



## The Influence of Individual Characteristics on Job Satisfaction in Health Center Employees

**Hanifah**

Dosen Program Studi Manajemen STIE Indonesia Banjarmasin

**Erini Junita Sari**

Dosen Program Studi Manajemen STIE Indonesia Banjarmasin

**Ika Sri Lidya Putri**

Mahasiswa Program Studi Manajemen STIE Indonesia Banjarmasin

---

**Keywords:**

Job Satisfaction,  
Individual  
Characteristics

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of individual characteristics on job satisfaction at Teluk Tiram Public Health Center employees. Individual characteristics in this study focused on interests, attitudes, abilities and moods. Meanwhile, job satisfaction focuses on salaries, promotions, supervision (relationships with superiors), co-workers and the work itself. This research is a quantitative research with causality design. The population in this study were all employees of the Teluk Tiram Community Health Center totaling 79 respondents, with a questionnaire as a research instrument. The research hypothesis was tested using simple linear regression analysis using the SPSS version 25 program. The results showed that individual characteristics had a significant effect on job satisfaction at Teluk Tiram Health Center employees, indicated by a significant value of  $0.000 < 0.05$  and a t-count value of 6.371. Therefore, individual characteristics variables have a significant and significant effect on job satisfaction for employees of Teluk Tiram Public Health Center.*

---

\* corresponding author: [zainal@stiei-kayutangi-bjm.ac.id](mailto:zainal@stiei-kayutangi-bjm.ac.id)

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dari sebuah organisasi untuk mencapai suatu tujuan. Sebuah organisasi dapat mencapai tujuan organisasi salah satunya dengan melihat dari aspek kepuasan kerja pegawai, dimana kepuasan kerja ini akan memicu seorang pegawai melakukan setiap pekerjaannya dengan perasaan senang, perasaan puas dan merasa nyaman ketika bekerja (Lubis Yusniar, 2018). Seseorang dalam bekerja bukan hanya sekedar untuk memenuhi kebutuhan agar bertahan hidup, akan tetapi juga untuk kepuasan tertentu yang ingin dituju (Amalia, 2017).

Kepuasan kerja merupakan keinginan bagi setiap pegawai dalam sebuah organisasi. Demikian pula di puskesmas, dimana puskesmas sebagai pelaksana teknis memiliki peran yang strategis, oleh karena itu dituntut memiliki kemampuan dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan melalui peningkatan kepuasan kerja pegawai yang perlu mendapat perhatian serius, karena pegawai puskesmas merupakan ujung tombak pelaksana pelayanan kesehatan kepada masyarakat (Gunawan & Kusniawati, 2019). Hal ini sesuai dengan Kepmenkes No.857/2009 dan Permenkes No.75/2013 yang menjelaskan dalam subsistem upaya kesehatan menempatkan

puskesmas sebagai garda terdepan layanan kesehatan tingkat dasar (Gunawan & Kusniawati, 2019).

Kepuasan kerja pada setiap pegawai tingkatnya berbeda-beda dan juga bersifat subjektif berdasarkan hasil simpulan yang secara nyata diterima oleh pegawai. Setiap individu memiliki perilaku yang berbeda satu sama lain menimbulkan kontribusi kerja yang berbeda pula (Arifin et al., 2020). Perbedaan-perbedaan tersebut terbawa ke dunia kerja yang mengakibatkan kepuasan satu pegawai dengan pegawai yang lainnya juga berbeda meskipun ditempat kerja yang sama (Ahmad, 2019).

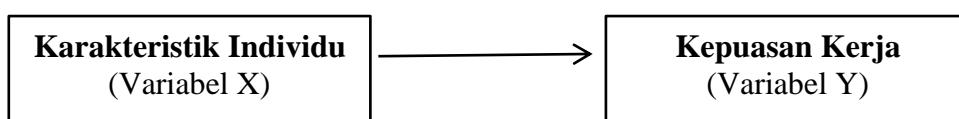
Semakin dominan aspek dalam lingkup pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan pegawai, maka semakin banyak kepuasan yang dirasakan oleh pegawai begitu pula sebaliknya (Haryono et al., 2016). Namun, pada kenyataannya tidak semua pegawai memperoleh kepuasan kerja. Pegawai yang memperoleh ketidakpuasan kerja dapat diketahui melalui perilakunya. Seorang pegawai yang memiliki kemampuan, kepribadian, sikap, dan persepsi yang sesuai tentu kinerjanya akan baik dan berimbang pada meningkatnya kepuasan kerja (Amalia, 2017).

Ketika dalam suatu organisasi tidak memperhatikan aspek kesejahteraan dan kebutuhan-kebutuhan pegawai, maka pegawai tidak mencapai kepuasan kerja (Puspasari, 2011). Akibatnya berdampak dalam pekerjaan yang kurang optimal, kurang bersemangat, malas, lambat bahkan dapat melakukan kesalahan. Seorang individu dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya akan berdampak pada perilaku positif atau negatif terhadap tanggung jawabnya (Purnamasari, 2021). Pengharapan yang terpenuhi akan memberikan perhatian tersendiri serta menimbulkan semangat kerja juga mendorong pegawai bekerja lebih baik, maka pegawai akan merasa dihargai dan menjadi bagian dalam sebuah organisasi (Haryono et al., 2016). Sehingga ini menjadi perhatian penting yang akan membentuk kekuatan untuk mencapai suatu tujuan organisasi (Riyanto, 2021).

Pada uraian keadaan-keadaan yang terjadi, dapat disimpulkan bahwa keserasian antara makna, nilai, sikap dan keyakinan antara individu dengan organisasi akan menimbulkan sebuah perasaan puas dan kebanggaan bagi individu serta merasa nyaman ketika bekerja (Lubis, 2018). Oleh karena itu, keadaan-keadaan yang terjadi pada pegawai Puskesmas Teluk Tiram menunjukkan bahwa agar segera diantisipasi jika terus berkelanjutan akan membuat pegawai tidak merasa puas dalam pekerjaannya. Pada penelitian yang dilakukan (Purnamasari, 2021) mengungkapkan bahwa secara nyata meningkatnya kepuasan kerja disebabkan oleh kemampuan karakteristik individu untuk bersikap positif. Hal serupa juga dikemukakan oleh (Yulanda, 2020) bahwa karakteristik individu berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan.

Karakteristik individu terdiri dari kemampuan, minat, nilai, dan sikap. Indikator terpenting dari karakteristik individu ditunjukkan melalui kemampuan, sementara indikator terendah adalah sikap (Purnamasari, 2021). Hasil penelitian Purnamasari (2021) menjelaskan bahwa pengaruh karakteristik individu searah terhadap kepuasan kerja, artinya jika dari segi karakteristik individu ditingkatkan maka kepuasan kerja pegawai akan tinggi sebaliknya jika karakteristik individu rendah maka kepuasan kerja pegawai juga rendah, maka dari itu berikut ini kerangka pemikiran pada penelitian ini :

**Gambar 1 Kerangka Pemikiran**



## METODE

Pada penelitian ini, peneliti menetapkan populasinya terdiri dari total jumlah pegawai Puskesmas Teluk Tiram yaitu sebanyak 36 pegawai . Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik total sampling. Pada penelitian ini populasinya relatif kecil yaitu 36 pegawai, sehingga penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel secara total sampling karena menggunakan sampel keseluruhan dalam populasi, dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Nasrah SKM. et al., 2020). Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Wawancara bertujuan sebagai teknik dalam mengetahui suatu fenomena apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan

permasalahan yang harus diteliti serta mengetahui hal-hal dari responden dan jumlah responden (Haryono et al., 2016). Sementara kuesioner merupakan teknik pengambilan data dengan memberikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk mengetahui jawaban dari setiap responden (Haryono et al., 2016). Kemudian dokumentasi yaitu mendapatkan data dalam bentuk buku, arsip, dokumen serta keterangan lain yang relevan dan dapat mendukung penelitian (Cendekia et al., 2019).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Klasifikasi Responden

#### 1. Jenis Kelamin

Berikut ini tabel yang menunjukkan gambaran subjek penelitian yang berdasarkan jenis kelamin.

**Tabel 1 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1.	Laki-laki	9	25 %
2.	Perempuan	27	75 %
	Jumlah	36	100%

Sumber : data primer yang diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa subjek penelitian lebih banyak yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 27 orang dengan presentase 75%, sedangkan untuk responden berjenis kelamin laki-laki ada 9 orang dengan presentase 25%.

#### 2. Usia

Berikut ini merupakan tabel yang menunjukkan gambaran subjek penelitian yang berdasarkan usia.

**Tabel 2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia**

No.	Usia	Frekuensi	Presentase
1.	<30	2	6 %
2.	30-50	26	72 %
3.	>50	8	22 %
	Jumlah	36	100%

Sumber : data primer yang diolah, 2022.

Pada tabel 2 menunjukkan bahwa dari 36 responden, usia paling banyak berkisar pada usia 30-50 tahun yaitu sebanyak 26 orang (72%) dan jumlah paling sedikit terdapat pada responden yang berusia <30 dengan jumlah 2 orang dengan presentase 6 %.

#### 3. Pendidikan Terakhir

Berikut ini disajikan tabel yang merupakan klasifikasi responden berdasarkan pendidikan terakhir

**Tabel 3 Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No.	Pendidikan terakhir	Frekuensi	Presentase
1.	SMP	2	6 %
2.	SMA	2	6 %
3.	D1	1	3 %
4.	D3	18	50 %
5.	D4	1	3 %
6.	S1	12	33 %
	Jumlah	36	100%

Sumber : data primer yang diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 3 diatas menunjukkan bahwa responden paling banyak pendidikan terakhir yaitu D3 sebanyak 18 orang dengan presentase 50%, untuk yang paling sedikit yaitu pendidikan terakhir D1 dan D4 masing-masing 1 orang dengan presentase 3%. Sedangkan untuk pendidikan terakhir SMP dan SMA masing masing ada 2 orang dengan presentase 6%, kemudian untuk S1 ada sebanyak 12 orang dengan presentae 33%.

**Tabel 4. Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Mengenai Variabel**

Pernyataan	Karakteristik Individu (X)												Total Rata-Rata
	STS	%	TS	%	RR	%	S	%	SS	%	Rata-Rata		
X1	0	0	0	0	2	6%	28	78%	6	17%	4,11		
X2	0	0	0	0	6	17%	25	69%	5	14%	3,97		
X3	0	0	0	0	2	6%	30	83%	4	11%	4,06		
X4	0	0	0	0	7	19%	21	58%	8	22%	4,03		
X5	0	0	0	0	1	3%	25	69%	10	28%	4,25		
X6	0	0	0	0	1	3%	26	72%	9	25%	4,22		
X7	0	0	0	0	4	11%	24	67%	8	22%	4,11		
X8	0	0	0	0	6	17%	23	64%	7	19%	4,03		
X9	0	0	0	0	6	17%	23	64%	7	19%	4,03		
X10	0	0	2	6%	2	6%	25	69%	7	19%	4,03		
X11	0	0	1	3%	6	17%	22	61%	7	19%	3,97		
X12	0	0	2	6%	3	8%	26	72%	5	14%	3,94		4,06

Sumber : data primer yang diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 4.diatas dapat dilihat bahwa semua item pernyataan sebanyak 12 item terkait karakteristik individu, menunjukkan total rata-rata yaitu 4,06 dari seluruh item pernyataan. Oleh karena itu disimpulkan responden rata-rata setuju dengan pernyataan tersebut.

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial dan secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhanan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai terkait dengan karakteristik individu terhadap kepuasan kerja. Berikut ini tabel hasil regresi linier sederhana dengan bantuan program SPSS :

**Tabel 5 Hasil Pengujian Regresi**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Sig.	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
	B	Std. Error	Beta	t			
1 (Constant)	2,163	7,181			0,301	0,765	
Karakteristik_Individu	0,936	0,147	0,738	6,371		0,000	

a. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja

Sumber : hasil output SPSS (25), 2022.

Berdasarkan table 5 diatas, maka hasil perhitungan variabel dapat disusun dalam sebuah model persamaan berikut ini :

$Y = 2,163, X = 0,936$  Keterangan : Y = Kepuasan Kerja, X = Karakteristik Individu

Hasil dari analisis tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a) Nilai konstanta persamaan diatas sebesar 2,163 angka menunjukan bahwa jika X (Karaktersitik Individ) konsta atau X = 0, maka kepuasan kerja sebesar 2,163.

- b) Karakteristik Individu menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,936, hal ini berarti jika terjadi peningkatan karakteristik individu sebesar 1% terhadap kepuasan kerja maka akan mengalami penurunan sebesar variabel pengalinya 0,936.

Karakteristik individu Amalia (2017) karakteristik individu yaitu menyatakan bahwa setiap individu memiliki latar belakang yang berbeda satu sama lain yang dibawa kedalam dunia kerja yang memberikan karakteristik tersendiri bagi individu tersebut. Kepuasan kerja menurut Purnamasari (2021) adalah pendapat seseorang tentang tugas pokok dan fungsi pekerjaannya, kemudian diimplementasikan kedalam perilaku positif atau negatif kepada tanggung jawabnya. Kemudian menurut Andika (2019) kepuasan kerja yaitu akibat yang timbul dari perilaku individu dalam organisasi, tanpa adanya kepuasan kerja pada anggota organisasi akan mempengaruhi pencapaian kinerja.

Pada penelitian purnamasari (2021) yang mengatakan bahwa karakteristik Individu berdampak positif serta relevan kepada kepuasan kerja. Karakteristik tersebut melekat pada diri individu dan selalu menyertai individu dimanapun dan kapanpun termasuk saat individu berada di lingkungan kerja. Apabila nilai dan kebutuhan dapat terpenuhi di tempat kerja serta kemampuan dan minat sesuai dengan pekerjaan yang dijalani maka dapat menyebabkan kepuasan kerja. Selain itu, sikap pegawai dalam menghadapi pekerjaannya juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan individu (Purnamasari, 2021).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan pembuktian bahwa hipotesis penelitian yaitu karakteristik individu berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dapat diketahui variabel karakteristik individu memiliki nilai sig. 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05 sehingga secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebagai variabel terikat, serta terdapat pengaruh yang positif antara karakteristik individu terhadap kepuasan kerja, hal ini ditunjukkan dengan semakin tinggi nilai kepuasan kerja maka akan semakin meningkat karakteristik individu pegawai.

Berdasarkan serangkaian uji yang telah dilakukan pada analisis data penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu seperti pada penelitian yang dilakukan (Purnamasari, 2021) mengungkapkan bahwa secara nyata meningkatnya kepuasan kerja disebabkan oleh kemampuan karakteristik individu untuk bersikap positif. Hal serupa juga dikemukakan oleh (Yulanda, 2020) bahwa karakteristik individu berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil analisis data di atas, maka diajukan kesimpulan sebagai berikut: Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, maka dari itu Ha dapat diterima. Pengaruhnya dapat dilihat dari nilai sig. 0,000 menyatakan lebih kecil dari 0,05.
2. Pada variabel karakteristik individu yang dimiliki oleh pegawai Puskesmas Teluk Tiram, indikator pernyataan minat dan kemampuan mempunyai nilai rata-rata jawaban responden yang cukup rendah dibanding indikator lain.
3. Pada variabel kepuasan kerja yang dimiliki oleh pegawai Puskesmas Teluk Tiram, pada indikator pernyataan gaji dan promosi memiliki nilai rata-rata jawaban responden cukup rendah daripada indikator yang lain.

## REFERENSI

- Ahmad, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh. *Jurnal Benefita*, 4(2), 377.  
<https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.3944>
- Amalia, F. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Situasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(4), 250058.
- Andika, R. B. W. dan R. A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 1689–1699.

- Arifin, M. B., Pandowo, M., Kerja, P. L., Kerja, K., Karakteristik, D. A. N., Terhadap, I., Karyawan, K., Pt, P., & Finance, B. (2020). Peran Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Buana Finance Tbk. Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(4), 31–40. <https://doi.org/10.35794/emba.v8i4.30437>
- Cendekia, M. S., Dr. Drs. Ismail Nurdin, M. S., Dra. Sri Hartati, M. S., & 228/JTI/2019, A. I. (2019). *METODOLOGI PENELITIAN SOSIAL*. MEDIA SAHABAT CENDEKIA.
- Gunawan, A., & Kusniawati, A. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Menentukan Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas. *Journal of Management Review*, 3(2), 307–319.
- Haryono, Djaelani, A. K., & ABS, M. K. (2016). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Pada Kantor Camat Wera Kabupaten Bima). *E – Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN Fakultas*, 82–94.
- Jelita, P. (2021). *Economic bosowa journal edisi xxxviii januari s/d maret 2021*. 7(001), 156–169.
- Lubis Yusniar. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu, Iklim Kerja Dan Kerekatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Pada Produktivitas Karyawan Di Kebun Aek Torop PTPN III. <Http://Proceeding.Uma.Ac.Id/Index.Php/Semnasagribisnis, April, 1->.
- Nasrah SKM., M. K., Suci Rahmadhani, S. K. M. M. K., Dr. Suriah, S. K. M. M. K., dr. Muhammad Syafar, M. S., Dr. Abdul Salam, S. K. M. M. K., Nur 'Asmawati, S. K. M., & Juztika Andriani Farid, S. K. M. (2020). *KOMUNIKASI DAN PERUBAHAN PERILAKU*. uwais inspirasi indonesia.
- Puspasari, S. (2011). Gambaran Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Dki Jakarta (Pam Jaya) Jakarta Pusat. *Jurnal Psikologi*, 9(02).
- Riyanto. (2021). *Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja Melalui Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP PRESTASI DI PT PRIMA MULTI USAHA INDONESIA* Riyanto Management , STIE Putra Bangsa Email : [riyankantjil99@gmail.com](mailto:riyankantjil99@gmail.com) A. 1–14.
- Yulanda, D. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Prestasi Kerja Karyawan PT PLN ( Persero ) Uiw S2jb Up3 Lahat. *Motivasi*, 2716–4039, 908.