40	Puas	3
R48	4	4	2	2	4	4	3	4	2	2	31	Cukup	2
R49	4	2	3	4	2	2	1	2	1	2	23	Kurang	1
R50	2	3	3	3	4	4	3	1	3	4	30	Cukup	2
R51	4	4	4	4	2	5	1	1	2	5	32	Cukup	2
R52	5	5	5	3	2	4	2	1	1	4	32	Cukup	2
R53	4	5	3	4	2	5	3	3	3	5	37	Puas	3
R54	2	2	4	3	4	5	2	2	1	3	28	Cukup	2
R55	4	4	3	5	3	4	2	2	2	5	34	Cukup	2
R56	1	3	1	3	2	3	4	2	1	4	24	Kurang	1
R57	2	1	2	4	2	3	3	1	3	3	24	Kurang	1
R58	5	5	5	5	2	5	2	1	2	5	37	Puas	3
R59	1	2	2	3	1	2	4	3	2	3	23	Kurang	1
R60	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	34	Cukup	2

**KETERANGAN**  
**BERKUNGAN FAKULTAS KERJA TERHADAP KEPUKSIAN PEGAWAI**  
**DI UPTD PUSKESMAS LEMPAKA KOTA SAMARINDA**

Kepada Yth.  
 Kepala UPTD Puskesmas Lempaka Kota Samarinda

Dengan Hormat,  
 Saya Maksud Menaruh Berman dengan NDA 20120110024 Mula-mula Program Studi Administrasi Rumah Sakit Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mulawarman Samarinda. Didalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir (Skripsi), dengan ini saya memohon bantuan kepada Bapak/Ibu Program di UPTD Puskesmas Lempaka Kota Samarinda, untuk bersedia mengizinkan saya untuk penelitikan di rumah sakit/bidangnya. Kemudian ini merupakan instrumen atau alat yang digunakan dalam penyusunan skripsi saya yang bertujuan untuk mengetahui "Hubungan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Pegawai di UPTD Puskesmas Lempaka Kota Samarinda".

Kemungkinan jawaban dari Bapak/Ibu akan sangat mempengaruhi hasil analisis dalam penelitian ini. Untuk itu penitikan instrumen kearah Bapak/Ibu dapat memberikan jawaban yang objektifnya dan tepat sesuai dengan situasi yang Bapak/Ibu alami. Demikian yang Bapak/Ibu berikan akan dipertimbangkan dan hanya akan digunakan sebagai bahan untuk penelitian ini secara akademik (tidak). Demikian pula perlakuan dan perlakuan terhadap penitikan seperti tertera tertera.

Saya yang berminat sangat berharap ini merupakan hal yang baik untuk mendapatkan penjelasan secara rinci dan akan mengantar mengenai penelitian yang akan dilakukan. Saya telah memohonkan untuk dapat berpartisipasi pada penelitian ini secara sukarela tanpa paksaan. Bila ada pertanyaan ini dapat menghubungi menggunakan alat, maka saya dapat menghubungi dir via whats-pp atau via nomor telepon.

Samarinda, 20 Januari 2024  
 Penulis,  
  
 Mardiana Khairani, Bahman  
 NIM. 20122110024

Ahmad  
 Alim Syi Supriya No. 48A, RT. 13, Samarinda  
 No. HP 0817 - 4829 - 1798

Yang menandatangani Perijinan,  


Penerimaan Pengisian:  
 Berikut ini-cik berikar dan berikah tanda (✓) pada kolom jawaban yang tersedia di seluruh kolom yang memuat anda sesuai dengan karyawannya/pekerjaannya anda saat ini:

**A. Data Demografi Responden** (Kategori: *responden*)

Nama/Inisial : *.....*  
 Ulah : *.....* Tahun  
 Jenis Kelamin : ( ) Laki-Laki ( ) Perempuan  
 Pendidikan Terakhir : ( ) SMA ( ) SMP ( ) SD ( ) Profesi ( ) S2 ( ) S3  
 Status Kependudukan : ( ) PNS ( ) Non PNS  
 Jabatan : *.....*  
 Lama Kerja : *20* Tahun ( ) Bulan

Penerimaan Pengisian:  
 Berikut ini-cik berikar dan berikah tanda (✓) pada kolom jawaban yang tersedia di seluruh kolom yang memuat anda sesuai dengan karyawannya/pekerjaannya anda saat ini:

STS : Sangat Tidak Setuju M : Cukup Setuju SS : Sangat Setuju  
 TS : Tidak Setuju S : Setuju

**B. Kuesioner Fasilitas Kerja**

No	Pernyataan	Skor				
		STS	TS	M	S	SS
1	Komputer yang disediakan sudah mencukupi sesuai kebutuhan dan dalam kondisi yang dapat berfungsi dengan baik.					✓
2	ATK tersedia dengan baik dan jumlah yang cukup apabila dibutuhkan.				✓	
3	Perawatan yang tersedia memuaskan kurang lengkap dan belum terlaksana.				✓	
4	Wifid dan akses internet tersedia dengan baik.				✓	
5	Ruangan kerja yang disediakan kurang nyaman dan belum sesuai dengan kebutuhan.				✓	
6	Setiap ruang kerja mempunyai ventilasi cahaya dan pencahayaan yang terang baik.				✓	
7	Terdapat AC (Air Conditioning) atau pendingin ruangan yang berfungsi dengan baik.				✓	
8	Kursi, meja, dan lemari yang disediakan dalam ruangan sudah sesuai dengan kebutuhan dan dalam kondisi baik.				✓	
9	Terdapat fasilitas toilet dan tempat duduk yang nyaman dan berfungsi dengan baik.				✓	
10	Kondisikan kantor sesuai dengan baik apabila dibutuhkan.				✓	

**C. Kuesioner Kepuasan Pegawai**

No	Pernyataan	Skor				
		STS	TS	M	S	SS
1	Insentif gaji yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan sehari-hari.					✓
2	Terdapat bonus yang diberikan sesuai dengan prestasi kerja.					✓
3	Terdapat penghargaan yang diberikan sesuai dengan prestasi kerja.					✓
4	Saya merasa nyaman dengan ruangan tempat saya bekerja.					✓
5	Saya belum puas dengan ketersediaan alat di perusahaan untuk menunjang pekerjaan saya.				✓	
6	Saya merasa puas dengan hubungan yang harmonis antar sesama rekan kerja.					✓
7	Pelayanan yang diberikan kepada saya belum sesuai dengan jabatan dan posisi.					✓
8	Solusi alternatif untuk saya memberikan kerja dalam bekerja.					✓
9	Saya merasa belum puas dan perusahaan kesempatan yang sama untuk belajar.					✓
10	Saya merasa puas atas perhatian kesempatan yang sama dalam meningkatkan kerja.					✓

# **LAMPIRAN 7**

## **OUTPUT PENGOLAHAN DATA**

## KARAKTERISTIK RESPONDEN

		Usia			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	26-45 Tahun	39	65.0	65.0	65.0
	46-65 Tahun	19	31.7	31.7	96.7
	> 65 Tahun	2	3.3	3.3	100.0
Total		60	100.0	100.0	

		Jenis_Kelamin			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	Laki-Laki	16	26.7	26.7	26.7
	Perempuan	44	73.3	73.3	100.0
Total		60	100.0	100.0	

		Pendidikan			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	SMA/SM K	8	13.3	13.3	13.3
	DIII	23	38.3	38.3	51.7
	S1/D4	25	41.7	41.7	93.3
	Profesi	4	6.7	6.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

		Kepegawaian			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	PNS	44	73.3	73.3	73.3
	Non PNS	16	26.7	26.7	100.0
Total		60	100.0	100.0	

		Lama_Kerja			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	< 1 Tahun	1	1.7	1.7	1.7
	1-4 Tahun	7	11.7	11.7	13.3
	> 4 Tahun	52	86.7	86.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

		<b>Jabatan</b>			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	Dokter	3	5.0	5.0	5.0
	Dokter Gigi	2	3.3	3.3	8.3
	Perawat	11	18.3	18.3	26.7
	Perawat Gigi	2	3.3	3.3	30.0
	Apoteker	1	1.7	1.7	31.7
	Asisten Apoteker	4	6.7	6.7	38.3
	Bidan	8	13.3	13.3	51.7
	Kesehatan Masyarakat	1	1.7	1.7	53.3
	Pranata Laboratorium	2	3.3	3.3	56.7
	Sanitarian	2	3.3	3.3	60.0
	Perekam Medis	1	1.7	1.7	61.7
	Analisis Kesehatan	1	1.7	1.7	63.3
	Gizi	3	5.0	5.0	68.3
	Promosi Kesehatan	2	3.3	3.3	71.7
	Non Medis	17	28.3	28.3	100.0
	Total		60	100.0	100.0

## VARIABEL PENELITIAN

		<b>Fasilitas</b>			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	Kurang	6	10.0	10.0	10.0
	Cukup	23	38.3	38.3	48.3
	Baik	31	51.7	51.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

		<b>Kepuasan</b>			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	Kurang	8	13.3	13.3	13.3
	Cukup	23	38.3	38.3	51.7
	Puas	29	48.3	48.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

## ANALISIS DATA

### Case Processing Summary

	Valid		Cases Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
	Fasilitas * Kepuasan	60	100.0%	0	0.0%	60

### Fasilitas \* Kepuasan Crosstabulation

Count

		Kepuasan			Total
		Kurang	Cukup	Puas	
Fasilitas	Kurang	3	3	0	6
	Cukup	4	11	8	23
	Baik	1	9	21	31
Total		8	23	29	60

### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	16.352 <sup>a</sup>	4	.003
Likelihood Ratio	17.592	4	.001
Linear-by-Linear Association	15.200	1	.000
N of Valid Cases	60		

a. 5 cells (55,6%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,80.

## UJI ALTERNATIF PENGABUNGAN SEL

### Case Processing Summary

	Valid		Cases Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Fasilitas * Kepuasan	60	100.0%	0	0.0%	60	100.0%

### Fasilitas \* Kepuasan Crosstabulation

Count

		Kepuasan		Total
		Kurang + Cukup	Puas	
Fasilitas	Kurang + Cukup	21	8	29
	Baik	10	21	31
Total		31	29	60

### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	9.675 <sup>a</sup>	1	.002		
Continuity Correction <sup>b</sup>	8.134	1	.004		
Likelihood Ratio	9.963	1	.002		
Fisher's Exact Test				.002	.002
Linear-by-Linear Association	9.514	1	.002		
N of Valid Cases	60				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 14,02.

b. Computed only for a 2x2 table

# **LAMPIRAN 8**

## **MATRIKS HASIL WAWANCARA**

**MATRIKS HASIL WAWANCARA**  
**HUBUNGAN FASILITAS KERJA TERHADAP KEPUASAN PEGAWAI DI UPTD. PUSKESMAS LEMPAKE KOTA SAMARINDA**

Pertanyaan	Jawaban Informan						
	Informan 1	Informan 2	Informan 3	Informan 4	Informan 5	Informan 6	Informan 7
Apakah bapak/ibu sudah merasa puas dengan fasilitas yang tersedia. Apakah terdapat fasilitas yang perlu dikembangkan lagi untuk menunjang pekerjaan bapak/ibu menjadi lebih baik?	"Belum puas, karena kurang komputer untuk dokter mengisi rekam medis, terutama di poli anak dan umum."	"Untuk dokter masih terdapat alat kesehatan yang kurang terutama stetoskop, penlight, dan otoskop."	"jaringan wifi lemot untuk pendaftaran online."	"Fasilitas yang ada di puskesmas sudah sesuai dengan kebutuhan, hanya perlu pemeliharaan."	"Ada beberapa kendaraan dinas yang kurang."	"wifi yang tersedia sudah baik, hanya saja terkadang pada akhir bulan koneksi agak lambat"	"... sebagian fasilitas sudah baik dan lengkap serta terbarukan. Hanya perlu pemeliharaan dan penambahan."
Apakah bapak/ibu sudah merasa puas terhadap pekerjaan yang bapak/ibu lakukan saat ini? Apakah terdapat hal yang kurang memuaskan menurut bapak/ibu dalam melakukan pekerjaan?	"... gaji sudah sebanding, yang penting tetap bersyukur."	"Terkadang masih belum puas karena alat yang dibutuhkan harus mengambil ke ruangan lain dan itu sangat menyita waktu."	"... susah diberikan izin apabila ingin melakukan tugas belajar atau pengembangan karir."	"... sudah sesuai dengan tupoksi dan target, meskipun belum maksimal."	"... terkendala dibirokrasi apabila ingin tugas belajar."	"Sudah puas, karena rekan kerja saling support dalam melakukan pekerjaan."	"gaji jika mengikuti kebutuhan dan keinginan, mungkin masih kurang. Tetapi sudah cukup sebanding dengan pekerjaan."
Pertanyaan	Jawaban Informan						
	Informan 8	Informan 9	Informan 10	Informan 11	Informan 12	Informan 13	Informan 14
Apakah bapak/ibu sudah merasa puas dengan fasilitas yang tersedia. Apakah terdapat fasilitas yang perlu dikembangkan lagi untuk menunjang pekerjaan bapak/ibu menjadi lebih baik?	"... perlu penambahan alat kesehatan, agar tidak memakan waktu saat melakukan pelayanan."	"jaringan internet masih kurang stabil."	"Kurang satu ambulans buat merujuk pasien."	"... media untuk promosi masih kurang."	"... belum puas, karena jika perlu alat harus mengambil di ruangan lain dan menyita waktu pemeriksaan pasien."	"jumlah komputer/laptop kurang terutama untuk dokter karena sistem pelayanan online."	"... perlu ditambahkan kapasitas jaringan wifi agar lebih stabil."
Apakah bapak/ibu sudah merasa puas terhadap pekerjaan yang bapak/ibu lakukan saat ini? Apakah terdapat hal yang kurang memuaskan menurut bapak/ibu dalam melakukan pekerjaan?	"Gaji yang diterima sudah cukup."	"belum puas, karena belum maksimal terkadang merangkap dengan pekerjaan lain atau program lain."	"Sulit untuk mendapatkan izin untuk belajar dan mengembangkan karir."	"Sudah puas, tetapi masih ada beberapa fasilitas yang harus ditambahkan dan dikembangkan."	"Masih belum sepenuhnya puas, karena masih ada beberapa hal yang belum sesuai."	"... tidak terjadi hambatan dalam melakukan pekerjaan. Karena, pekerjaan dilakukan secara tim."	"Kadang masih melakukan pekerjaan di luar uraian tugas. Seperti membantu teman apabila membutuhkan bantuan."

# **LAMPIRAN 9**

## **DOKUMENTASI KEGIATAN**

## STUDI PENDAHULUAN



## PENGAMBILAN DATA DAN WAWANCARA



