

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Puskesmas Manimpahoi merupakan salah satu puskesmas yang ada di wilayah Sinjai Tengah, tepatnya di desa Saotenggadengan total luas wilayah kerja 158,54 km². Dengan batas-batas wilayah Desa Saotengga adalah sebagai berikut :

- a. Sebelah Utara berbatasan dengan Kecamatan Bulupoddo
- b. Sebelah Selatan berbatasan dengan desa Saotanre Wilayah Puskesmas Lappadata
- c. Sebelah Timur berbatasan dengan desa Kanrung Wilayah Puskesmas Lappadata
- d. Sebelah Barat berbatasan dengan Kecamatan Sinjai Barat

Wilayah kerja Puskesmas Manimpahoi meliputi 6 desa yaitu Desa saotengga, Desa saohiring, Desa Pattongko, Desa Kompang dan Desa gantarang dan Desa Bonto

2. Visi, Misi, Tujuan, Dan Motto Puskesmas Manimpahoi

- a. VISI Puskesmas Manimpahoi

Terwujudnya kesehatan masyarakat yang sehat mandiri dan berkeadilan di wilayah puskesmas manimpahoi

b. Misi Puskesmas Manimpahoi

1. Meningkatkan derajat kesehatan masyarakat melalui pemberdayaan masyarakat untuk tercapainya kemandirian di bidang kesehatan
2. Mengembangkan kemitraan
3. Menyelenggarakan upaya kesehatan yang bermutu
4. Mengupayakan ketersediaan dan pemerataan sumber daya kesehatan
5. Menciptakan tata kelola pelayanan kesehatan yang baik

c. Tujuan

Memberikan kepuasan kepada semua pelanggan agar tercipta citra baik Puskesmas Manimpahoi.

d. Motto Puskesmas Manimpahoi

Mitra Masyarakat Menuju Sehat

3. Tugas Pokok Puskesmas Manimpahoi

Sebagai Unit Pelaksana Teknis Dinas Kesehatan Kabupaten Sinjai dalam menyelenggarakan sebagian dari tugas teknis Dinas Kesehatan Kabupaten Sinjai dan merupakan unit pelaksana tingkat pertama serta ujung tombak pembangunan kesehatan di Indonesia. Tugas pokok puskesmas diuraikan dalam 6 pokok kegiatan yaitu promosi kesehatan, kesehatan lingkungan, kesehatan ibu dan anak, pencegahan penyakit, perbaikan gizi masyarakat, dan pengobatan.

B. Hasil Penelitian

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan pembagian kuesioner kepada perawat untuk mendapatkan informasi mengenai semua variabel independent dan variabel dependen yang diteliti berjumlah 32 responden.

1. Kriteria Responden

Karakteristik Responden yang diteliti meliputi umur, jenis kelamin, pendidikan, golongan dan lama kerja.

a. Umur

Hasil penelitian karakteristik menurut umur responden didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 5.1
Distribusi Perawat menurut umur di Puskesmas
Manimpahoi Tahun 2023

Kelompok Umur	N	%
17 - 25 Tahun	2	6,3
26 - 35 Tahun	19	59,4
36 - 45 Tahun	11	34,4
Total	32	100

Sumber: Data Primer 2023

Tabel 5.1 menunjukkan bahwa distribusi perawat berdasarkan kelompok umur dari 32 perawat tetap di Puskesmas Manimpahoi, perawat terbanyak ada pada kelompok umur 26-35 tahun sebanyak 19 (59,4%) perawat.

Sedangkan yang terendah pada kelompok umur 17-25 tahun sebanyak 2 (6,3%) perawat.

b. Jenis Kelamin

Hasil penelitian karakteristik menurut jenis kelamin responden didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 5.2
Distribusi Perawat menurut Jenis Kelamin di
Puskesmas Manimpahoi Tahun 2023

Jenis Kelamin	N	%
Laki-Laki	4	12,5
Perempuan	28	87,5
Total	32	100

Sumber : Data Primer 2023

Tabel 5.2 mengenai distribusi perawat berdasarkan jenis kelamin di Puskesmas Manimpahoi adalah berjenis kelamin perempuan sebanyak 28 (87,5%) perawat, Sedangkan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 4 (12,5%) perawat.

c. Pendidikan

Hasil penelitian karakteristik menurut pendidikan responden didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 5.3
Distribusi Perawat menurut Pendidikan di Puskesmas
Manimpahoi Tahun 2023

Pendidikan	N	%
D3 Keperawatan	13	40,6
S1 Keperawatan	14	43,8
Profesi Ners	5	12,6
Total	32	100

Sumber : Data Primer 2023

Tabel 5.3 menunjukkan bahwa distribusi perawat berdasarkan pendidikan dari 32 perawat yang merupakan perawat tetap di Puskesmas Manimpahoi, Sebagian besar mempunyai pendidikan S1 Keperawatan sebanyak 14 (43,8%) perawat, Sedangkan yang terendah mempunyai Profesi Ners sebanyak 5 (12,6%) perawat.

d. Golongan

Hasil penelitian karakteristik menurut lama kerja responden didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 5.4
Distribusi Perawat menurut Golongan di Puskesmas
Manimpahoi Tahun 2023

Golongan	N	%
PNS	8	25,0
Non PNS	24	75,0
Total	32	100

Sumber : Data Primer 2023

Tabel 5.4 menunjukkan bahwa distribusi perawat berdasarkan kategori Golongan kerja, kategori golongan Non

PNS sebanyak 24 (75,0%) perawat. Sedangkan yang kategori golongan PNS sebanyak 8 (25,0%) perawat.

e. Lama Kerja

Hasil penelitian karakteristik menurut lama kerja didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 5.5
Distribusi Perawat menurut lama kerja di Puskesmas Manimpahoi Tahun 2023

Lama kerja	N	%
< 3 tahun	4	12,5
≥ 3 Tahun	28	87,5
Total	32	100

Sumber : Data Primer 2023

Tabel 5.5 Menunjukkan bahwa distribusi perawat berdasarkan kategori lama kerja di Puskesmas Manimpahoi, pada kategori lama kerja ≥ 3 tahun sebanyak 28 (87,5%) perawat. Sedangkan pada kategori lama kerja < 3 tahun sebanyak 4 (12,5%) perawat.

2. Analisis Univariat

Analisis univariat merupakan analisis yang digunakan pada satu variabel dengan tujuan untuk mengetahui dan mengidentifikasi karakteristik dari variabel tersebut. Pada penelitian analisis univariat terdiri dari Tugas-tugas fisik, lingkungan kerja, dan organisasi kerja.

a. Distribusi Tugas-tugas Fisik

Untuk menggambarkan distribusi Tugas-tugas Fisik perawat di Puskesmas Manimpahoi, ditanyakan 8 hal yang terdiri: Tidak bekerja sesuai dengan tupoksi sebagai perawat, Jumlah perawat yang bertugas pada tiap shift, Pasien yang dirawat sangat banyak sehingga sering merasa lelah, melaksanakan tugas diluar keperawatan, melakukan kontak langsung dengan pasien secara terus menerus selama 24 jam, mengambil pekerjaan teman, tidak memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang pekerjaan, menghadapi banyak tuntutan dari pasien atau keluarga pasien. Kemudian dianalisis dan dibagi menjadi dua kategori yaitu beban tinggi dan beban rendah. Distribusi tentang tugas-tugas fisik dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.6

**Distribusi Tugas-tugas Fisik Pada Perawat di
Puskesmas Manimpahoi Tahun 2023**

Kategori	N	%
Beban tinggi	15	46,9
Beban rendah	17	53,1
Total	32	100

Sumber : Data Primer 2023

Tabel 5.6 menunjukkan bahwa distirbusi tugas-tugas fisik pada perawat di Puskesmas Manimpahoi, dalam kategori

beban tinggi sebanyak 15 (46,9) perawat, sedangkan perawat yang memberikan tanggapan beban rendah sebanyak 17 (53,1%).

b. Distribusi Lingkungan Kerja

Untuk menggambarkan distribusi Lingkungan kerja perawat di Puskesmas Manimpahoi, ditanyakan 5 hal yang terdiri: kurang tersedianya fasilitas penunjang seperti air, tempat parkir, dan kantin. Hubungan kerja dengan kepala ruangan tidak baik-baik saja. Tidak merasa nyaman dengan situasi tempat bekerja. Mengalami konflik dengan teman kerja. Kondisi ruangan kerja kurang nyaman. Kemudian dianalisis dan dibagi menjadi dua kategori yaitu kondusif dan tidak kondusif. Distribusi Lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.7

**Distribusi Lingkungan Kerja Pada Perawat di
Puskesmas Manimpahoi Tahun 2023**

Kategori	N	%
Kondusif	12	37,5
Tidak kondusif	20	62,5
Total	32	100

Sumber : Data Primer 2023

Tabel 5.7 menunjukkan bahwa distribusi lingkungan kerja perawat di Puskesmas Manimpahoi, memberikan tanggapan Kondusif sebanyak 12 (37,5) perawat, sedangkan

yang memberikan tanggapan tidak kondusif sebanyak 20 (62,5%) perawat.

c. Distribusi Penilaian Organisasi Kerja

Untuk menggambarkan distribusi organisasi kerja perawat di Puskesmas Manimpahoi, ditanyakan 6 hal yang terdiri: Bekerja sesuai dengan jam kerja untuk tiap shift, pergantian shift teman datang tepat waktu, sering di suruh masuk kerja di luar jam dinas, jadwal dan waktu bekerja sesuai dengan aturan, pekerjaan yang ada membuat perawat harus bekerja secepat mungkin dan merasa berpacu dengan waktu. Kemudian dianalisis dan dibagi menjadi dua kategori yaitu Cukup dan Kurang. Distribusi organisasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.8

**Distribusi Organisasi Kerja Pada Perawat di
Puskesmas Manimpahoi Tahun 2023**

Kategori	N	%
Cukup	13	40,6
Kurang	19	59,4
Total	32	100

Sumber : Data Primer 2023

Tabel 5.8 mengenai distribusi Organisasi kerja dari 32 perawat di Puskesmas Manimpahoi, menunjukkan bahwa perawat yang memberikan tanggapan cukup sebanyak 13

(40,6) perawat, sedangkan yang memberikan tanggapan kurang sebanyak 18 (59,4%) perawat.

d. Distribusi Kepuasan Kerja

Untuk menggambarkan distribusi kepuasan kerja perawat di Puskesmas Manimpahoi, ditanyakan 16 hal yang terdiri: Puas dengan pekerjaan yang di jalani, puas dengan beban pekerjaan yang di limpahkan kepada saya, diberikan kebebasan oleh atasan dalam mengerjakan pekerjaan, pekerjaan yang dijalani sesuai dengan latar belakang pendidikan, kecewa dengan pekerjaan yang dijalani, pekerjaan memberikan saya peluang mempersiapkan kemajuan di masa yang akan datang, sering merasa bosan terhadap pekerjaan yang di lakukan, merasa puas dengan penghasilan yang saya terima, insentif yang saya terima tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan, besar dan jenis tunjangan yang saya terima sesuai, tunjangan saya sudah sesuai dengan standar gaji yang berlaku di pasar tenaga kerja, gaji saya sesuai dengan tingkat keterampilan yang di miliki, kenaikan jabatan dipuskesmas ini terbuka bagi siapa saja, promosi perawat di puskesmas ini dilakukan secara objektif, prestasi kerja yang baik menghasilkan adanya promosi jabatan untuk perawat, promosi di lakukan oleh puskesmas memotivasi

perawat untuk berkembang dan maju, tidak ada kesempatan yang diberikan oleh pihak puskesmas untuk meningkatkan karier. Kemudian dianalisis dan dibagi menjadi dua kategori yaitu Puas dan Tidak Puas. Distribusi kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.9

**Distribusi Kepuasan Kerja Pada Perawat di
Puskesmas Manimpahoi Tahun 2023**

Kategori	N	%
Puas	11	34,4
Tidak Puas	21	65,6
Total	32	100

Sumber : Data Primer 2023

Tabel 5.9 mengenai distribusi kepuasan kerja di Puskesmas Manimpahoi, menunjukkan bahwa perawat yang memberikan tanggapan Puas sebanyak 11 (34,4) perawat, sedangkan yang memberikan tanggapan Tidak puas sebanyak 21 (65,6%) perawat.

3. Analisis Bivariat

Analisis ini dilakukan untuk menganalisis Hubungan beban kerja yaitu (Tugas-tugas fisik, lingkungan kerja, dan organisasi kerja) terhadap Kepuasan kerja di puskesmas manimpahoi Tahun 2023. Untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan dependen dilakukan dalam bentuk tabulasi silang (crosstab)

dengan menggunakan uji *chi-square* dengan $\alpha = 0,05$. Berikut hasil disajikan dalam bentuk tabel dibawah ini:

a. Hubungan Tugas -Tugas Fisik Dengan Kepuasan Kerja

Tabel 5.10
Hubungan Tugas -Tugas Fisik Dengan Kepuasan Kerja
pada Perawat di Puskesmas Manimpahoi Tahun 2023

Tugas-tugas fisik	Kepuasan kerja				Total		P Value
	Tidak Puas		Puas				
	n	%	n	%	N	%	
Beban Tinggi	4	26,7	11	73,3	15	100	0000
Beban Rendah	17	100	0	0,0	17	100	
Total	21	34,4	11	65,6	32	100	

Sumber : Data Primer 2023

Tabel 5.10 menunjukkan bahwa dari 32 perawat yang menyatakan Tugas-tugas fisik rendah dan kepuasan kerja tidak puas yaitu sebanyak 17 (100%) perawat, yang mengatakan Tugas-tugas fisik rendah tetapi kepuasan kerja puas yaitu sebanyak 0 (0,0%) perawat. Sedangkan yang mengatakan Tugas-tugas fisik tinggi tetapi kepuasan kerja tidak puas yaitu sebanyak 4 (26,7%) perawat, dan yang mengatakan Tugas-tugas fisik tinggi dan kepuasan kerja puas yaitu sebanyak 11 (34,4%) perawat.

Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan uji Chi-square antara variabel diperoleh nilai $p=0000$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada hubungan antara beban kerja

berdasarkan dimensi tugas-tugas fisik dengan kepuasan kerja perawat di puskesmas manimpahoi.

b. Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja

Tabel 5.11
Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja pada Perawat di Puskesmas Manimpahoi Tahun 2023

Lingkungan kerja	Kepuasan kerja				Total		P Value
	Puas		Tidak Puas				
	n	%	n	%	N	%	
Kondusif	9	75,0	3	25,0	13	100	0,001
Tidak kondusif	2	10,0	18	90,0	19	100	
Total	11	34,4	21	65,6	32	100	

Sumber:: *Data Primer 2023*

Tabel 5.11 menunjukkan bahwa dari 32 perawat yang menyatakan Lingkungan kerja tidak kondusif dan kepuasan kerja tidak puas yaitu sebanyak 18 (90,0%) perawat, yang mengatakan Lingkungan kerja tidak kondusif tetapi kepuasan kerja puas yaitu sebanyak 2 (10,0%) perawat. Sedangkan yang mengatakan lingkungan kerja kondusif tetapi kepuasan kerja tidak puas yaitu sebanyak 3 (25,0%) perawat dan yang mengatakan lingkungan kerja kondusif dan kepuasan kerja puas yaitu sebanyak 9 (75,0%).

Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan uji Chi-square antara variabel diperoleh nilai $p=0,001$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya ada hubungan antara beban

kerja berdasarkan dimensi lingkungan kerja dengan kepuasan kerja perawat di puskesmas manimpahoi.

c. Hubungan Organisasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja

Tabel 5.12
Hubungan Organisasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja
pada Perawat di Puskesmas Manimpahoi Tahun 2023

Organisasi kerja	Kepuasan kerja				Total		P Value
	Puas		Tidak Puas				
	n	%	n	%	N	%	
Cukup	7	53,8	6	46,2	13	100	0,124
Kurang	4	21,1	15	78,9	19	100	
Total	11	34,4	21	65,6	32	100	

Sumber : Data Primer 2023

Berdasarkan Tabel 5.12 menunjukkan bahwa dari 32 perawat yang menyatakan Organisasi kerja kurang dan kepuasan kerja tidak puas yaitu sebanyak 15 (78,9%) perawat, yang mengatakan organisasi kerja kurang tetapi kepuasan kerja puas yaitu sebanyak 4 (21,1%) perawat. Sedangkan yang mengatakan organisasi kerja cukup tetapi kepuasankerja tidak puas yaitu sebanyak 6 (46,2%) perawat, dan yang mengatakan organisasi kerja cukup dan kepuasan kerja puas yaitu sebanyak 7 (53,8%) perawat.

Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan uji Chi-square antara variabel diperoleh nilai $p=0,124$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima, artinya tidak ada hubungan antara beban

kerja berdasarkan dimensi organisasi kerja dengan kepuasan kerja perawat di puskesmas manimpahoi.

C. Pembahasan

1. Karakteristik Responden

Hasil penelitian ini dilakukan dengan cara pengumpulan data primer dengan menggunakan kuesioner pada perawat yang berjumlah 32 perawat. Berdasarkan tabel 5.1 dapat diketahui hasil penelitian karakteristik umur perawat tetap Puskesmas Manimpahoi, menunjukkan bahwa umur perawat yang lebih dominan ada pada kelompok umur 26 – 35 Tahun sebanyak 19 perawat sehingga sudah selayaknya mewariskan atau membagikan ilmu, kemampuan serta pengalamam selama bekerja.

Berdasarkan tabel 5.2 dapat diketahui hasil penelitian karakteristik jenis kelamin perawat tetap di Puskesmas Manimpahoi, menunjukkan jumlah dominan perawat antara laki-laki dan perempuan menunjukkan jenis kelamin perempuan lebih mendominasi di bandingkan dengan jumlah laki-laki dimana dalam penilitian ini yaitu jumlah perempuan sebesar 28 perawat, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sangat terlihat jelas perempuan sangat mendominasi pada penelitian ini. Jenis kelamin merupakan pengkategorian secara biologis yang dapat diketahui dari identitas diri.

Berdasarkan tabel 5.3 dapat diketahui hasil penelitian karakteristik pendidikan perawat tetap di Puskesmas Manimpahoi, menunjukkan responden yang dominan ada pada kelompok pendidikan S1 Keperawatan yaitu sebanyak 14 responden, Sebagian besar perawat pada Puskesmas Manimpahoi memiliki tingkat pendidikan S1 Keperawatan yang telah menjadi standar dan tolak ukur bahwa kompetensi yang dimiliki perawat saat ini masih sangat kurang.

Berdasarkan tabel 5.4 dapat diketahui hasil penelitian karakteristik golongan perawat tetap di Puskesmas Manimpahoi, menunjukkan bahwa dari 32 perawat sebagian besar memiliki perawat NON PNS sebanyak 24 perawat. Berdasarkan tabel 5.5 dapat diketahui hasil penelitian karakteristik lama kerja perawat tetap di Puskesmas Manimpahoi, menunjukkan bahwa perawat yang mendominasi ada pada kelompok lama kerja ≥ 3 tahun sebanyak 28 perawat, Masa kerja tersebut dapat dikatakan berpengaruh positif terhadap seorang perawat apabila dilihat dari pengalaman yang diperolehnya selama lebih dari 3 tahun bekerja. Semakin lama masa kerja perawat maka akan semakin lebih berpengalaman dalam melakukan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaannya.

2. Hubungan Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat Diwilayah Kerja Puskesmas Manimpahoi

Hasil penelitian ini dilakukan dengan cara pengumpulan data primer dengan menggunakan kuesioner pada perawat yang berjumlah 32 responden.

a. Hubungan Beban Kerja Berdasarkan Dimensi Tugas-Tugas Fisik Dengan Kepuasan Kerja Perawat Diwilayah Kerja Puskesmas Manimpahoi

Hasil penelitian mengenai hubungan beban kerja berdasarkan dimensi tugas-tugas fisik dengan kepuasan kerja perawat diwilayah kerja puskesmas manimpahoi menunjukkan bahwa ada hubungan tugas-tugas fisik dengan kepuasan kerja perawat diwilayah kerja puskesmas manimpahoi. Dimana dari hasil uji statistik menggunakan uji Chi-square diperoleh bahwa nilai p Value = 0,000 atau nilai $p < 0,05$.

Dari hasil penelitian tersebut yang menyebabkan beban kerja dimensi tugas-tugas fisik berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pada perawat disebabkan karena beberapa indikator variabel tugas-tugas fisik yang disebar penulis dalam bentuk pertanyaan kuesioner mayoritas perawat puskesmas manimpahoi yang menyatakan tugas-tugas fisik dalam kategori beban tinggi sebanyak 15 perawat tidak bekerja sesuai dengan tupoksi sebagai seorang perawat, selain

melakukan tugas keperawatan juga sering melaksanakan tugas diluar keperawatan. Jumlah perawat yang bertugas pada tiap shiftt masih kurang, tidak memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang pekerjaan. Dari hasil penelitian tersebut dapat di simpulkan bahwa tugas dan tanggung jawab perawat bukan hal yang ringan untuk dipikul, disatu sisi perawat bertanggung jawab terhadap tugas fisik administratif, dari instansi tempat ia bekerja, menghadapi kecemasan, keluhan dan mekanisme pertahanan diri pasien dalam kondisi yang menderita sakit kritis, disisi lain ia dituntut selalu tampil sebagai profil perawat yang baik oleh pasiennya sehingga berbagai situasi dan tuntutan kerja yang dialami dapat menjadi sumber potensial terjadinya kepuasan kerja.

Tugas adalah Pekerjaan atau tanggung jawab seseorang terhadap apa yang dibebankan. Tugas Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap beban kerja, semakin banyak tugas yang harus dikerjakan oleh seorang perawat, maka semakin besar beban kerja yang harus ditanggung oleh perawat tersebut.

Penelitian sejalan yang di lakukan oleh (Fajrianti, 2016) menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara beban kerja yang disebabkan oleh tugas terhadap stress kerja pada perawat rawat inap di RSUD Bangka Barat. Disebabkan

karena stress kerja pada perawat bisa terjadi karena perawat bertanggung jawab terhadap kehidupan pasien, tanggung jawab tersebut menuntut pelaksanaan kerja yang efektif, hal ini yang dapat menyebabkan variabel tugas berpengaruh signifikan terhadap stress kerja. Merawat terlalu banyak pasien, mengalami kesulitan dalam mempertahankan standar tinggi, merasa tidak mampu memberi dukungan yang dibutuhkan teman sekerja dan menghadapi keterbatasan tenaga.

b. Hubungan Beban Kerja Berdasarkan Dimensi Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Diwilayah Kerja Puskesmas Manimpahoi

Hasil penelitian mengenai hubungan beban kerja berdasarkan dimensi lingkungan kerja dengan kepuasan kerja perawat diwilayah kerja puskesmas manimpahoi menunjukkan bahwa ada hubungan beban kerja berdasarkan dimensi lingkungan kerja dengan kepuasan kerja perawat diwilayahkerja puskesmas manimpahoi. Dimana dari hasil uji statistik menggunakan uji Chi-square diperoleh bahwa nilai p Value = 0,001 atau nilai $p < 0,05$.

Dari hasil penelitian yang menyebabkan beban kerja berdasarkan dimensi lingkungan kerja ada berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pada perawat disebabkan karena Tidak merasa nyaman dengan situasi tempat

bekerja. Kondisi ruangan bekerja terutama berkaitan dengan ventilasi udara, kebersihan dan kebisingan sangat tidak nyaman.

Nitisemito (2002;11) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Defenisi lain menurut (Kones et al., 2022) Lingkungan kerja merupakan sistem yang meliputi perangkat variabel yang memengaruhi capaian kerja perusahaan, yakni kriteria seseorang, pekerjaan, dan kondisi kerja. Lingkungan di suatu organisasi meliputi pemimpin, pegawai, rekan kerja, organisasi, dan tuntutan kerja. Terkait lingkungan kerja sehingga bisa dipahami bila lingkungan kerja sebagai beragam hal yang terdapat di sekitar pekerjaan, serta bisa memengaruhi karyawan selama melaksanakan tugas kerja yang menjadi tanggung jawabnya.

Penelitian sejalan yang di lakukan oleh (Kirana, 2022) terhadap variabel kondisi tempat kerja menunjukkan bahwa ada hubungan signifikan antara tempat kerja dan kepuasan kerja di Puskesmas Sulamu. lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan

sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur (suhu), cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrem. (Kurniawan, 2022) dalam penelitiannya juga menemukan kondisi serupa, yakni diketahui adanya hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik, akan memberikan efek nyaman dan dapat membangkitkan semangat kerja karyawan, sehingga tugas-tugas yang dikerjakan dapat diselesaikan dengan baik. Selain itu, karyawan akan lebih senang dan merasa nyaman ketika bekerja, jika kondisi tempat kerja dalam keadaan bersih, tidak bising, pertukaran udara yang cukup baik, dan peralatan yang memadai sesuai dengan kebutuhan, serta relatif modern. Lingkungan kerja yang baik tersebut akan berdampak terhadap tercapainya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Penelitian tidak sejalan yang dilakukan (Tonce et al.,2022) lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien jalur - 0.045, nilai t hitung dibawah 1.96 dan nilai p 0.819.

c. Hubungan Beban Kerja Berdasarkan Dimensi Organisasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Diwilayah Kerja Puskesmas Manimpahoi

Hasil penelitian mengenai hubungan beban kerja berdasarkan dimensi Organisasi kerja dengan kepuasan kerja perawat diwilayah kerja puskesmas manimpahoi menunjukkan bahwa tidak ada hubungan beban kerja berdasarkan dimensi organisasi kerja dengan kepuasan kerja perawat diwilayah kerja puskesmas manimpahoi. Dimana dari hasil uji statistik menggunakan uji Chi-square diperoleh bahwa nilai p Value = 0,124 atau nilai $p < 0,05$.

Dari hasil penelitian mengenai beban kerja berdasarkan dimensi organisasi kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pada perawat disebabkan karena setiap perawat bekerja sesuai dengan jam kerja untuk tiap shift, pergantian shift teman datang tepat waktu, jadwal dan waktu bekerja sesuai dengan aturan.

Menurut Koesowidjojo dalam organisasi kerja Seorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu bekerja, shift kerja, istirahat, perencanaan karier hingga penggajian/pengupahan akan turut memberikan kontribusi

terhadap beban kerja yang dirasakan oleh masing-masing karyawan.

Budaya organisasi menurut Robbins & Coulter (2012) adalah nilai-nilai, prinsip, tradisi dan sikap yang dapat mempengaruhi perilaku setiap anggota organisasi. Penelitian sejalan yang dilakukan oleh (Hamsal, 2021) budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan/pegawai. Hal ini dikarenakan nilai estimate yang ditunjukkan bernilai negatif, yakni sebesar -0.077 dengan probabilitas sebesar 0.457. Budaya organisasi yang ada di Universitas Islam Riau mempunyai pengaruh yang sangat kecil terhadap kepuasan kerja pegawai Universitas Islam Riau. Artinya baik atau kurang baiknya budaya organisasi yang dimiliki Universitas Islam Riau tidak memberikan kontribusi yang berarti terhadap kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai di Universitas ini lebih berpengaruh oleh faktor-faktor lain.

Penelitian tidak sejalan yang dilakukan oleh (Indriati, 2021) juga mengukur variabel struktur organisasi yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai. Penelitian lain yang dilakukan (Sulistyawati et al., 2022) dan (Restanti et al., 2020) Budaya Organisasi ada pengaruh positif dan juga signifikan

terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian apabila budaya organisasi ada peningkatan maka akan berpengaruh pada perubahan pencapaian kepuasan kerja pegawai di Bappeda Kabupaten Bojonegoro. Hal tersebut mendukung penelitian dari Rustono (2018) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indosat M2 Departemen Provisioning & Maintenance. Seperti yang sudah dijelaskan oleh Robbins (2011) budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna (persepsi) bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Dalam hal ini sistem kerja yang sudah dilaksanakan dengan baik akan meningkatkan kepuasan kerja para pegawai dan tiap organisasi akan memiliki budaya yang berbeda-beda.

D. Keterbatasan Peneliti

Beberapa kelemahan dan hambatan peneliti yang menjadi keterbatasan selama melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Responden mengisi kuesioner dalam keadaan buru-buru di karenakan pertanyaan kuesioner di nilai terlalu banyak dan responden malas membaca isi pertanyaan.

2. Kurangnya pengalaman dalam mengisi kuesioner penelitian sehingga perlu dijelaskan maksud dari tiap poin pertanyaan kuesioner.
3. Kesibukan perawat untuk menangani pasien dan kesibukan lain di luar puskesmas perawat mengakibatkan peneliti hanya bisa menitip kuesioner kepada kepala perawat atau penanggung jawab dan mengambilnya beberapa hari kedepan