



Motivasi dan kepuasan kerja pegawai puskesmas BLUD dan non-BLUD Kabupaten Semarang

Work motivation and job satisfaction of employees in Puskesmas BLUD and non-BLUD in Semarang Regency

Aswindar Adhi Gumilang, Tri Pitara Mahanggoro, Qurrotul Aini

Program Studi Magister Manajemen Rumah Sakit Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

ABSTRACT

The public demand for health service professionalism and transparent financial management made some Puskesmas in Semarang regency changed the status of public health center to BLUD. The implementation of Puskesmas BLUD and non-BLUD requires resources that it can work well in order to meet the expectations of the community. The aim of this study is to know the difference of work motivation and job satisfaction of employees in Puskesmas BLUD and non-BLUD. Method of this research is a comparative descriptive with a quantitative approach. The object of this research are work motivation and job satisfaction of employees in Puskesmas BLUD and non-BLUD Semarang regency. This Research showed that Sig value. (P-value) work motivation variable was 0.019 smaller than α value (0.05). It showed that there was a difference of work motivation of employees in Puskemas BLUD and non-BLUD. Sig value (P-value) variable of job satisfaction was 0.020 smaller than α value (0.05). It showed that there was a difference of job satisfaction of BLUD and non-BLUD. The average of non-BLUD employees motivation were 76.59 smaller than the average of BLUD employees were 78.25. The average of job satisfaction of BLUD employees were 129.20 bigger than the average of non-BLUD employee were 124.26. Job satisfaction of employees in Puskesmas BLUD was higher than non-BLUD employees.

Keyword: *Work motivation, job satisfaction, Puskesmas of BLUD and non-BLUD*

ABSTRAK

Tuntutan masyarakat terhadap profesionalisme pelayanan kesehatan serta pengelolaan keuangan yang transparan dan akuntabel membuat sebagian puskesmas di lingkungan dinas kesehatan kabupaten Semarang berubah status menjadi puskesmas BLUD. Penyelenggaraan puskesmas BLUD dan non-BLUD memerlukan sumber daya yang dapat bekerja dengan baik agar dapat memenuhi harapan masyarakat. Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui perbedaan motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawai puskesmas BLUD dan non-BLUD. Jenis penelitian ini adalah deskriptif komparatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data melalui survei dengan membagikan kuesioner. Obyek pada penelitian ini adalah motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawai puskesmas BLUD dan non-BLUD kabupaten Semarang. Hasil penelitian menunjukkan nilai Sig. (P-value) variabel motivasi kerja sebesar 0.019, lebih kecil dari nilai α (0.05), hal ini menunjukkan bahwa ada perbedaan motivasi kerja pegawai puskesmas BLUD dan non-BLUD. Nilai Sig. (P-value) variabel kepuasan kerja sebesar 0.02, lebih kecil dari nilai α (0.05) hal ini menunjukkan bahwa ada perbedaan kepuasan kerja pegawai puskesmas BLUD dan non-BLUD. Rata-rata motivasi pegawai non-BLUD sebesar 76.59, lebih kecil dari rata-rata pegawai BLUD yaitu sebesar 78.25. Rata-rata kepuasan kerja pegawai BLUD sebesar 129.20, lebih besar dari rata-rata pegawai non-BLUD yakni sebesar 124.26. terdapat perbedaan motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawai puskesmas BLUD dan non-BLUD. Kepuasan kerja pegawai puskesmas BLUD lebih tinggi daripada pegawai puskesmas non-BLUD.

Kata Kunci: Motivasi kerja, kepuasan kerja, Puskesmas BLUD dan non-BLUD

Koresponden: **Aswindar Adhi Gumilang**, Program Studi Magister Manajemen Rumah Sakit Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Jalan Brawijaya, Kasihan, Geblagan, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta 55183, *e-mail:* davapwt@gmail.com

PENDAHULUAN

Perkembangan pembangunan kesehatan di kabupaten Semarang semakin meningkat dari tahun ke tahun. Hal ini ditunjang dengan adanya komitmen yang kuat dari pemerintah daerah. Pemerintah daerah bertujuan untuk lebih meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dengan cara memberikan kewenangan kepada puskesmas dalam pengelolaan keuangan secara fleksibel. Istilah Badan Layanan Umum (BLU) atau Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) sesuai pasal 1 UU.No.1/2004 tentang perbendaharaan negara. Pemerintah memberikan sejumlah fleksibilitas pelaksanaan anggaran untuk instansi yang menerapkan BLUD, termasuk pengelolaan kas, pengadaan barang/jasa, pendapatan dan belanja, pengelolaan barang, pengelolaan piutang, utang, investasi, pemanfaatan surplus dan remunerasi. Penerapan BLUD pada puskesmas diharapkan dapat meningkatkan profesionalisme serta *enterpreunership*, akuntabilitas dan transparansi dalam rangka peningkatan pelayanan kepada masyarakat (1).

Penyelenggaraan puskesmas BLUD dan non-BLUD memerlukan sumberdaya yang dapat bekerja dengan baik agar dapat memenuhi harapan masyarakat. Lingkungan kerja baik sangat diperlukan karena yang ada di sekitar pegawai akan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan, misalnya kerapian, kebersihan dan lain sebagainya. Lingkungan kerja fisik kantor berupa suasana kerja serta situasi kerja pegawai yang nyaman akan mempermudah pencapaian tujuan sesuai dengan yang diinginkan. Kondisi lingkungan kerja tidak baik, dapat menyebabkan pegawai mudah stres, sulit berkonsentrasi, mudah sakit dan menurunnya produktivitas kerja. Kondisi ini berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai (2).

Kepuasan kerja yang dirasakan tidak terlepas dari keadaan yang mengikuti seseorang, salah satunya adalah stres. Stres kerja dapat dibagi menjadi dua yaitu eksternal dan internal, salah satu penyebab

stres eksternal berupa beban kerja yang dirasakan oleh individu. Beban kerja cukup berat dapat berpengaruh pada kondisi fisik dan psikis seseorang. Stres merupakan kondisi internal yang terjadi dengan ditandai gangguan fisik, lingkungan dan situasi sosial yang berpotensi pada kondisi tidak baik (3). Keadaan individu yang stres akan berakibat pada kepuasan kerja yang tidak tercapai dan perilaku yang tidak baik. Penelitian oleh Peni menemukan bahwa ada hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja cukup kuat (4). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Putra menunjukkan berbeda, yaitu *job stressor* berpengaruh negatif dengan kepuasan kerja, tetapi memiliki pengaruh positif terhadap *turn over intention*. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh *job stressor* terhadap *turn over intention*. Kedua penelitian tersebut menunjukkan hasil berbeda (5).

Tingkat rasa puas individu mendapat penghasilan sesuai dengan situasi pekerjaan akan menimbulkan kepuasan kerja yang berbeda (6). Individu memiliki tingkat kepuasan berbeda-beda karena pada dasarnya kepuasan kerja bersifat individu sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Perbedaan ini disebabkan karena kondisi yang berbeda dari masing-masing individu. Aspek-aspek dalam pekerjaan yang dirasakan individu banyak yang sesuai dengan keinginan individu tersebut maka akan menimbulkan kepuasan cukup tinggi. Tingkat kepuasan individu cukup rendah jika aspek-aspek dalam pekerjaannya sedikit yang sesuai dengan keinginan individu tersebut (7). Pelaksanaan pekerjaan sehari-hari, seorang pegawai dituntut mampu mencapai hasil optimal. Hasil optimal dapat dicapai jika pegawai tersebut memiliki motivasi kerja yang baik. Keadaan pegawai yang tidak melakukan tugasnya dengan baik, salah satu kemungkinannya pegawai tersebut tidak memiliki motivasi bekerja yang baik (7).

Hasil kinerja yang baik ditunjukan dengan adanya motivasi dari para pegawainya hal ini dapat

dilihat dari pencapaian kerja atas program dan kegiatan yang dilakukan oleh kepala puskesmas, pejabat pelaksana teknis kegiatan dan seluruh pegawai yang ada di puskesmas. Tingkat pencapaian realisasi program menunjukkan bahwa target realisasi dari program dan kegiatan mengalami penurunan dari tahun 2014 sampai dengan 2016. Meskipun dari tahun 2015 ke akhir tahun 2016 diprediksikan tidak mengalami peningkatan yaitu dengan pencapaian target yang masih sama dengan tahun 2015. Data tersebut menunjukkan motivasi pegawai puskesmas masih kurang terbukti dengan pencapaian realisasi program dan kegiatan yang masih rendah (8).

Penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan motivasi kerja dan kepuasan kerja telah banyak dilakukan. Studi oleh Nanditya diketahui bahwa kepuasan kerja di pengaruhi oleh faktor intrinsik yaitu penghargaan, dan faktor ekstrinsik yaitu kebijakan, gaji, lingkungan, dan hubungan antara atasan dan bawahan (9). Penelitian oleh Mathew menemukan pengaruh negatif stres terhadap kepuasan kerja. Kepuasan perawat meningkat bila terjalin komunikasi yang baik antara sesama perawat maupun dengan para staf lain dan dokter. Hanya sedikit yang puas dengan kerja sama, lingkungan kerja, besarnya gaji dan bantuan dokter maupun staf, hampir seperempat dari sampel menyatakan bahwa kinerjanya dipengaruhi tekanan mental dari para dokter (10). Studi oleh Li yang meneliti petugas kesehatan masyarakat memperlihatkan bahwa upah dan tunjangan, stres kerja dan motivasi ekstrinsik memiliki nilai rata-rata lebih tinggi dibandingkan motivasi untuk pengembangan karir (11). Motivasi intrinsik, upah dan tunjangan, stres kerja dan motivasi finansial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan pengakuan serta tanggungjawab kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Singh dan Tiwari menunjukkan korelasi positif antara motivasi dan kepuasan kerja (12). Maknanya

bahwa motivasi merupakan fungsi dari kepuasan kerja. Penelitian lain oleh Mansoor menunjukkan bahwa tekanan berlebihan cenderung membuat individu kurang puas dengan pekerjaannya. Tidak tercukupinya sebagian kebutuhan individu baik intrinsik maupun ekstrinsik juga mempengaruhi kepuasan kerja. Individu yang memiliki stres dalam bentuk konflik peran, lingkungan fisik dan beban kerja menunjukkan kepuasan lebih rendah dibandingkan dengan individu yang tidak memiliki stres dalam bentuk beban kerja (13). Rehman terdapat hubungan yang positif antara beban kerja dan kepuasan kerja serta antara lingkungan fisik dan kepuasan kerja (14). Atrams, Wani dan Saleem menyatakan ada keterkaitan antara stres kerja dengan kepuasan kerja memiliki hubungan signifikan negatif (15)(17).

METODE DAN SAMPEL

Rancangan dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif komparatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai negeri sipil yang berada di puskesmas BLUD dan non-BLUD di lingkungan Kabupaten Semarang. Jumlah puskesmas BLUD sebanyak 6 puskesmas, sedangkan yang non-BLUD sebanyak 20 puskesmas. Besarnya sampel (*sample size*) yang digunakan dalam penelitian ini, mengacu pada rumus berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

- n = Jumlah sampel
- N = Jumlah populasi
- e = persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir

N pada pegawai puskesmas BLUD = 224 dan e = 10 %, sehingga diperoleh n sebesar 69 dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{224}{1 + 224 \times 0,1^2} = \frac{224}{3,24} = 69,13 = 69$$

Besar sampel puskesmas non-BLUD yang digunakan menyesuaikan dengan jumlah sampel puskesmas BLUD, yakni sebanyak 69 pegawai negeri sipil pada 20 puskesmas non-BLUD agar sampel yang diteliti bersifat homogen.

Metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode *Proporsional Stratified Random Sampling*, artinya pengambilan sampel secara acak dengan memperhatikan besarnya kumulatif responden pada setiap unit organisasi yang ada pada populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil puskesmas BLUD dan non-BLUD. Pemilihan sampel pegawai negeri sipil agar sampel yang diteliti bersifat homogen setiap puskesmas.

Teknik analisis data yang digunakan adalah varian satu jalur (Oneway Anova) dengan menggunakan program SPSS 22.

HASIL

Tabel 1 dan 2 menunjukkan hasil pengujian dengan menggunakan uji oneway Anova diperoleh nilai Sig. (P-value) variabel motivasi kerja sebesar 0.019, lebih kecil dari nilai α (0.05), hal ini menunjukkan bahwa ada perbedaan motivasi kerja pegawai puskesmas BLUD dan non-BLUD. Nilai Sig. (P-value) variabel kepuasan kerja sebesar 0.02, lebih kecil dari nilai α (0.05) hal ini menunjukkan bahwa ada perbedaan kepuasan kerja pegawai puskesmas BLUD dan non-BLUD.

Tabel 1. Motivasi Kerja ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between Groups	94.174	1	94.174	5.619	0.019
Within Groups	2279.449	136	16.176		
Total	2373.623	137			

Tabel 2. Kepuasan Kerja ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between Groups	842.616	1	842.616	5.576	0.020
Within Groups	20550.464	136	151.106		
Total	21393.080	137			

Analisis hasil penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden dari daftar pertanyaan yang disebarkan berisikan variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawai puskesmas BLUD dan non-BLUD. Pengukuran analisis deskriptif sampel berguna untuk penarikan kesimpulan. Pengukuran ini umumnya dibutuhkan karena mampu menggambarkan pemusatan nilai-nilai observasi sampel. Dengan mengetahui nilai-nilai tendensi sentral tersebut dapat diperoleh gambaran mengenai sampel secara garis besar sehingga dapat mendekati kebenaran populasi.

Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

Indikator dari motivasi kerja pegawai diukur dengan lima indikator, yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan status, dan kebutuhan akan realisasi diri. Tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan kuesioner motivasi kerja dapat dideskripsikan pada Tabel. 3 dan Tabel. 4.

Tabel 3. Variabel motivasi kerja pegawai BLUD

Indikator	Kriteria									
	STS		TS		KS		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Kebutuhan fisik	76	13.77	113	20.47	103	18.66	219	39.67	41	7.43
Kebutuhan akan rasa aman	6	2.90	3	1.45	18	8.70	168	81.16	12	5.80
Kebutuhan sosial	50	24.15	95	47.34	54	26.09	5	2.42	0	0
Kebutuhan akan status	0	0	1	0.36	19	6.88	211	76.45	45	16.30
Kebutuhan atas realisasi diri	0	0	0	1.74	48	13.91	258	74.78	33	9.57

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui sebagian besar persepsi responden pegawai puskesmas BLUD menyatakan setuju 81.16% pada indikator kebutuhan akan rasa aman dan setuju 76.45% pada indikator

kebutuhan akan status, hal ini menggambarkan bahwa pegawai puskesmas BLUD sebagian besar menyatakan bahwa kebutuhan akan rasa aman dan kebutuhan akan status merupakan kebutuhan utama.

Tabel 4. Variabel motivasi kerja pegawai non-BLUD

Indikator	Kriteria									
	STS		TS		KS		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Kebutuhan fisik	75	13.59	148	26.81	100	18.12	194	35.14	35	6.34
Kebutuhan akan rasa aman	0	0	3	1.45	33	15.94	157	75.85	14	6.76
Kebutuhan sosial	29	14.01	108	52.17	63	30.43	7	3.38	0	0
Kebutuhan akan status	0	0	3	1.09	41	14.86	210	76.09	22	7.97
Kebutuhan atas realisasi diri	1	0.29	4	1.16	66	19.13	257	74.49	17	4.93

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui sebagian besar persepsi responden pegawai puskesmas non-BLUD menyatakan setuju 76.09% pada indikator kebutuhan akan status dan setuju 75.85% pada indikator kebutuhan akan rasa aman, hal ini menggambarkan bahwa pegawai puskesmas non-BLUD memiliki kebutuhan akan status dan kebutuhan

akan rasa aman dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

Selain itu, untuk mengetahui tingkat motivasi pegawai puskesmas BLUD dan non-BLUD dalam penelitian ini dibedakan menjadi tiga kriteria tingkatan, yaitu motivasi rendah, sedang, dan tinggi. Hasil penelitian berdasarkan tingkatan tersebut dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Rata-rata motivasi kerja

Indikator	Non-BLUD		BLUD	
	Rata-rata	Kategori	Rata-rata	Kategori
Kebutuhan fisik	2.94	Sedang	3.07	Sedang
Kebutuhan akan rasa aman	3.88	Tinggi	3.86	Tinggi
Kebutuhan sosial	2.23	Rendah	2.07	Rendah
Kebutuhan akan status	3.91	Tinggi	4.09	Tinggi
Kebutuhan atas realisasi diri	3.83	Tinggi	3.92	Tinggi
Rata-rata motivasi kerja	3.35	Sedang	3.40	Sedang

Berdasarkan Tabel 5 bahwa rata-rata motivasi kerja pegawai puskesmas BLUD sebesar 3.35 dan non-BLUD sebesar 3.40, keduanya pada kriteria sedang. Motivasi kerja pegawai puskesmas BLUD dan non-BLUD pada indikator kebutuhan sosial

masuk kedalam kriteria rendah, hal ini menunjukkan bahwa pegawai puskesmas BLUD dan non-BLUD memiliki motivasi yang rendah terhadap kebutuhan sosial. Pegawai puskesmas BLUD dan non-BLUD memiliki motivasi yang tinggi pada indikator

kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan akan status, dan kebutuhan realisasi diri.

Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja terdiri dari 6 indikator, yaitu spiritualitas kerja, pekerjaan itu sendiri, terhadap

atasan, terhadap teman sekerja, nominasi untuk promosi jabatan, dan besaran gaji. Besarnya nilai modus dari masing-masing indikator tersebut dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Variabel kepuasan kerja pegawai BLUD

Indikator	Kriteria									
	STS		TS		KS		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Spiritualitas kerja	10	1.45	18	2.61	133	19.28	432	62.61	97	14.06
Pekerjaan itu sendiri	5	0.81	25	4.03	195	31.40	370	59.58	26	4.19
Terhadap atasan	0	0	14	6.76	82	39.61	105	50.72	6	2.90
Terhadap teman sekerja	0	0	4	1.16	93	26.96	217	62.90	31	8.99
Nominasi untuk Promosi Jabatan	5	1.45	13	3.77	104	30.14	203	58.84	20	5.80
Besaran gaji	2	0.97	13	6.28	83	40.10	104	50.24	5	2.42

Berdasarkan Tabel 6 persepsi responden terhadap pernyataan kepuasan kerja pada indikator spiritualitas kerja sebesar 62.61% sedangkan pada indikator terhadap teman sekerja sebesar 62.90%, hal ini

menggambarkan bahwa indikator spiritualitas kerja dan terhadap teman sekerja memiliki jawaban setuju paling banyak terhadap kepuasan kerja pegawai puskesmas BLUD.

Tabel 7. Variabel kepuasan kerja pegawai non-BLUD

Indikator	Kriteria									
	STS		TS		KS		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Spiritualitas kerja	6	0.87	29	4.20	190	27.54	419	60.72	46	6.67
Pekerjaan itu sendiri	1	0.16	44	7.09	226	36.39	337	54.27	13	2.09
Terhadap atasan	0	0	22	10.63	64	30.92	108	52.17	13	6.28
Terhadap teman sekerja	1	0.29	29	8.41	133	38.55	178	51.59	4	1.16
Nominasi untuk promosi jabatan	2	0.58	10	2.90	134	38.84	188	54.49	11	3.19
Besaran gaji	0	0	33	15.94	72	34.78	92	44.44	10	4.83

Berdasarkan Tabel 7 dapat dilihat bahwa paling banyak responden memilih jawaban setuju untuk semua indikator pertanyaan tentang spiritualitas kerja, yaitu sebesar 60.72%, berikutnya adalah pekerjaan itu sendiri sebesar 54.27%, terhadap atasan sebesar 52.17, terhadap teman sekerja sebesar 51.59, nominasi untuk promosi jabatan sebesar 54.49%, dan besaran gaji sebesar 44.44%. Artinya bahwa mayoritas responden merasakan puas dalam pekerjaan karena adanya spiritualitas kerja yang baik, kemampuan yang dimiliki mampu mengatasi kesulitan, karena hubungan dengan rekan kerja sangat baik, karena nilai-nilai yang diterapkan oleh puskesmas sesuai

dengan keinginan, karena kebijakan puskesmas sangat sesuai, dan karena keadaan di sekitar tempat kerja mendukung serta gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaannya.

Selain variabel di atas, untuk mengetahui tingkat kepuasan pegawai puskesmas BLUD dan non BLUD dibagi menjadi kriteria yaitu kepuasan rendah, sedang dan tinggi. Hasil penelitian berdasarkan tingkat tersebut dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8. Rata-rata kepuasan kerja

Indikator	Non-BLUD		BLUD	
Spiritualitas kerja	3.69	Tinggi	3.85	Tinggi
Pekerjaan itu sendiri	3.51	Sedang	3.62	Sedang
Terhadap atasan	3.54	Sedang	3.50	Sedang
Terhadap teman sekerja	3.45	Sedang	3.80	Tinggi
Nominasi untuk promosi jabatan	3.57	Sedang	3.64	Sedang
Besaran gaji	3.38	Sedang	3.47	Sedang
Rata-rata kepuasan kerja	3.55	Sedang	3.69	Tinggi

Berdasarkan Tabel 8, rata-rata kepuasan pegawai puskesmas BLUD tinggi, yaitu sebesar 3.69 sedangkan kepuasan pegawai non-BLUD sedang, yaitu sebesar 3.55. Indikator kepuasan kerja pada indikator teman sekerja menunjukkan kepuasan kerja pegawai puskesmas BLUD memiliki kepuasan yang tinggi yaitu sebesar 3.80 sedangkan pegawai puskesmas non-BLUD memiliki kepuasan sedang yaitu sebesar 3.45. Indikator kepuasan kerja pada spiritualitas kerja untuk pegawai puskesmas BLUD dan non-BLUD memiliki kepuasan yang tinggi. Indikator yang memiliki kepuasan sedang yaitu pada indikator pekerjaan itu sendiri, terhadap atasan, promosi jabatan, dan besaran gaji.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi memang sangat diperlukan oleh seorang karyawan untuk meningkatkan produktifitas karyawan dan dapat mencapai suatu tujuan organisasi. Meskipun menurut sifatnya motivasi itu sendiri besarnya sangat relatif atau berbeda antara satu orang dengan orang lainnya. Tetapi secara keseluruhan, para responden menyatakan bahwa selama bekerja di instansi mereka menyatakan merasa puas atas motivasi kerja yang selama ini diberikan oleh manajemen kepada para karyawan. Begitupun juga dengan kepuasan kerja, secara umum kepuasan kerja karyawan yang tinggi akan mampu meningkatkan kinerja.

Perbedaan Motivasi Kerja Pegawai Puskesmas BLUD dan non-BLUD

Berdasarkan hasil uji dengan menggunakan Oneway Anova dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan motivasi kerja antara pegawai puskesmas BLUD dengan non-BLUD. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Sadia dan Uzma Rashid yang mengatakan bahwa ada perbedaan motivasi kerja antara pegawai sektor publik dengan sektor swasta (18). Penelitian Buelens dan Van den Broeck juga menyatakan bahwa ada perbedaan motivasi kerja antara sektor publik dengan sektor swasta(19). Namun jika dilihat dari rata-rata jawaban masing-masing responden tidak ada perbedaan motivasi kerja antara pegawai puskesmas BLUD dengan non-BLUD yang berada pada motivasi yang sedang. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hipotesis motivasi kerja pegawai puskesmas BLUD memiliki motivasi lebih tinggi dibandingkan pegawai puskesmas non-BLUD. Temuan ini sejalan dengan penelitian Brighth yang menyatakan bahwa motivasi pelayanan publik tidak terkait dengan preferensi karir di pemerintah (20).

Hasil uji Oneway Anova dari masing-masing indikator dalam penelitian ini memperlihatkan bahwa perbedaan motivasi kerja antara pegawai puskesmas BLUD dan non-BLUD terletak pada indikator kebutuhan fisik dan kebutuhan akan status sedangkan indikator kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial dan kebutuhan atas realisasi diri tidak ada perbedaan. Hal ini agak berbeda dengan penelitian Sadia dan Uzma Rashid yang mengatakan bahwa

pegawai sektor swasta lebih termotivasi daripada pegawai sektor publik dalam hal gaji dan tunjangan (kebutuhan fisik), kualitas supervisi (kebutuhan atas realisasi diri), hubungan yang baik dengan rekan kerja (kebutuhan sosial), peluang untuk maju dan menghasilkan efisiensi kerja yang lebih tinggi (kebutuhan akan status) (18).

Puskesmas BLUD dibentuk untuk memenuhi tuntutan masyarakat terhadap profesionalisme pelayanan kesehatan masyarakat serta pengelolaan keuangan yang transparan dan akuntabel. Oleh karena itu, pegawai di puskesmas BLUD lebih termotivasi untuk bertumbuh dan berkembang dalam memenuhi tuntutan masyarakat tersebut dibandingkan puskesmas non-BLUD. Puskesmas BLUD memiliki otonomi yang lebih besar daripada puskesmas non-BLUD hal ini disebabkan karena fleksibilitas pada puskesmas BLUD. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan Van Yperen yang menyatakan bahwa meningkatnya tuntutan pekerjaan tidak melemahkan motivasi pekerja ketika ada peluang kerja yang dirasakan dan adanya otonomi yang tinggi (21).

Perbedaan Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas BLUD dan non-BLUD

Berdasarkan hasil uji dengan menggunakan Oneway Anova dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan kepuasan kerja antara pegawai puskesmas BLUD dengan non-BLUD. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan Subramaniam, yang mengatakan bahwa kepuasan kerja pegawai sektor swasta lebih tinggi daripada pegawai sektor publik. Berdasarkan dari rata-rata jawaban masing-masing responden dapat dilihat ada perbedaan kepuasan kerja antara pegawai puskesmas BLUD dengan non-BLUD. Kepuasan kerja pegawai puskesmas non-BLUD berada pada kriteria sedang dan kepuasan kerja pegawai puskesmas BLUD berada pada kriteria tinggi (22).

Hasil uji Oneway Anova dari masing-masing indikator dalam penelitian ini memperlihatkan bahwa

perbedaan kepuasan kerja antara pegawai puskesmas BLUD dan non-BLUD terletak pada indikator spiritualitas kerja dan teman sekerja sedangkan indikator pekerjaan itu sendiri, terhadap atasan, nominasi untuk promosi jabatan, dan besaran gaji tidak ada perbedaan. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Mathew mengatakan kepuasan perawat meningkat bila terjalin komunikasi yang baik antar sesama perawat maupun dengan para staf lain dan dokter (10). Penelitian Subramaniam yang mengatakan bahwa perbedaan kepuasan kerja terletak pada seleksi manajer, umpan balik, sistem insentif, dan reward (22). Sedangkan penelitian Jahufer mengatakan bahwa tidak ada perbedaan kepuasan kerja antara sektor publik dan sektor swasta dalam hal usia, pengalaman kerja, etnis, dan tingkat pendidikan, namun ada perbedaan kepuasan kerja yang signifikan dalam hal jarak ketempat kerja (23).

Puskesmas BLUD sesuai pasal 1 UU No. 1/2004 diberikan sejumlah fleksibilitas oleh pemerintah dalam pelaksanaan anggaran untuk instansi, termasuk pengelolaan kas, pengadaan barang/jasa, pendapatan dan belanja, pengelolaan barang, pengelolaan piutang, utang, investasi, pemanfaatan surplus, dan remunerasi. Penerapan BLUD pada puskesmas diharapkan dapat meningkatkan profesionalisme serta enterpreunership, akuntabilitas, dan transparansi dalam rangka peningkatan pelayanan kepada masyarakat (1). Adanya fleksibilitas pada puskesmas BLUD akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai puskesmas BLUD, hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan. Hasil tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Rehman yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara beban kerja dan kepuasan kerja serta antara lingkungan fisik dan kepuasan kerja (14).

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terdapat perbedaan motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawai puskesmas BLUD dan non-BLUD. Kepuasan kerja pegawai puskesmas BLUD lebih

tinggi daripada pegawai puskesmas non-BLUD sehingga pemerintah daerah hendaknya mengevaluasi kembali kebutuhan fisik dan kebutuhan akan status pegawai puskesmas BLUD dan non-BLUD untuk dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dan kepuasan kerja pegawai puskesmas BLUD dan non BLUD.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu terselesaikannya penelitian ini, khususnya pemerintah daerah dan rekan-rekan kerja di puskesmas, serta menyatakan tidak memiliki konflik kepentingan apapun pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

1. Nadila T, Basri H, dan Fahlevi H. *Identifikasi Permasalahan Penerapan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah (PPK BLUD)- Studi Kasus Pada Rumah Sakit Permata dan Rumah Sakit Berlian*. Jurnal Magister Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala. 2016;5: 89-99.
2. Prastyo E, Hasiholan LB, dan Warso MM. *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honoror Dinas Bina Marga Pengairan Dan Esdm Kabupaten Jepara*. Journal Of Management. 2016;2(2):397-410.
3. Dhanita DR. *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif di Kota Kudus)*. Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus. 2010; 1(1):15-23.
4. Tunjungsari P. *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat Pt. Pos Indonesia (Persero) Bandung*. Majalah Ilmiah Unikom.2011;1(1):1-14.
5. Putra BR. *Pengaruh Job Stressor Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemeditasi*. Jurnal Studi Manajemen Indonesia.2012;1(2):72-81.
6. Riyadi S. *Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur*. Jurnal Manajemen dan kewirausahaan. 2011; 13(1):40-45.
7. Dhermawan AANB, Sudibya IGA, Utama IWM. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan. 2012;6(2):173-184.
8. Dinas kesehatan kabupaten Semarang. *Profil Kesehatan Kabupaten Semarang Tahun 2016*. Semarang: Dinas Kesehatan Kabupaten Semarang; 2016.
9. Faramita NI, Mansur M, Samsul H. *Faktor Pembentuk Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit*. Jurnal Kedokteran Brawijaya. 2014;28:47-53.
10. Mathew NA. *Effect of Stress on job satisfaction among nurses in central kerala*. Journal of Business and Management. 2013;7(2): 47-51.
11. Li L, Hu H, Zhou H, He C, Fan L, Liu X, Zhang Z, Li H, and Sun T. *Work stress, work motivation and their effects on job satisfaction in community health workers: a cross-sectional survey in China*. British Medical Journal Open. 2014;4(6):1-9.
12. Singh SK, and Tiwari V. *Relationship between Motivation and Job Satisfaction of the White Collar Employees: A Case Study*. Journal of Business and Management. 2011;7(2):31-39.
13. Mansoor M, Fida S, Nasir S, and Ahmad, Z. *The Impact of Job Stress on Employee Job Satisfacti on A Study on Telecommunication Sector of Pakistan*. Journal of Business Studies Quarterly. 2011; 2(3): 50-56
14. Rehman M, Irum R, Tahir N, Ijaz Z, Noor U, and Salma, U. *The Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction: A Study on Private Colleges of Pakistan*. Journal of Business Studies Quarterly.2012;3(3):50-56.
15. Peters DH, Chakraborty S, Mahapatra P, Steinhardt L. *Job Satisfaction And Motivation Of Health Workers In Public And Private Sectors: Cross-Sectional Analysis From Two Indian States*. Human Resources for Health 2010;8(27);1-11
16. Wani SK. *Job stress and its impact on employee motivation:a study of a select commercial bank*. International Journal of Business and Management Invention.2013; 2(3):13-18.
17. Saleem R, Mahmood A, and Mahmood A. *Effect of Work Motivation on Job Satisfaction in Mobile Telecommunication Service Organizations of Pakistan*. International Journal of Business and Management. 2010; 5(11):213-222.
18. Rashid S, and Rashid S. *Work Motivation Differences Between Public and Private Sector. Federal Urdu University of Arts, Science and Technology Islamabad, Pakistan*. American International Journal of Social Science. 2012; 1(2):24-33.
19. Dan Z. *Differences in work motivation between public and private sector organizations*. American journal of Business, economics and managemen. 2015;3(2) ; 86-91
20. Bright L. *Is Public Sevice Motivation a Better Explanation of Nonprofit Career Preferences Than Government Career Preferences?. Public personel Management*. 2016; 45(4): 405-424.
21. Van Yperen NW, Wortler B, and De Jong KMM. *Workers' Intrinsic Work Motivation*

- When Job Demand Are High : The Role Of Need Autonomy, And Perceived Opportunity For Blended Working.* Computers in Human Behavior. 2016; 60 : 179-184.
22. Almintsir AB, Akeel AB, Subramaniam ID. *Comparison of Job Satisfaction of Employees in Public and Private Sector Organization : Evidence from Two Libyan Companies.* Australian Journal of Basic and Applied Sciences. 2012 ; 6(8) :177-186
23. Jahufer A. *Determinants of Job Satisfaction Among Government and Private Bank Employees in Sri Lanka (Case Study : Ampara Region).* International Journal Management Busienes Res. 2015 ; 5(2) :159-168.