



ARTIKEL RISET

URL artikel: <http://jurnal.fkm.umi.ac.id/index.php/woph/article/view/wophxxxx>

HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN KEPUASAN PEGAWAI  
DI PUSKESMAS ANTANG DAN PUSKESMAS BATUA  
KOTA MAKASSAR

<sup>K</sup>Jumartianingsih<sup>1</sup>, Nurgahayu<sup>2</sup>, Ella Andayani<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muslim Indonesia

Email Penulis Korespondensi <sup>(K)</sup>: [jumartianingsih59@gmail.com](mailto:jumartianingsih59@gmail.com)

[jumartianingsih59@gmail.com](mailto:jumartianingsih59@gmail.com) <sup>1</sup> [Nurgahayu.nurgahayu@umi.ac.id](mailto:Nurgahayu.nurgahayu@umi.ac.id) <sup>2</sup>

ABSTRAK

Setiap orang yang bekerja mengharapkan dapat memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Tujuan penelitian ini untuk melihat hubungan iklim organisasi dengan kepuasan pegawai di Puskesmas Antang dan Batua. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis rancangan *cross sectional study*. Pengumpulan data menggunakan data primer yang diperoleh dari para pegawai di Puskesmas Antang dan Batua yang kemudian dijadikan responden menggunakan sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel sebanyak 48 responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis univariate dan bivariate. Hasil penelitian yang diperoleh adalah adanya hubungan antara penghargaan dengan kepuasan pegawai dengan nilai sig 0.001. adanya hubungan antara konflik dengan kepuasan pegawai dengan nilai sig 0.006. tidak adanya hubungan antara kepemimpinan terhadap kepuasan pegawai dengan  $p = 0.792$ . Adapun saran dalam penelitian ini untuk Puskesmas Antang dan Batua yaitu Pegawai hendaknya mempertahankan suasana kerja dan lingkungan kerja agar tetap kondusif demi kenyamanan dalam bekerja dan Gaya kepemimpinan yang diterapkan di Puskesmas Antang dan Batua yaitu gaya kepemimpinan liberal hendaknya dipertahankan, karena gaya kepemimpinan liberal memberi kesempatan pada pegawai untuk ikut dalam proses pengambilan keputusan perusahaan.

**Kata kunci** : Penghargaan; konflik; kepemimpinan; kepuasan pegawai

**PUBLISHED BY :**

Pusat Kajian dan Pengelola Jurnal  
Fakultas Kesehatan Masyarakat UMI

**Address :**

Jl. Urip Sumoharjo Km. 5 (Kampus II UMI)  
Makassar, Sulawesi Selatan.

**Email :**

[jurnal.woph@umi.ac.id](mailto:jurnal.woph@umi.ac.id)

**Article history : (dilengkapi oleh admin)**

Received Tanggal Bulan Tahun

Received in revised form Tanggal Bulan Tahun

Accepted Tanggal Bulan Tahun

Available online Tanggal Bulan Tahun

licensed by [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



---

**ABSTRACT**

Everyone who works hopes to get satisfaction from work. work goals will affect productivity which is highly expected by a manager, so a manager needs to understand what must be done to create employee job satisfaction. The problem found by researchers is that there is a discrepancy in the use of working hours and the established work system, which is indicated by the presence of excess hours not overtime so that employees feel disadvantaged by the policies set by the agency. The purpose of this study was to examine the relationship between organizational climate and employee satisfaction at the Antang and Batua Health Centers. The research method is a quantitative approach with a cross sectional study design. Data collection uses primary data obtained from employees at the Antang and Batua Health Center employees who are then used as respondents using a saturated sample where all members are sampled as many as 48 respondents. The analytical method used is univariate and bivariate analysis. The results obtained are the relationship between awards and employee satisfaction with a sig value of 0.001. there is a relationship between conflict and employee satisfaction with a sig value of 0.006. there is no relationship between leadership and employee satisfaction with  $p = 0.792$ . The suggestions in this study for Antang and Batua Health Centers are that employees maintain a conducive work atmosphere and environment for comfort at work and the leadership style applied at Antang and Batua Health Centers is a liberal leadership style that is applied, because the liberal leadership style provides opportunities for employees to participate in the company's decision-making process

**Keywords:** Award; conflict; leadership; desire

---

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia (pegawai) yang memiliki kemampuan yang baik sangat diperlukan oleh setiap organisasi. Hubungan pegawai dengan perusahaan adalah suatu hubungan simbiosis mutualisme, dimana keduanya saling membutuhkan namun masih banyak pegawai yang merasa hanya dijadikan mesin oleh perusahaan karena merasa tidak mendapatkan apapun dari apa yang dikerjakannya, dalam bekerja pegawai diyakini memiliki tujuan karir tertentu yang diharapkan dapat diperoleh dari pekerjaannya. Pegawai merupakan kunci pokok terlaksana atau berlangsungnya kegiatan suatu organisasi. Dimana pegawai yang menghasilkan kinerja yang baik dapat memberikan kontribusi yang besar dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Untuk memperoleh kinerja yang baik tersebut pimpinan hendaknya memberikan acuan yang baik antara pimpinan dan bawahan dapat tercapai dalam sebuah organisasi.<sup>1</sup>

Iklm organisasi merupakan hal yang sangat perlu menjadi perhatian seorang pimpinan organisasi, karena faktor tersebut dapat mempengaruhi sikap kepuasan pegawai. Iklm organisasi merupakan keadaan mengenai karakteristik yang terjalin dilingkungan kerja yang dianggap mempengaruhi perilaku yang mempengaruhi perilaku orang-orang yang berbeda dalam lingkungan organisasi tersebut.<sup>1</sup> Iklm organisasi adalah status emosi yang ditunjukkan oleh anggota sistem. Iklm ini dapat formal, *rileks*, *defensive*, berhati-hati, menerima, percaya, dan sebagainya.<sup>2</sup> Iklm organisasi yang kondusif akan mendorong para anggota organisasi untuk saling berinteraksi satu sama lain yang dapat meningkatkan komitmen pada organisasi.<sup>3</sup>

Komitmen pegawai terhadap organisasi menjadi topik yang penting dan relatif sering dibicarakan dalam dunia kerja. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya organisasi yang mencantumkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk mengisi suatu posisi atau jabatan yang ditawarkan pada iklan lowongan pekerjaan.<sup>4</sup> Kepuasan pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Seseorang yang puas akan

memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka. Demikian juga sebaliknya kinerja pegawai yang tinggi akan mempengaruhi kepuasan kerjanya. Kepuasan kerja akan berhubungan keterikatan pegawai pada organisasi. Jika kepuasan kerja tidak terjaga besar kemungkinan berakibat akan tingginya keluar masuk (turn over) pegawai dan organisasi.<sup>5</sup> Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya.<sup>6</sup>

Puskesmas Antang dan Batua merupakan salah satu fasilitas pelayanan masyarakat yang menyelenggarakan upaya Kesehatan masyarakat dan upaya Kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotive dan preventif, untuk mencapai derajat Kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya. Upaya Kesehatan tersebut diselenggarakan dengan menitikberatkan pada pelayanan untuk masyarakat luas guna mencapai derajat Kesehatan yang optimal, tanpa mengabaikan mutu perseorangan. Puskesmas Antang dan batua menyediakan berbagai fasilitas terkait dengan upaya menciptakan kepuasan para pegawai. Kondisi iklim organisasi selalu dikondisikan oleh perusahaan untuk memberikan jaminan kepuasan pegawai. Namun demikian kebijakan dan praktek dalam kegiatan operasional perusahaan tidak seperti sistem kerja dan jam kerja tidak sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan Hasil Observasi di Puskesmas Antang dimana ketidaksesuaian penggunaan jam kerja dan system kerja yang ditetapkan yaitu ditunjukkan dengan adanya peningkatan waktu kerja sehingga pegawai merasa dirugikan dengan adanya kebijakan yang ditetapkan oleh instansi karena tidak sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP). Sedangkan di Puskesmas Batua kepuasan pegawai yang rendah juga ditunjukkan dengan kelambanan dalam pembuatan laporan kerjanya yang dipengaruhi oleh kompensasi. Pegawai merasa kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan harapan pegawai. pegawai merasa kompensasi berupa gaji yang diberikannya tidak sesuai. Dalam hal itu para pegawai merasa tidak puas dengan pekerjaannya sehingga kurangnya kehangatan antar pegawai dikarenakan tidak adanya penghargaan yang diberikan sesuai hasil kerja keras pegawai untuk membangun instansi.

Pemimpin ideal harus memiliki kelebihan dibandingkan dengan kelompok yang dipimpinnya, sekaligus ada kesadaran di dalam dirinya bahwa dia memiliki kelemahan. Misalnya, dia memiliki kelemahan pekerjaan teknis, akan tetapi memiliki kelebihan dalam menggerakkan orang.<sup>7</sup> Pentingnya kepuasan kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dilihat dari pegawai yang merasa puas dalam pekerjaannya cenderung memberikan respon positif terhadap organisasi, begitu pula sebaliknya pegawai yang tidak puas dalam pekerjaannya akan cenderung memberikan respon yang tidak baik terhadap pekerjaannya, maka dari itu kepuasan kerja pegawai harus menjadi perhatian utama manajemen dalam suatu organisasi.<sup>8</sup>

Adanya beberapa permasalahan pada Puskesmas Antang dan Puskesmas Batua yang sudah digambarkan diatas menarik minat penulis untuk meneliti lebih jauh mengenai iklim organisasi dan kepuasan pegawai di Puskesmas Antang dan puskesmas Batua. Hal ini dirasa penting dilakukan

penelitian karena nantinya mampu menggambarkan keadaan suatu organisasi atau instansi yang sesungguhnya. Oleh karena itu peneliti tertarik melakukan penelitian untuk permasalahan tentang Hubungan Iklim organisasi dengan Kepuasan Pegawai di Puskesmas Antang dan Batua di Kota Makassar.

## METODE

Metode penelitian merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional* yang bertujuan untuk mengetahui hubungan iklim organisasi dengan kepuasan pegawai di puskesmas antang dan batua, teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara *total sampling*. Data diolah menggunakan analisis univariat dan bivariat. Penelitian ini dilaksanakan di Puskesmas Antang dan Batua di Kota Makassar yang beralamat di Jl. Antang Raya No. 43 Kota Makassar dan Puskesmas Batua yang beralamat di Jl. Batua Raya 7 Kompleks Akademi Ilmu Gizi pada bulan November. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Antang Makassar berjumlah 23 pegawai dan seluruh pegawai puskesmas Batua Berjumlah 25 pegawai. Jumlah sampel sebanyak 48 responden diambil menggunakan teknik *total sampling*. Analisis Data menggunakan uji statistic *Chi Square* dengan nilai  $\alpha = 0,05$ . Data dikumpulkan dengan menggunakan kuisioner.

## HASIL

Pengumpulan data sebanyak 48 responden yang berada di Puskesmas Antang dan Batua di Kota Makassar menggunakan kuesioner pada tanggal 26 November 2020. Hasil penelitian tersebut diuraikan sebagai berikut :

Tabel 1. Karakteristik Responden

| Karakteristik       | N  | %  |
|---------------------|----|----|
| Jenis Kelamin       |    |    |
| Pria                | 2  | 4  |
| Wanita              | 46 | 98 |
| Umur                |    |    |
| <26 Tahun           | 4  | 8  |
| 31-40 Tahun         | 34 | 71 |
| >40 Tahun           | 10 | 21 |
| Pendidikan Terakhir |    |    |
| D3                  | 0  | 0  |
| S1                  | 36 | 75 |
| S2                  | 12 | 25 |

Berdasarkan tabel. 1 karakteristik di atas dapat diketahui bahwa dari seluruh responden yang berjumlah 48 orang, yakni pria 2 orang atau sebesar 4% dan wanita berjumlah 46 orang atau sebesar 96%. Berdasarkan karakteristik di atas dapat diketahui bahwa dari rata-rata umur responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah umur antara 31-40 tahun yakni berkisar 34 orang, disusul oleh responden yang berumur antara >40 tahun yakni berkisar sebanyak 10 orang dan responden yang berumur <26 tahun sebesar 4 orang. Berdasarkan karakteristik di atas dapat diketahui bahwa yang mempunyai pendidikan terakhir D3 Keperawatan yakni berkisar 0 orang atau sebesar 0%, S1

Keperawatan yakni berkisar 36 orang atau sebesar 75%, pendidikan terakhir S2 Keperawatan berkisar 12 orang atau sebesar 25%.

Tabel 2 Analisis Univariat

| Variabel     | Frekuensi (n) | Presentase (%) |
|--------------|---------------|----------------|
| Penghargaan  |               |                |
| Baik         | 42            | 87,5           |
| Kurang       | 6             | 12,5           |
| Konflik      |               |                |
| Baik         | 40            | 83,3           |
| Kurang       | 8             | 16,7           |
| Kepemimpinan |               |                |
| Otoriter     | 15            | 31,3           |
| Liberal      | 17            | 35,4           |
| Demokratis   | 16            | 33,3           |
| Kepuasan     |               |                |
| Baik         | 43            | 89,6           |
| Kurang       | 5             | 10,4           |

Berdasarkan tabel 2 Analisis variabel di atas dapat diketahui bahwa distribusi responden berdasarkan tingkat penghargaan tentang kepuasan pegawai yaitu penghargaan dengan kategori cukup sebanyak 42 orang (87,5%) dan penghargaan kategori kurang sebanyak 6 orang (12,5%). Berdasarkan distribusi responden berdasarkan tingkat konflik di atas tentang kepuasan pegawai bahwa konflik dengan kategori baik sebanyak 40 orang (83,3%) dan penghargaan kategori buruk sebanyak 8 orang (16,7%). Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa distribusi responden berdasarkan kepemimpinan tentang kepuasan pegawai yaitu otoriter sebanyak 15 orang atau sebesar 31,3%, liberal sebanyak 17 orang atau sebesar 35,4% dan demokratis sebanyak 16 orang atau sebesar 33,3% dan distribusi responden berdasarkan tingkat kepuasan pegawai yaitu dimana dengan kategori puas sebanyak 45 orang (93,8%) dan tidak puas sebanyak 3 orang (6,3%).

Tabel 3 Analisis Bivariat

| Variabel     | Kepuasan Kerja |      |            |      | Total |     | <i>p-value</i> |
|--------------|----------------|------|------------|------|-------|-----|----------------|
|              | Puas           |      | Tidak Puas |      | n     | %   |                |
|              | n              | %    | n          | %    |       |     |                |
| Penghargaan  |                |      |            |      |       |     |                |
| Baik         | 40             | 95,2 | 2          | 4,8  | 42    | 100 | 0,001          |
| Kurang       | 3              | 50,0 | 3          | 50,0 | 6     | 100 |                |
| Konflik      |                |      |            |      |       |     |                |
| Baik         | 38             | 95,0 | 2          | 5,0  | 40    | 100 | 0,006          |
| Kurang       | 5              | 62,5 | 3          | 37,5 | 8     | 100 |                |
| Kepemimpinan |                |      |            |      |       |     |                |
| Otoriter     | 13             | 86,7 | 12         | 13,3 | 15    | 100 | 0,792          |
| Liberal      | 15             | 88,2 | 2          | 11,8 | 17    | 100 |                |
| Demokratis   | 15             | 93,8 | 1          | 6,3  | 16    | 100 |                |

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat diketahui bahwa responden yang mendapatkan penghargaan kurang dan tidak puas dengan kinerja pegawai yaitu 3 perawat (50,0%), responden yang mendapatkan penghargaan kurang tetapi mendapatkan kepuasan kerja yaitu 3 perawat (50,0%), responden yang mendapatkan penghargaan yang cukup tetapi memiliki rasa kurang puas selama bekerja sebesar 2 pegawai (4,8%), dan responden yang mendapatkan penghargaan yang cukup dan merasa puas bekerja selama ini sebesar 40 (95,2%). Hasil uji chi-square dengan  $\alpha$  (0,05) diperoleh nilai  $p = 0,001$  dimana nilai  $p < \alpha$ . Hal ini menunjukkan ada hubungan antara penghargaan dengan kepuasan kerja pegawai pada puskesmas antang dan batua.

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat diketahui bahwa responden yang memiliki konflik buruk dan tidak puas dengan kinerja pegawai yaitu 3 perawat (37,5%), responden yang memiliki konflik buruk tetapi mendapatkan kepuasan kerja yaitu 5 perawat (62,5%), responden yang memiliki konflik yang baik tetapi memiliki rasa kurang puas selama bekerja sebesar 2 perawat (5,0%), dan responden yang memiliki konflik yang baik dan merasa puas bekerja selama ini sebesar 38 (95,0%). Hasil uji chi-square dengan  $\alpha$  (0,05) diperoleh nilai  $p = 0,006$  dimana nilai  $p < \alpha$ . Hal ini menunjukkan ada hubungan antara konflik dengan kepuasan kerja pegawai pada puskesmas antang dan batua.

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa responden yang memilih kepemimpinan otoriter dan tidak puas dengan kinerja pegawai yaitu 12 perawat (13,3%), responden yang memilih kepemimpinan otoriter tetapi mendapatkan kepuasan kerja yaitu 13 perawat (86,7%). responden yang memilih kepemimpinan liberal tetapi memiliki rasa kurang puas selama bekerja sebesar 2 perawat (11,8%), dan responden yang memiliki kepemimpinan liberal dan merasa puas bekerja selama ini sebesar 15 perawat (93,8%). Sementara itu responden yang memilih kepemimpinan demokratis tetapi memiliki rasa kurang puas selama bekerja sebesar 1 perawat (6,3%), dan responden yang memiliki kepemimpinan liberal dan merasa puas bekerja selama ini sebesar 15 perawat (93,8%). Hasil uji chi-square dengan  $\alpha$  (0,05) diperoleh nilai  $p = 0,792$  dimana nilai  $p > \alpha$ . Hal ini menunjukkan tidak ada hubungan antara konflik dengan kepuasan kerja pegawai pada puskesmas antang dan batua.

## PEMBAHASAN

### **Hubungan Penghargaan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Puskesmas Antang Dan Batua**

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel penghargaan ada hubungan antara kepuasan kerja pada puskesmas antang dan batua. Dari hasil uji chi-square variabel penghargaan diperoleh nilai  $p = 0,001$  ( $p < 0,05$ ) artinya  $H_0$  diterima atau terdapat hubungan antara penghargaan dengan kepuasan kerja pegawai pada puskesmas antang dan batua.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari 48 perawat dimana responden yang mendapatkan penghargaan kurang dan tidak puas dengan kinerja pegawai yaitu 3 perawat (50,0%), responden yang mendapatkan penghargaan kurang tetapi mendapatkan kepuasan kerja yaitu 3 perawat (50,0%), responden yang mendapatkan penghargaan yang cukup tetapi memiliki rasa kurang puas selama bekerja sebesar 2 pegawai (4,8%), dan responden yang mendapatkan penghargaan yang cukup dan merasa puas

bekerja selama ini sebesar 40 (95,2%).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh <sup>9</sup> dengan judul Hubungan Motivasi Dengan Kepuasan Petugas Kesehatan Di Puskesmas Batua Kecamatan Manggala Kota Makassar. Dimana terdapat hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara penghargaan dengan kepuasan petugas kesehatan di Puskesmas Batua dengan nilai  $p=0,013$  (nilai  $p<0,005$ ). Dengan Demikian semakin tinggi aspek penghargaan serta aspek kepuasan pegawai di puskesmas batua.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tristi Yuanita yang mengatakan hubungan antara Penghargaan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana Hasil uji statistik diperoleh nilai  $p=0,68 > 0,05$ , artinya tidak ada hubungan bermakna antara pendapat terhadap penghargaan dengan kepuasan kerja. Pentingnya pemberian penghargaan dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan Nolan et al (1995) dalam Gulick et al terhadap tenaga keperawatan di Inggris, dimana hasilnya menunjukkan kepuasan kerja menjadi meningkat ketika mereka merasa dihargai dan dihormati. <sup>10</sup>

Sistem penghargaan memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja karena karyawan memiliki kecenderungan untuk membandingkan system penghargaan di tempatnya bekerja dengan di tempat lain. Tingginya persepsi karyawan terhadap sistem penghargaan institusinya dibandingkan institusi lain membuat karyawan merasa dihargai dan merasa menjadi bagian dari institusi tersebut atau dengan kata lain membentuk komitmen organisasi. Demikian sehingga karena adanya komitmen organisasi, kepuasan kerja dapat tercapai. <sup>11</sup>

Untuk pemberian penghargaan dalam bentuk promosi kerja pegawai biasanya membutuhkan penilaian yang relatif lebih sulit daripada pemberian penghargaan yang lain, karena pegawai memang harus benar-benar matang dalam merencanakan sebuah rancangan kerja atau pegawai memang sangat tekun dalam berkerja. Penghargaan yang diberikan berupa jabatan dengan posisi yang baik, selain itu pemberian penghargaan lain seperti pemberian kepercayaan lebih akan tanggung jawab dan imbalan-imbalan lain yang pantas ang sesuai dengan kinerja pegawai tentunya akan meningkatkan semangat dan dorongan kepada pegawai untuk berkerja lebih baik lagi, lebih tekun dalam berkerja, dan berdisipli dalam mematuhi peraturan kerja.

### **Hubungan Konflik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Puskesmas Antang Dan Batua**

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel ada hubungan antara konflik dengan kepuasan kerja pada puskesmas antang dan batua. Dari hasil uji chi-square variabel pengetahuan diperoleh nilai  $\rho = 0,006$  ( $p<0,05$ ) artinya  $H_a$  diterima atau terdapat hubungan antara penghargaan dengan kepuasan kerja pegawai pada puskesmas antang dan batua.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari 48 pegawai diketahui bahwa responden yang memiliki konflik buruk dan tidak puas dengan kinerja pegawai yaitu 3 perawat (37,5%), responden yang memiliki konflik buruk tetapi mendapatkan kepuasan kerja yaitu 5 perawat (62,5%), responden yang memiliki konflik yang baik tetapi memiliki rasa kurang puas selama bekerja sebesar 2 perawat (5,0%), dan responden yang memiliki konflik yang baik dan merasa puas bekerja selama ini sebesar 38 (95,0%).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh <sup>12</sup> Pengaruh Konflik Pekerjaan

Keluarga Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Medis Di Puskesmas Busungbiu dimana konflik berpengaruh terhadap kepuasan kerja dimana setiap konflik mampu diselesaikan dengan baik sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Karyawan menghadapi serangkaian tugas dan tantangan yang lebih kompleks dalam mengatasi konflik kerja, misalnya terkait dengan antara atasan dan bawahan, ataupun teman satu unit maupun teman satu perusahaan dan kerja sama team yang kurang baik.<sup>13</sup>

Hal ini menunjukkan bahwa konflik yang terjadi pada dasarnya ketika salah satu pihak merasakan tujuannya dihalangi oleh pihak lainnya maka persaaan tentang suatu pekerjaan akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Ketika konflik tersebut dikelola secara tidak efektif, maka konflik tersebut akan memberikan dampak negatif pada pegawai dalam jangka waktu panjang dan hal ini akan mengakibatkan menurunnya kepuasan kerja dan juga produktivitas kerja pegawai.

### **Hubungan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Puskesmas Antang Dan Batua**

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa ada hubungan antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja pada puskesmas antang dan batua. Dari hasil uji chi-square variabel pengetahuan diperoleh nilai  $p = 0,792$  ( $p > 0,05$ ) artinya  $H_a$  ditolak atau tidak ada hubungan antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja pegawai pada puskesmas antang dan batua.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari 48 pegawai diketahui bahwa responden yang memilih kepemimpinan otoriter dan tidak puas dengan kinerja pegawai yaitu 12 perawat (13,3%), responden yang memilih kepemimpinan otoriter tetapi mendapatkan kepuasan kerja yaitu 13 perawat (86,7%). responden yang memilih kepemimpinan liberal tetapi memiliki rasa kurang puas selama bekerja sebesar 2 perawat (11,8%), dan responden yang memiliki kepemimpinan liberal dan merasa puas bekerja selama ini sebesar 15 perawat (93,8%). Sementara itu responden yang memilih kepemimpinan demokratis tetapi memiliki rasa kurang puas selama bekerja sebesar 1 perawat (6,3%), dan responden yang memiliki kepemimpinan liberal dan merasa puas bekerja selama ini sebesar 15 perawat (93,8%).

Adapun dapat dilihat bahwa responden memilih kepemimpinan liberal hal ini mengindikasikan bahwa di puskesmas antang dan batua menerapkan gaya kepemimpinan liberal. Gaya kepemimpinan liberal ini berasumsi bahwa suatu tugas disajikan kepada kelompok yang biasanya menentukan teknik-teknik mereka sendiri guna mencapai tujuan tersebut dalam rangka mencapai sasaran-sasaran dan kebijakan organisasi. Kepemimpinan pada tipe ini melaksanakan perannya atas dasar aktivitas kelompok dan pimpinan kurang mengadakan pengontrolan terhadap bawahannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh<sup>14</sup> tentang Hubungan Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas di Kota Denpasar dimana pegawai puskesmas yang mempersepsikan kepemimpinan kepala puskesmas kurang baik sebanyak 52,00%, pegawai puskesmas yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja hanya 56,00%, pegawai puskesmas yang mempersepsikan kompensasi yang diterima memadai 60,00% dan pegawai yang merasa puas dalam bekerja hanya 52%. Analisis multivariat menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan dengan



OR=7,28 (95%CI: 2,17-24,46) berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan berhubungan bermakna dengan kepuasan kerja pegawai puskesmas. Aspek perilaku pemimpin dalam memotivasi pegawai dan motivasi ekstrinsik terutama pada kondisi kerja masih perlu ditingkatkan untuk menciptakan kepuasan kerja pegawai.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Karnila Ari dkk yang mengatakan tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Seharusnya pimpinan dapat bersikap lebih bijak dalam memberikan arahan sehingga karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya.<sup>15</sup>

Hasil ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan pada puskesmas antang dan batua yang dikur dari indikator kepemimpinan yang meliputi pemimpin memberi solusi atas kesalahan pegawainya, pemimpin menjelaskan reward ketika kinerja tercapai, pemimpin passive/masa bodoh atas kesalahan bawahan dan pemimpin berbicara secara optimis tentang masa depan perusahaan terbukti tidak begitu kuat dalam mempengaruhi niat pegawai untuk keluar dari perusahaan, karena pegawai sebelum timbul niat untuk keluar mereka harus merasakan terlebih dahulu kepuasan kerja yang mereka alami. Sehingga apabila kepemimpinan di dalam perusahaan baik maka pegawai akan cenderung mengurungkan niatnya untuk keluar dan beralih ke perusahaan lain dengan kata lain lebih ingin untuk menetap tinggal di dalam saat ini.

### KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Puskesmas Antang Dan Batua mengenai hubungan antara iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Puskesmas Antang dan Batua sehingga hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut ada hubungan antara penghargaan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Puskesmas Antang dan Batua, ada hubungan antara konflik terhadap kepuasan kerja pegawai pada Puskesmas Antang dan Batua dan tidak ada hubungan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai pada puskesmas Antang dan Batua.

### DAFTAR PUSTAKA

1. Wahyuni ES, Rosmida R. pengaruh budaya organisasi, locus of control, stres kerja terhadap kinerja aparat pemerintah daerah dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi empiris pada pemerintah kabupaten bengkalis). *Inovbiz J Inov Bisnis*. 2016;5(1):12.
2. Utami DRRB. hubungan iklim organisasi dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap rs pku muhammadiyah karangayar. 2017.
3. Hutagalung I, Ritonga R. Pengaruh Iklim Komunikasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kecamatan XYZ Bekasi. *J Kaji Komun*. 2018;6(2):204.
4. Sari DK, Khasanah N. Pengaruh Pengembangan Karir dan Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Kontrak RSUD Wijayakusuma Kebumen). *J Ilm Mhs Manajemen, Bisnis dan Akunt*. 2021;3(3):537–57.
5. Sinambela LP. *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. 2012;

6. Pratama P, Pasaribu SE. Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *J Ilm Magister Manaj.* 2020;3(2):259–72.
7. Erlina F. hubungan kepemimpinan dengan kepuasan kerja pegawai pada puskesmas huristik padang lawas. 2017;
8. Sitorus T, Mandagi M, Mantiri J. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja PNS di Kantor Bupati Minahasa. *J Adm J Kaji Kebijakan dan ilmu Adm Negara.* 2021;3(1):53–63.
9. Anugrah ID. hubungan motivasi dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Batua kecamatan Manggala kota Makassar. *Adm Dan Kebijakan Kesehat.* 2017;013.
10. Yuanita T. Pengaruh Imbalan, Pengawasan, Kondisi Kerja, Pengembangan Karier, Penghargaan Dan Kelompok Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Tgk.Chik Ditiro Sigli. *J Sains Ris.* 2019;8(1):18–24.
11. Riyadi ocar dian. hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja. *J Ilm econosains.* 2014;12(2):52–60.
12. Gareni K. pengaruh konflik pekerjaan keluarga dan stress kerja terhadap kepuasan kerja tenaga medis di puskesmas Busungbu 1. 2021;
13. Fauzi. Hubungan Antara Konflik Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Puskesmas Ngesrep Kota Semarang. 2021;
14. Wirajaya MKM. hubungan kepemimpinan, motivasi dan kompensasi dengan kepuasan kerja pegawai puskesmas di kota denpasar. 2016;1–23.
15. Ali K, Agustian DW. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Muhammadiyah Metro. *J Ilm FE-UMM.* 2018;12(2):1978–6573.