

Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Karakteristik Individu di Puskesmas Pitumpanua Kec. Pitumpanua Kabupaten Wajo

Andi Jamaluddin¹, Syahida²

¹STIE Tri Dharma Nusantara Makassar

²Institut Ilmu Hukum dan Ekonomi Lamaddukelleng

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan karakteristik individu di Puskesmas Pitumpanua. Penelitian ini dilakukan pada Puskesmas Pitumpanua Kecamatan Pitumpanua. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Analisis uji *chi-square* dengan membagikan kusioner kepada 32 responden. Pengambilan sampel dilakukan secara sampel penuh atau jenuh. Metode Analisis digunakan uraian deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan atau keterkaitan antar variabel bebas yaitu pembagian kerja terhadap optimalisasi hubungan antara kepuasan kerja dengan karakteristik individu di Puskesmas Pitumpanua Kec. Pitumpanua. Hasil perhitungan uji analisis koefisien kontigensi diperoleh indeks kuat hubungan (IKH) sebesar 0,8908 dengan demikian dapat disimpulkan hubungan antara kepuasan kerja dengan karakteristik individu di Puskesmas Pitumpanua Kec. Pitumpanua adalah Kuat (0,600 -0,799).

Kata Kunci: *kepuasan kerja, karakteristik individu*

PENDAHULUAN

Pegawai merupakan aset organisasi yang sangat berharga yang wajib dikelola dengan baik oleh organisasi agar supaya bisa membagikan donasi yang maksimal. Salah satu perihal yang wajib jadi atensi utama organisasi adalah kepuasan kerja para pegawainya karena dengan kepuasan kerja yang besar dapat menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

Kepuasan kerja pegawai juga merupakan faktor yang penting bagi kemajuan suatu organisasi. karena dengan kinerja pegawai yang baik sesuatu organisasi bisa mempertahankan eksistensi serta mendukung keberhasilan dalam menggapai tujuan organisasi yang diharapkan. dapat mempertahankan eksistensi dan menunjang keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi yang diharapkan. Sehubungan dengan hal tersebut organisasi sebaiknya membagikan atensi lebih pada kinerja pegawainya, paling utama pada pegawai yang mempunyai kinerja di dasar standar yang diresmikan oleh organisasi yang bersangkutan. Sumber energi manusia yang masih mempunyai kinerja di bawah standar organisasi tersebut, wajib terus dibina serta ditunjukan buat bisa mendukung keberhasilan organisasi dalam menggapai tujuannya. Sebab dengan tingkatan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai adalah tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja pegawai secara umum dipengaruhi oleh dua faktor internal dan eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri

pegawai, yang meliputi kepuasan kerja dan komitmen organisasional hal itu dapat dilihat pada Puskesmas Pitumpanua Kec. Pitumpanua.

Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja seseorang. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaannya. Yang berimbas pada karakteristik individu. Semua jenis organisasi sebenarnya membutuhkan suatu sistem kerja yang secara serius memperhatikan hal kepuasan kerja para pegawainya. Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para pegawai memandang pekerjaannya. Untuk itu Kepala Puskesmas Pitumpanua Kec. Pitumpanua sebaiknya memberikan perhatian di dalam kepuasan kerja pegawainya karena apabila pegawai puas terhadap pekerjaannya pegawai akan lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Pegawai yang mempunyai perilaku puas dengan pekerjaannya biasanya memiliki ciri-ciri dengan mereka lebih senang dalam melakukan suatu pekerjaannya sedangkan ciri-ciri pekerja yang kurang puas dengan pekerjaannya yaitu mereka yang malas berangkat kerja ke tempat bekerja, dan malas dalam melakukan setiap pekerjaannya. Kepuasan kerja yang tinggi sangat mempengaruhi kondisi kerja yang baik dan positif sehingga mampu memberikan keuntungan yang benar, tidak hanya untuk organisasi tetapi bagi pegawai itu sendiri. Kinerja pegawai langsung akan meningkatkan cara kinerja pada Puskesmas Pitumpanua Kec. Pitumpanua. Kepuasan kerja yang memiliki hubungan erat dengan karakteristik individu sehingga karakteristik individu organisasional memiliki hubungan yang erat dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

Kepala Puskesmas Pitumpanua Kec. Pitumpanua menekankan pentingnya karakteristik individu dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawainya karena, dengan karakteristik individu yang tinggi, akan membuat pegawai mencintai dan turut merasa memiliki di tempat kerjanya yang diwujudkan dalam bentuk kinerja yang tinggi.

Untuk menghindari menurunnya kepuasan kerja pegawai, maka pihak pimpinan Puskesmas Pitumpanua Kec. Pitumpanua harus mampu memahami apa yang menjadi kebutuhan dan keinginan dari setiap pegawainya sehingga proses evaluasi sangat diperlukan terhadap kinerja pegawai secara berkala agar dapat membentuk sumberdaya manusia yang handal dan bertanggung jawab, sehingga dapat terus memberikan pelayanan yang maksimal pada masyarakat umumnya serta pasien pada Puskesmas Pitumpanua Kec. Pitumpanua

Kepuasan kerja setiap pegawai sangat tergantung dengan kemampuan manajerial para pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan kondisi kerja yang baik, maupun dengan meningkatkan kompetensi pegawai. Oleh karena itu, Puskesmas Pitumpanua Kec. Pitumpanua tentunya dituntut harus dapat menata pegawainya selaras antara kebutuhan pegawai dengan kebutuhan Puskesmas Pitumpanua.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan penelitian ini bahwa yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai yang ada pada Puskesmas Pitumpanua Kec. Pitumpanua sebanyak 32 orang. Mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini sangat terbatas, maka teknik penarikan sampel yang digunakan adalah sampel penuh (jenuh) yaitu mengambil secara keseluruhan jumlah populasi yang ada pada Puskesmas Pitumpanua Kec. Pitumpanua. Jadi jumlah sampel adalah 32 responden.

Untuk mengetahui sistem kepuasan kerja dan karakteristik individu kerja pegawai pada Puskesmas Pitumpanua Kec. Pitumpanua dibentuk formulasi tabel frekuensi dengan perhitungan menggunakan persentase (%) berdasarkan olahan data kuesioner.

Formulasi yang digunakan dalam penelitian ini (Sugiono, 2003:215) adalah:

$$R = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

R : Total Jawaban

F : Frekuensi Jawaban

N : Jumlah Responden

Untuk menghitung besarnya hubungan antara kepuasan kerja dan karakteristik individu pada Puskesmas Pitumpanua Kec. Pitumpanua digunakan berdasarkan dengan judul penelitian yang diambil, maka metode yang digunakan adalah metode analisis *chi-square*, (Sudjana,1997).

$$X^2 = \sum \frac{(F_o - F_e)^2}{n}$$

Keterangan:

F_o = Frekuensi hasil observasi

F_e = Frekuensi hasil ekspektasi

$$F_e = \frac{(\sum K)(\sum B)}{n}$$

Di mana:

$\sum K$ = Total kolom frekuensi hasil observasi

$\sum B$ = Total baris frekuensi hasil observasi

n = Banyaknya responden (jumlah pengamatan)

Apabila nilai X^2 hitung telah diperoleh maka lebih lanjut harus dibandingkan dengan X^2 tabel dengan memperhatikan tingkat kesalahan (α) yang telah ditentukan dan derajat bebas yang dapat diketahui dengan melihat banyaknya kolom dan baris dalam tabulasi silang.

Jika nilai X^2 hitung ternyata lebih besar daripada X^2 tabel maka H_1 diterima dan H_0 ditolak berarti ada hubungan antara dua variabel yang diteliti. Namun apabila sebaliknya jika nilai X^2 hitung lebih kecil dari pada X^2 tabel maka H_1 ditolak dan H_0 diterima berarti tidak ada hubungan antara dua variabel yang diteliti.

Untuk mengukur derajat hubungan antara variabel bebas dan terikat, dapat dilakukan dengan menghitung koefisien kontingensi *C*, yaitu akar kuadrat dari *chi square* hasil hitungan dibagi dengan penjumlahan *chi square* hasil hitungan dengan jumlah pengamatan, (Sudjana,1997).

$$C = \sqrt{\frac{X^2}{(X^2 + n)}}$$

Di mana:

X^2 = Nilai (hasil) hitung *Chi Square*

n = Banyaknya responden (jumlah pengamatan)

Nilai *C* berada di antara angka 0–1, di mana *C* mendekati angka 0 (nol), itu berarti bahwa hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah lemah. Sebaliknya jika nilai *C* mendekati 1 (satu), itu berarti bahwa hubungan antara

variabel bebas dengan variabel terikat adalah kuat.

Untuk mengukur Indeks Kuat Hubungan (IKH) maka perlu dilakukan pengukuran dengan formulasi, (Sudjana,1997).

$$IKH = \frac{C}{C_{maks}} \text{ di mana, } C_{maks} = \sqrt{\frac{m-1}{m}}$$

Keterangan:

C_{maks} = Koefisien Kontigensi maksimum yang dihitung dengan formulasi
 m = nilai (harga) minimal antara baris dan kolom

Setelah Indeks Kuat Hubungan diperoleh dengan formulasi di atas maka hasilnya kita kategorikan ke dalam hubungan yang sangat lemah, sedang, kuat, atau sangat kuat dengan interval Indeks Kuat Hubungan, (Sudjana,1997: 412-423). sebagai berikut:

0,000 - 0,199: sangat lemah

0,200 - 0,399: lemah

0,400 - 0,599: sedang

0,600 - 0,799: kuat

0,800 - 1,000: sangat kuat

PEMBAHASAN

Pusat Kesehatan Masyarakat, atau yang disingkat dan lebih dikenal dengan nama Puskesmas, adalah unit pelaksana teknis (UPT) dinas kesehatan yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan suatu wilayah kerja UPT. Sebagai unit fungsional pelayanan kesehatan terdepan dalam pelayanan kesehatan yang bertugas untuk menyelenggarakan upaya kesehatan seperti melaksanakan penyuluhan, pencegahan dan penanganan kasus-kasus penyakit di wilayah kerjanya, secara terpadu dan terkoordinasi. Sejarah perkembangan kesehatan masyarakat di Indonesia dimulai sejak pemerintahan Belanda pada abad ke 16. Kesehatan masyarakat Indonesia pada waktu itu dimulai dengan adanya upaya pemberantasan cacar dan kolera yang sangat ditakuti pada masa itu. Puskesmas Pitumpanua adalah satu-satunya puskesmas yang berada di Pitumpanua di Kabupaten Wajo, Sulawesi selatan, perbatasan dengan Kecamatan Keera.

Responden

Tabel 1. Tanggapan Responden Tentang Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	11	34
2	Perempuan	21	66
Total		32	100.00

Sumber: Hasil Data Sekunder 2021

Tabel 2. Tanggapan Responden Tentang Umur

No	Umur	Frekuensi	Persentase (%)
1.	25-30	17	53
2.	31-50	10	31
3.	≥50	5	16
Jumlah		32	100%

Sumber: Hasil Data Sekunder 2021

Tabel 3. Tanggapan Responden Tentang Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
1.	D3	8	25
2.	D4	5	16
3.	S1	16	50
4	S2	3	9
Jumlah		32	100%

Sumber: Hasil Data Sekunder 2021

Tabel 4. Tanggapan Responden Tentang Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1.	≤10	21	66
2	11-19	9	28
3	≥20	2	6
Jumlah		32	100%

Sumber: Hasil Data Sekunder 2021

Kepuasan Kerja di Puskesmas Pitumpanua (X)

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya mereka. Ini terlihat dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya sehingga tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama bagi setiap individu.

Tabel 5. Kepuasan Kerja di Puskesmas Pitumpanua Kecamatan Pitumpanua

NO	Indikator	Skor					Σ
		SS	S	N	TS	STS	
1.	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan.	26	3	2	1	-	32
2.	Atasan yang mau mendengarkan saran, kritik dan pendapat bawahannya.	26	4	1	1	-	32
3.	Kemampuan rekan kerja untuk saling bekerja sama dalam bekerja.	25	3	2	1	1	32
4.	Kenyamanan kondisi untuk bekerja di tempat saya bekerja memadai.	26	1	3	1	1	32

Sumber: Hasil kuisisioner 2021

Terlihat dari 32 responden 26 responden (81.25%) berpendapat bahwa mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan tergolong sangat setuju, 3 responden (9.38%) berpendapat bahwa mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan tergolong setuju, 2 responden (6.25%) berpendapat mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan tergolong netral, tidak ada responden berpendapat bahwa mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan tergolong tidak setuju 1 (3.13%) dan tidak ada responden berpendapat bahwa mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan tergolong sangat tidak setuju.

Terdapat 32 responden 26 responden (81.25%) berpendapat bahwa atasan yang mau mendengarkan saran, kritik dan pendapat bawahannya tergolong sangat setuju, 4 responden (12.50%) berpendapat bahwa atasan yang mau mendengarkan saran, kritik dan pendapat bawahannya tergolong setuju, 1 responden (3.13%) berpendapat atasan yang mau mendengarkan saran, kritik dan pendapat bawahannya tergolong netral, 1

responden (3.13%) berpendapat bahwa atasan yang mau mendengarkan saran, kritik dan pendapat bawahannya tergolong tidak setuju dan tidak ada responden tergolong sangat tidak setuju.

Diperoleh 32 responden 25 responden (78.13%) berpendapat bahwa kemampuan rekan kerja untuk saling bekerja sama dalam bekerja tergolong sangat setuju, 3 responden (9.38%) berpendapat bahwa kemampuan rekan kerja untuk saling bekerja sama dalam bekerja tergolong setuju, 2 responden (6.25%) berpendapat kemampuan rekan kerja untuk saling bekerja sama dalam bekerja tergolong netral, 1 responden (3.13%) berpendapat bahwa kemampuan rekan kerja untuk saling bekerja sama dalam bekerja tergolong tidak setuju dan 1 responden (3.13%) berpendapat tergolong sangat tidak setuju.

Ada 32 responden 26 responden (81.25%) berpendapat kenyamanan kondisi untuk bekerja di tempat bekerja memadai tergolong sangat setuju, 1 responden (3.13%) berpendapat bahwa Kenyamanan kondisi untuk bekerja di tempat bekerja memadai tergolong setuju, 3 responden (9.38%) berpendapat Kenyamanan kondisi untuk bekerja di tempat bekerja memadai tergolong netral, 1 responden (3.13%) berpendapat bahwa Kenyamanan kondisi untuk bekerja di tempat bekerja memadai tergolong tidak setuju dan 1 responden (3.13%) berpendapat tergolong sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil wawancara dengan responden diketahui bahwa (1) Responden mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan karena dalam mengerjakan pekerjaan fasilitas yang memadai sehingga mempermudah melakukan pekerjaan. (2) Responden berpendapat bahwa atasan yang mau mendengarkan saran, kritik dan pendapat tergolong sangat setuju karena selama ini atasan yang mau mendengarkan saran, kritik dan pendapat dari bawahan. (3) Responden berpendapat bahwa kenyamanan kondisi untuk bekerja di tempat bekerja memadai tergolong sangat setuju karena tempat kerja pada Puskesmas Pitumpanua Kec. Pitumpanua sangat baik dan memadai.

Karakteristik Individu di Puskesmas Pitumpanua (Y)

Karakteristik individu adalah karakter seorang individu atau ciri-ciri seseorang yang menggambarkan keadaan individu tersebut yang sebenarnya dan membedakannya dari individu yang lain sebagai berikut:

Tabel 6. Karakteristik Individu di Puskesmas Pitumpanua (Y)

NO	Indikator	Skor					Σ
		SS	S	N	TS	STS	
1.	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan	26	3	2	-	1	32
2.	Saya termasuk orang yang mudah bersosialisasi dengan rekan kerja	20	7	3	1	1	32
3.	Saya dapat membuat ide yang kompleks menjadi mudah dimengerti dengan menyusun suatu penjelasan yang berarti.	14	11	5	1	1	32
4.	Pekerjaan saya lakukan dengan penuh tanggung jawab	14	4	9	4	1	32

Sumber: Hasil kuisioner 2021

Diperoleh ada 32 responden 26 responden (81.25%) berpendapat bahwa mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan tergolong sangat setuju, 3 responden (9.38%) berpendapat bahwa mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan tergolong setuju, 2 responden (6.25%) berpendapat mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan tergolong netral, tidak ada responden berpendapat bahwa mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan tergolong tidak setuju dan tergolong sangat tidak setuju 1 responden (3.13%).

Terlihat dari 32 responden 20 responden (62.50%) berpendapat bahwa pegawai termasuk orang yang mudah bersosialisasi dengan rekan kerja tergolong sangat setuju, 7 responden (21.88%) berpendapat bahwa pegawai termasuk orang yang mudah bersosialisasi dengan rekan kerja tergolong setuju, 3 responden (9.38%) berpendapat pegawai termasuk orang yang mudah bersosialisasi dengan rekan kerja tergolong netral, responden berpendapat bahwa pegawai termasuk orang yang mudah bersosialisasi dengan rekan kerja bawahannya tergolong tidak setuju 1 responden (3.13%). dan tergolong sangat tidak setuju 1 responden (3.13%).

Ada 32 responden 14 responden (43.75%) berpendapat bahwa pegawai dapat membuat ide yang kompleks menjadi mudah dimengerti dengan menyusun suatu penjelasan yang berarti. tergolong sangat setuju, 11 responden (34.38%) berpendapat bahwa pegawai dapat membuat ide yang kompleks menjadi mudah dimengerti dengan menyusun suatu penjelasan yang berarti tergolong setuju, 5 responden (15.63%) berpendapat pegawai dapat membuat ide yang kompleks menjadi mudah dimengerti dengan menyusun suatu penjelasan yang berarti, responden berpendapat bahwa pegawai dapat membuat ide yang kompleks menjadi mudah dimengerti dengan menyusun suatu penjelasan yang berarti tergolong tidak setuju 1 responden (3.13%). dan tergolong sangat tidak setuju 1 responden (3.13%).

Ada 32 responden 14 responden (43.75%) berpendapat bahwa pegawai dapat membuat ide yang kompleks menjadi mudah dimengerti dengan menyusun suatu penjelasan yang berarti. tergolong sangat setuju, 11 responden (34.38%) berpendapat bahwa pegawai dapat membuat ide yang kompleks menjadi mudah dimengerti dengan menyusun suatu penjelasan yang berarti tergolong setuju, 5 responden (15.63%) berpendapat pegawai dapat membuat ide yang kompleks menjadi mudah dimengerti dengan menyusun suatu penjelasan yang berarti, responden berpendapat bahwa pegawai dapat membuat ide yang kompleks menjadi mudah dimengerti dengan menyusun suatu penjelasan yang berarti tergolong tidak setuju 1 responden (3.13%) dan tergolong sangat tidak setuju 1 responden (3.13%).

Berdasarkan hasil kuesioner dan wawancara dengan diketahui bahwa (1) Responden mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan karena responden merasa mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan dengan baik karena responden merasa mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan dengan baik. (2) Responden termasuk orang yang mudah bersosialisasi dengan rekan kerja karena responden merasa termasuk mudah beradaptasi dan bersosialisasi dengan teman kerjanya. (3) Responden diketahui bahwa responden dapat membuat ide yang kompleks menjadi mudah dimengerti dengan menyusun suatu penjelasan yang berarti karena responden merasa mampu membuat ide yang mudah dimengerti oleh rekan kerja dan atasan. (4) Responden diketahui bahwa responden lakukan dengan penuh tanggung jawab karena responden merasa mampu melaksanakan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan.

Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Karakteristik Individu di Puskesmas Pitumpanua

Hubungan antara kepuasan kerja dengan karakteristik individu di Puskesmas Pitumpanua Kec. Pitumpanua dengan menggunakan regresi pertama harus diketahui adalah nilai X^2 hitung, koefisien kontingensi, koefisien dan kontingensi maksimum, kemudian menentukan indeks kuat atau lemahnya hubungan antara kedua variabel tersebut.

Uji chi-square digunakan untuk mengetahui keterkaitan antara satu variabel dengan variabel lainnya dengan bantuan tabel kontingensi. Analisis dalam hal ini dimaksudkan untuk membandingkan antara hasil observasi dengan nilai ekspektasi chi-square (Sudjana, 1997). Adapun formulasinya sebagaimana diuraikan pada bagian metode penelitian.

Berdasarkan hasil X^2 hitung maka dapat dilakukan uji analisis terhadap hipotesis yang telah ditentukan dengan kriteria apabila $X^2 \text{ hitung} < X^2 \text{ Tabel } \alpha (b - 1) (k-1)$ maka H_1 ditolak dan H_0 diterima, yang berarti bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Sebaliknya apabila $X^2 \text{ hitung} > X^2 \text{ Tabel } \alpha (b - 1) (k-1)$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, yang berarti bahwa terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Untuk mengukur keterkaitan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, dapat dilakukan dengan menghitung koefisien kontingensi (C), yaitu akar kuadrat dari chi-square hasil hitung dibagi dengan penjumlahan pengamatan atas responden (Sudjana, 1997). Koefisien kontingensi selalu berada diantara angka 0 (nol) sampai dengan 1 (satu) dimana C mendekati 0 (nol), itu berarti bahwa hubungan antara variabel bebas dan terikat adalah lemah, sebaliknya jika nilai C mendekati 1 (satu) itu berarti bahwa hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah kuat.

Tabel 7. Hasil Perhitungan Uji Chi-Square Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Karakteristik Individu di Puskesmas Pitumpanua

Parameter	Nilai	Keterangan
X^2 hitung	27,636	Kuat (K)
X^2 tabel ($\alpha = 0,05$ dan db = 16)	26,296	
Koefisien Kontingensi	0,6807	
Koefisien Kontingensi Maksimun	0,8944	
Indeks Kuat Hubungan	0,7611	

Didapatkan X^2 tabel dengan derajat signifikan (α) dan derajat bebas (db) yaitu $0,05:16 = 26,296$. Tetapi berdasarkan hasil perhitungan dengan chi-square, maka diperoleh X^2 hitung = 27,636. Apabila dibandingkan hasilnya, maka ternyata X^2 hitung < X^2 tabel.

Apabila dikaitkan dengan hasil yang diperoleh maka terdapat hubungan atau keterkaitan antar variabel bebas yaitu pembagian kerja terhadap optimalisasi hubungan antara kepuasan kerja dengan karakteristik individu di Puskesmas Pitumpanua Kec. Pitumpanua. Hasil perhitungan uji analisis koefisien kontingensi diperoleh indeks kuat hubungan (IKH) sebesar 0,7611 dengan demikian dapat disimpulkan Hubungan antara kepuasan kerja dengan karakteristik individu di Puskesmas Pitumpanua Kec. Pitumpanua adalah Kuat (0,600-0,799).

SIMPULAN

Terkait variabel kepuasan kerja (X) diperoleh bahwa (1) Responden mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan karena dalam mengerjakan pekerjaan fasilitas yang memadai sehingga mempermudah melakukan pekerjaan. (2) Responden berpendapat bahwa atasan yang mau mendengarkan saran, kritik dan pendapat tergolong sangat setuju karena selama ini atasan yang mau mendengarkan saran, kritik dan pendapat dari bawahan. (3) Responden berpendapat bahwa kenyamanan kondisi untuk bekerja di tempat bekerja memadai tergolong sangat setuju karena tempat kerja pada Puskesmas Pitumpanua Kec. Pitumpanua sangat baik dan memadai.

Adapun variabel karakteristik individu, bahwa (1) Responden mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan karena responden merasa mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan dengan baik karena responden merasa mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan dengan baik. (2) Responden termasuk orang yang mudah bersosialisasi dengan rekan kerja karena responden merasa termasuk mudah beradaptasi dan bersosialisasi dengan teman kerjanya. (3) Responden diketahui bahwa responden dapat membuat ide yang kompleks menjadi mudah dimengerti dengan menyusun suatu penjelasan yang berarti karena responden merasa mampu membuat ide yang mudah dimengerti oleh rekan kerja dan atasan. (4) Responden diketahui bahwa responden lakukan dengan penuh tanggung jawab karena responden merasa mampu melaksanakan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan.

Terdapat hubungan atau keterkaitan antar variabel bebas yaitu pembagian kerja terhadap optimalisasi hubungan antara kepuasan kerja dengan karakteristik individu di Puskesmas Pitumpanua Kec. Pitumpanua. Hasil perhitungan uji analisis koefisien korelasi diperoleh indeks kuat hubungan (IKH) sebesar 0,7611 dengan demikian dapat disimpulkan Hubungan antara kepuasan kerja dengan karakteristik individu di Puskesmas Pitumpanua Kec. Pitumpanua adalah Kuat (0,600-0,799).

DAFTAR PUSTAKA

- Almalifah, Siti Mahmodha. (2004). *Analisis Karakteristik Individu dan Karakteristik Organisasi terhadap Pengembangan karir Pegawai di Kanwil Bea Dan Cukai Surabaya* (Tesis).
- Agus Purwanto. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Nasabah pada PT Mega Auto Central Finance (MACF) Cabang Sengkang. *Precise Journal of Economic*, 1(1), 8–19. Diambil dari <https://jurnal.lamaddukelleng.ac.id/index.php/precise/article/view/4>.
- Agus, Tulus, Moh. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku Panduan Mahasiswa*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Andi Djemma, Siardin. (2017). *Pedoman Penelitian Skripsi*. Sengkang: STIE Lamaddukelleng Sengkang.
- Andi Djemma, S., Mukhtar, A., & Alda Faradila. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja dan Disiplin Kerja Sebagai Faktor Peningkatan Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Pertanahan Kabupaten Wajo. *Precise Journal of Economic*, 1(2), 51–64. Diambil dari <https://jurnal.lamaddukelleng.ac.id/index.php/precise/article/view/19>
- Dessler, Gary. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketujuh. Alih Bahasa: Benjamin Molan. Jakarta: Prenhall Indo.
- Djemma, Siardin A., Andi Sumangelipu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

- Sengkang: Aquila.
- Duncan. (1985). *Efektifitas Organisasi*. Bandung: BinaCipta.
- Gibson, dkk. (1996). *Organisasi: Perilaku, Struktur dan Proses*. Jilid I dan II. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Gie, The, Liang. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Gomes, E. Faustino. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hariandja, Marihot. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Cetakan Pertama. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, P. Malayu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*. Jakarta: Duta Rimba.
- Kenna, Mc. Eugene dan NicBech. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Komaruddin. (2004). *Analisis Manajemen Personal*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Fred Luthans. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: PT Andi.
- Martono, Soepomo. (2009). *Pengembangan Sumber daya Manusia dan Produktivitas*. Jakarta: Duta Rimba.
- Muzakkir. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kualitas Kerja Guru pada Sekolah Dasar Negeri 400 Inrello Kecamatan Keera Kabupaten Wajo. *Precise Journal of Economic*, 1(1), 38–48. Diambil dari <https://jurnal.lamaddukelleng.ac.id/index.php/precise/article/view/5>
- Nasir, Moh. (2009). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Salman, A. B., Jamaluddin, A., Bakti, A., & Rama. (2022). Pengaruh Distribusi Air Bersih Terhadap Kepuasan Pelanggan di Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Air Minum Tirta Danau Tempe Kabupaten Wajo. *Precise Journal of Economic*, 1(2), 31–50. Diambil dari <https://jurnal.lamaddukelleng.ac.id/index.php/precise/article/view/18>