

FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KETIDAKPUASAN KERJA PEGAWAI DI DINAS KESEHATAN KABUPATEN KAUR

Susi Bitu Haryani¹, Dirhan¹, Susilo Wulan¹, S. Effendi¹, Dini Syavani¹, Nuche Marlianto²

¹Program Studi Kesehatan Masyarakat STIKES Tri Mandiri Sakti Bengkulu

²Program Studi Keperawatan Fakultas Ilmu Kesehatan, Unviersitas Dehasen

Email Korespondensi: dirhamdirhan9998999@gmail.com

ABSTRAK

Ketidakpuasan kerja pegawai merupakan salah satu aspek yang penting untuk diperhatikan oleh organisasi dikarenakan dengan mengetahui tingkat ketidakpuasan kerja pegawai, organisasi dapat meningkatkan produktivitas serta efisiensi melalui perbaikan sikap dan tingkah laku kerja pegawainya. Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari faktor-faktor yang berhubungan dengan ketidakpuasan kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kaur. Penelitian ini merupakan penelitian menggunakan desain *Cross Sectional*, dimana variabel independen dan dependen diambil secara bersamaan ketika penelitian dilaksanakan. Secara umum penelitian ini bertujuan mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan ketidakpuasan kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kaur. Hasil penelitian diketahui bahwa 46 orang (57,5%) menyatakan supervisinya telah baik, 47 orang (58,8%) menyatakan gaji yang diterima sudah puas, 43 orang (53,8%) menyatakan rekan sekerjanya mendukung, 44 orang (55,0%) menyatakan puas dalam bekerja, terdapat hubungan yang signifikan antara supervisi dengan ketidakpuasan kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kaur dengan kategori hubungan sedang, terdapat hubungan yang signifikan antara gaji dengan ketidakpuasan kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kaur dengan kategori hubungan sedang, terdapat hubungan yang signifikan antara rekan sekerja dengan ketidakpuasan kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kaur dengan kategori hubungan lemah.

Kata Kunci: Supervisi, Gaji, Rekan Sekerja, Ketidakpuasan Kerja

ABSTRACT

Employee job dissatisfaction is an important aspect to be considered by the organization because by knowing the level of employee job dissatisfaction, the organization can increase productivity and efficiency through improving employee attitudes and work behavior. The purpose of this research was to study the factors

associated with job dissatisfaction of employees at the Kaur District Health Office. This research is a research using a cross sectional design, where the independent and dependent variables are taken simultaneously when the research is carried out. In general, this study aims to determine the factors associated with job dissatisfaction of employees at the Kaur District Health Office. The results showed that 46 people (57.5%) stated that their supervision was good, 47 people (58.8%) stated that the salary they received was satisfied, 43 people (53.8%) said their co-workers were supportive, 44 people (55, 0%) stated that they are satisfied at work, there is a significant relationship between supervision and employee job dissatisfaction at the Kaur District Health Office with a moderate relationship category, there is a significant relationship between salary and employee job dissatisfaction at the Kaur District Health Office with a moderate relationship category, there is a significant relationship There is a significant relationship between co-workers and employee job dissatisfaction at the Kaur District Health Office with a weak relationship category.

Keywords: *Supervision, Salary, Coworkers, Job Dissatisfaction*

PENDAHULUAN

Karyawan sebagai sumber daya manusia (SDM) organisasi tempat mereka bekerja merupakan asset yang harus diberdayakan oleh pihak organisasi. Hal demikian dimaksudkan agar karyawan dapat betul-betul menjadi bagian dari organisasi, sehingga dengan dukungan karyawan organisasi diharapkan dapat menjadi kuat (Mas'ud, 2002). Namun demikian untuk pemberdayaan tersebut tidaklah mudah karena banyak faktor yang melingkupi. Seperti halnya faktor ketidakpuasan kerja karyawan yang tentunya berdampak pada pencapaian hasil kerja yang optimal oleh seorang karyawan. Tugas manajemen sumber daya manusia berkisar pada upaya mengelola unsur manusia dengan segala potensi yang dimilikinya seefektif mungkin sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas (*satisfied*) dan memuaskan (*satisfactory*) bagi organisasi.

Peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) pada hakikatnya adalah peningkatan sistem manajemen kepegawaian yang merupakan kesatuan pengelola Sumber Daya Manusia (SDM) di lingkungan organisasi, dengan demikian berarti bahwa peningkatan sistem manajemen kepegawaian identik dengan peningkatan fungsi-fungsi manajemen kepegawaian pada umumnya adalah menyangkut pengadaan pegawai, pengembangan pegawai dan pemanfaatan pegawai (Rivai, 2005).

Saat ini diketahui bahwa permasalahan pokok yang sering timbul dalam manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana mencari cara terbaik untuk mencapai ketidakpuasan kerja pegawai (Utomo, 2008). Sehingga, permasalahan terkait ketidakpuasan kerja perlu mendapat perhatian dan ditangani secara sungguh-sungguh. ketidakpuasan kerja pegawai merupakan salah satu aspek yang penting untuk diperhatikan oleh organisasi dikarenakan dengan mengetahui tingkat ketidakpuasan kerja pegawai, organisasi dapat meningkatkan produktivitas serta efisiensi melalui perbaikan sikap dan tingkah laku kerja pegawainya (As'ad, 2004). Seseorang yang bekerja dalam suatu organisasi memiliki hasrat yang kuat untuk mampu memenuhi keinginan dan kebutuhan di tempat ia bekerja. Ketidakpuasan kerja tentunya akan dapat diperoleh oleh pegawai apabila adanya korelasi antara harapan dengan kenyataan yang diperoleh di tempat ia bekerja (Utomo, 2008).

Herzberg dalam As'ad (2004) mengemukakan teori dua faktor (*two factor theory*) dimana membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya terbagi dalam dua kelompok yaitu kelompok *satisfiers* atau *motivator factor* dan kelompok *dissatisfiers* atau *hygiene factor*. *Satisfiers factor* atau faktor motivasi ialah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan kerja yang terdiri dari karakteristik pekerjaan, prestasi kerja, peluang untuk berkembang/promosi, tanggung jawab, kemampuan dan pengakuan/ penghargaan. Sedangkan *dissatisfiers* atau *hygiene factor* ialah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan kerja yang terdiri dari hubungan rekan sekerja, supervisi, prosedur organisasi, kondisi kerja, gaji/upah dan jaminan kerja.

Supervisor secara langsung mempengaruhi ketidakpuasan kerja dan prestasi melalui kecermatan dalam mendisiplinkan dan menerapkan peraturan-peraturan. Supervisor yang efektif membantu ketidakpuasan kerja karyawan melalui penyelenggaraan kerja yang baik, pemberian petunjuk yang nyata sesuai standar kerja (Mangkunegara, 2006).

Begitu juga hubungan antara karyawan dengan rekan sekerja sangatlah penting. Dukungan rekan sekerja atau kelompok kerja dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja bagi karyawan, karena merasa diterima dan dibantu dalam memperlancar penyelesaian tugasnya. Kelompok kerja yang bagus dapat membuat kerja lebih menyenangkan, sehingga kelompok kerja dapat menjadikan support, kesenangan, nasehat, dan bantuan bagi seorang karyawan (Yasin, 2002).

Selain supervise dan rekan sekerja, gaji yang ditetapkan perusahaan merupakan salah satu sumber ketidakpuasan bagi karyawan. Karyawan yang bekerja di perusahaan pada dasarnya mempunyai serangkaian kebutuhan yang harus dipenuhi. Gaji yang diterima setiap bulan dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan primer sehari-hari. Karyawan pada umumnya mengharapkan gaji yang ditetapkan secara adil dan memadai untuk mencukupi kebutuhan setiap bulannya. Tercukupinya kebutuhan primer tersebut akan berdampak pada rasa puas dalam bekerja, sehingga karyawan dapat bersemangat dalam bekerja yang pada akhirnya akan mendukung tingkat produktivitas perusahaan (As'ad, 2011).

Dinas Kesehatan Kabupaten Kaur merupakan unit organisasi pemerintah yang berfungsi mengatur, mengelola, dan memfasilitasi pelayanan di bidang kesehatan. Untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat, Dinas Kesehatan Kabupaten Kaur bertanggung jawab membina dan menyediakan sarana dan prasarana kesehatan yang dibutuhkan oleh seluruh masyarakat dari semua lapisan. Karena semua kebijakan kesehatan di Kabupaten Kaur berawal dari kebijakan dan program yang ada di Dinas Kesehatan Kabupaten Kaur itu sendiri baru di sosialisasikan ke unit-unit pelayanan kesehatan terkecil sebagai unit pelayanan kesehatan yang berhubungan langsung dengan masyarakat yang membutuhkan pelayanan kesehatan seperti puskesmas. Menyadari hal ini, Sumber Daya Manusia menjadi kunci yang sangat penting untuk keberhasilan dan kemajuan suatu organisasi. Salah satu indikator keberhasilan Dinas Kesehatan Kabupaten Kaur adalah ketersediaan sumber daya manusia yang cukup dengan mutu tinggi (Dinkes Kabupaten Kaur, 2017).

Hasil dari survei awal yang dilakukan di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kaur pada awal bulan Februari 2019. Pada 15 pegawai negeri sipil yang diwawancarai didapat 9 orang pegawai menyatakan kurang puas sedangkan 6 orang menyatakan puas bekerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Kaur. Dari 9 orang yang menyatakan kurang puas bekerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Kaur, mengungkapkan kalau di Dinas Kesehatan kabupaten Kaur itu supervisi yang dilakukan oleh Kepala Dinas Kesehatan

sangat jarang sekali, dan untuk gaji sebagai pegawai PNS, tingkat kompensasi yang dimiliki oleh para pegawai jauh lebih baik daripada para pegawai honorer, dan karenanya sudah selayaknya kinerja maupun ketidakpuasan kerja dari para pegawai PNS tersebut lebih baik daripada para pegawai non-PNS (honorer).

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah “Faktor-faktor apa saja yang berhubungan dengan ketidakpuasan kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kaur?”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan ketidakpuasan kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kaur.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian Survei Analitik dengan Desain penelitiannya adalah *Cross Sectional*. Penelitian telah dilaksanakan di Dinas Kesehatan Kabupaten Kaur pada bulan April s/d Juni 2019. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kaur yang berjumlah 80 orang. Sampel sebanyak 80 orang pegawai yang diambil menggunakan teknik *Total Sampling*. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Teknik Analisis Data dilakukan dengan Analisis Univariat dan analisis bivariate. Analisis bivariate menggunakan uji *Chi-Square* (χ^2). Untuk mengetahui keeratan hubungan menggunakan *Contingency Coefficient* (C)

HASIL PENELITIAN

1. Analisis Univariat

Analisis ini dilakukan untuk mengetahui distribusi frekuensi variabel *independent* (Supervisi, Gaji, Rekan Sekerja) dan variabel *dependent* (Ketidakpuasan Kerja) Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kaur. Hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Supervisi di Dinas Kesehatan Kabupaten Kaur

No	Supervisi	Frekuensi (n)	Presentase (%)
1	Tidak Baik	34	42,5
2	Baik	46	57,5
Total		80	100

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa dari 80 responden terdapat 34 orang (42,5%) yang menyatakan supervisi yang diterimanya tidak baik dan 46 orang (57,5%) menyatakan supervisinya telah baik.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Gaji di Dinas Kesehatan Kabupaten Kaur

No	Gaji	Frekuensi (n)	Presentase (%)
1	Tidak Puas	33	41,3
2	Puas	47	58,8
Total		80	100

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa dari 80 responden terdapat 33 orang (41,3%) yang menyatakan tidak puas dengan gaji yang diterimanya dan 47 orang (58,8%) menyatakan puas gaji yang diterima.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Rekan Sekerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Kaur

No	Rekan Sekerja	Frekuensi (n)	Presentase (%)
1	Kurang Mendukung	37	46,3
2	Mendukung	43	53,8
Total		80	100

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa dari 80 responden terdapat 37 orang (46,3%) yang menyatakan rekan sekerjanya kurang mendukung dan 43 orang (53,8%) menyatakan rekan sekerjanya mendukung.

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Ketidakpuasan Kerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Kaur

No	Ketidakpuasan Kerja	Frekuensi (n)	Presentase (%)
1	Kurang Puas	36	45,0
2	Puas	44	55,0
Total		80	100

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa dari 80 responden terdapat 36 orang (45,0%) yang menyatakan kurang puas dan 44 orang (55,0%) menyatakan puas.

2. Analisis Bivariat

Analisis ini dilakukan untuk mengetahui hubungan masing-masing variabel independent (Supervisi, Gaji, Rekan Sekerja) dan variabel dependent (Ketidakpuasan Kerja) Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kaur. Hasilnya sebagai berikut:

Tabel 5. Hubungan Supervisi dengan Ketidakpuasan Kerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kaur

Supervisi	Ketidakpuasan Kerja				Total		ρ	X^2	C
	Kurang Puas		Puas		n	%			
	N	%	N	%					
Tidak Baik	24	70,6	10	29,4	34	100,0	0,000	13,897	0,404
Baik	12	26,1	34	73,9	46	100,0			
Total	36	45,5	44	55,0	80	100,0			

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan tabulasi silang antara supervisi dengan ketidakpuasan kerja, ternyata dari 34 orang yang supervisinya tidak baik terdapat 24 orang (70,6%) yang menyatakan kurang puas dan 10 orang (29,4%) yang menyatakan puas, sedangkan dari 46 orang yang supervisinya baik terdapat 12 orang (26,1%) yang menyatakan kurang puas dan 34 orang (73,9%) yang menyatakan puas. Karena seluruh sel frekuensi ekspektasi nilainya > 5 maka digunakan uji *continuity correction*.

Hasil uji *continuity correction* diperoleh nilai $X^2 = 13,897$ dengan $p = 0,000 < 0,05$, yang berarti signifikan, jadi H_0 ditolak dan H_a diterimanya, artinya ada hubungan yang signifikan antara supervisi dengan ketidakpuasan kerja. Berdasarkan hasil uji *contingency coefficient* diperoleh nilai $C = 0,404$, nilai tersebut dibandingkan dengan nilai $C_{max} = 0,707$, ternyata nilai C tidak terlalu jauh dari nilai C_{max} yang berarti kategori hubungan sedang.

Tabel 6. Hubungan Gaji dengan Ketidakpuasan Kerja Pegawai

di Dinas Kesehatan Kabupaten Kaur

Gaji	Ketidakpuasan Kerja				Total		P	X ²	C
	Kurang Puas		Puas		n	%			
	N	%	n	%					
Tidak Puas	25	75,8	8	24,2	33	100,0	0,000	19,407	0,460
Puas	11	23,4	36	45,0	47	100,0			
Total	36	45,5	44	55,0	80	100,0			

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan tabulasi silang antara gaji dengan ketidakpuasan kerja, ternyata dari 33 orang yang gajinya tidak puas terdapat 25 orang (75,8%) yang menyatakan kurang puas dan 8 orang (24,2%) yang menyatakan puas, sedangkan dari 47 orang yang gajinya puas terdapat 11 orang (23,4%) yang menyatakan kurang puas dan 36 orang (76,6%) yang menyatakan puas. Karena seluruh sel frekuensi ekspektasi nilainya > 5 maka digunakan uji *continuity correction*.

Hasil uji *continuity correction* diperoleh nilai $X^2 = 19,407$ dengan $p = 0,000 < 0,05$, yang berarti signifikan, jadi H_0 ditolak dan H_a diterimanya, artinya ada hubungan yang signifikan antara gaji dengan ketidakpuasan kerja.

Berdasarkan hasil uji *contingency coefficient* diperoleh nilai $C = 0,460$, nilai tersebut dibandingkan dengan nilai $C_{max} = 0,707$, ternyata nilai C tidak terlalu jauh dari nilai C_{max} yang berarti kategori hubungan sedang.

Tabel 7. Hubungan Rekan Sekerja dengan Ketidakpuasan Kerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kaur

Rekan Sekerja	Ketidakpuasan Kerja				Total		P	X ²	C
	Kurang Puas		Puas		n	%			
	N	%	N	%					
Kurang Mendukung	24	64,9	13	20,4	37	100,0	0,002	9,533	0,347
Mendukung	12	27,9	31	23,7	43	100,0			
Total	36	45,5	44	55,0	80	100,0			

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan tabulasi silang antara rekan sekerja dengan ketidakpuasan kerja, ternyata dari 37 orang yang rekan kerjanya kurang mendukung terdapat 24 orang (64,9%) yang menyatakan kurang puas dan 13 orang (35,1%) yang menyatakan puas, sedangkan dari 43 orang yang rekan sekerjanya mendukung terdapat 12 orang (27,9%) yang menyatakan kurang puas dan 31 orang (72,1%) yang menyatakan puas. Karena seluruh sel frekuensi ekspektasi nilainya > 5 maka digunakan uji *continuity correction*.

Hasil uji *continuity correction* diperoleh nilai $X^2 = 9,533$ dengan $p = 0,002 < 0,05$, yang berarti signifikan, jadi H_0 ditolak dan H_a diterimanya, artinya ada hubungan yang signifikan antara rekan sekerja dengan ketidakpuasan kerja.

Berdasarkan hasil uji *contingency coefficient* diperoleh nilai $C = 0,347$, nilai tersebut dibandingkan dengan nilai $C_{max} = 0,707$, ternyata nilai C jauh dari nilai C_{max} yang berarti kategori hubungan lemah.

PEMBAHASAN

Hubungan Supervisi dengan Ketidakpuasan Kerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kaur

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan tabulasi silang antara supervisi dengan ketidakpuasan kerja, ternyata dari 34 orang yang supervisinya tidak baik terdapat 24 orang (70,6%) yang menyatakan kurang puas dan 10 orang (29,4%) yang menyatakan puas, 10 orang yang merasa puas ini karena walaupun mereka menyatakan supervisinya tidak baik tetapi prestasi kerjanya dihargai dan teman-teman sekerja selalu memberikan dukungan bahkan membantu dalam kesulitan tentang pekerjaan. Sedangkan dari 46 orang yang supervisinya baik terdapat 12 orang (26,1%) yang menyatakan kurang puas, kurang puas ini dikarenakan 12 orang ini walaupun menyatakan supervisinya baik tetapi merasa persaingan antar pegawai sangat ketat dan juga atasan sering membeda-bedakan antar pegawai sehingga responden merasa kurang adil dan 34 orang (73,9%) yang menyatakan puas.

Berdasarkan hasil uji *contingency coefficient* diperoleh nilai $C = 0,404$, nilai tersebut dibandingkan dengan nilai $C_{max} = 0,707$, ternyata nilai C tidak terlalu jauh dari nilai C_{max} yang berarti kategori hubungan sedang. Dikatakan hubungan sedang karena supervisi hanya merupakan salah satu faktor yang berhubungan dan masih ada faktor lain yang berhubungan seperti gaji, rekan sekerja, dan sebagainya.

Sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Winanda dan Nindrea (2017), yang menyatakan bahwa ada hubungan antara supervisi dengan ketidakpuasan kerja Tenaga medis di Puskesmas Kota Padang.

Menurut Baron dan Byrne (2005), tingkat ketidakpuasan kerja pegawai dalam mutu supervisi akan ditentukan oleh a) sistem pengawasan yang sudah ada sudah obyektif; b) system pengawasan yang ada sudah tegas dalam menegakkan disiplin; c) pengawasan dilakukan secara terus menerus dan berkesinambungan.

Hubungan Gaji dengan Ketidakpuasan Kerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kaur

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan tabulasi silang antara gaji dengan ketidakpuasan kerja, ternyata dari 33 orang yang Gajinya tidak puas terdapat 25 orang (75,8%) yang menyatakan kurang puas dan 8 orang (24,2%) yang menyatakan puas, puas ini dikarenakan walaupun 8 orang ini menyatakan tidak puas dengan gajinya akan tetapi mereka merasa atasan sangat membantu dalam memecahkan masalah pekerjaan pegawainya. Sedangkan dari 47 orang yang puas dengan gajinya terdapat 11 orang (23,4%) yang menyatakan kurang puas, kurang puas ini dikarenakan adanya perbedaan antar rekan sekerja sehingga responden merasa kurang adil dari atasan dan 36 orang (76,6%) yang menyatakan puas.

Berdasarkan hasil uji *contingency coefficient* diperoleh nilai $C = 0,460$, nilai tersebut dibandingkan dengan nilai $C_{max} = 0,707$, ternyata nilai C tidak terlalu jauh dari nilai C_{max} yang berarti kategori hubungan sedang. Dikatakan hubungan sedang karena gaji hanya merupakan salah satu faktor yang berhubungan dan masih ada faktor lain yang berhubungan seperti supervisi, rekan sekerja, dan sebagainya.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Abdullah (2017), yang menyatakan bahwa gaji secara simultan berhubungan positif dan signifikan terhadap ketidakpuasan kerja pada Pegawai Negeri Sipil. Aspek penerima kerja gaji merupakan penghasilan yang diterima oleh seseorang dan digunakan untuk memenuhi

kebutuhannya. Gaji bukanlah merupakan satu-satunya motivasi karyawan dalam berprestasi, tetapi gaji merupakan salah satu motivasi penting yang ikut mendorong karyawan untuk berprestasi, sehingga tinggi rendahnya gaji yang diberikan akan mempengaruhi kinerja dan kesetiaan karyawan. Menurut Mulyadi (2013), dimensi gaji tersebut diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut: keadilan kenaikan gaji, keadilan tunjangan, keadilan insentif, keadilan gaji.

Hubungan Rekan Sekerja dengan Ketidakpuasan Kerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kaur

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan tabulasi silang antara rekan sekerja dengan ketidakpuasan kerja, ternyata dari 37 orang yang rekan kerjanya kurang mendukung terdapat 24 orang (64,9%) yang menyatakan kurang puas dan 13 orang (35,1%) yang menyatakan puas, hal ini karena walaupun kurangnya dukungan dari rekan sekerja tetapi yang memotivasi responden merasa ketidakpuasan kerja yakni adanya reward yang diberikan dalam prestasi kerjanya. Sedangkan dari 43 orang yang rekan sekerjanya mendukung terdapat 12 orang (27,9%) yang menyatakan kurang puas, hal ini dikarenakan walaupun rekan kerja mendukung tetapi responden mengatakan atasan sulit untuk menerima masukan yang disampaikan oleh responden sehingga mempengaruhi prestasi kerja responden dan 31 orang (72,1%) yang menyatakan puas.

Berdasarkan hasil uji *contingency coefficient* diperoleh nilai $C = 0,347$, nilai tersebut dibandingkan dengan nilai $C_{max} = 0,707$, ternyata nilai C jauh dari nilai C_{max} yang berarti kategori hubungan lemah.

Dikatakan hubungan lemah karena supervisi hanya merupakan salah satu faktor yang berhubungan dan masih ada faktor lain yang berhubungan seperti promosi jabatan, supervisi, dan sebagainya.

Sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muwafik (2013), yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara rekan kerja terhadap ketidakpuasan karyawan bagian produksi PT. EURO DESIGN Semarang.

Menurut Rivai (2005), tingkat ketidakpuasan kerja pegawai akan ditentukan hubungan antar pribadi/rekan kerja akan ditinjau dari a) adanya kompetisi yang sehat di lingkungan organisasi karyawan; b) sejauh mana karyawan lain yang bekerja sama akan memberikan dukungan yang cukup; c) kondisi kerja yang baik membuat rasa nyaman dalam bekerja; d) semua saling bekerja sama dalam menyelesaikan pelayanan/pekerjaan; e) karyawan dapat bekerja sama, dengan orang yang bertanggung jawab.

Berdasarkan hasil penelitian dari ketiga variabel di atas terlihat bahwa yang paling erat hubungannya dengan ketidakpuasan kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kaur adalah promosi jabatan kemudian diikuti dengan supervisi dan yang terakhir adalah rekan sekerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan ketidakpuasan kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kaur, dapat disimpulkan bahwa ketidakpuasan kerja dipengaruhi oleh supervisi, gaji, dan dukungan rekan sekerja. Dari ketiga faktor tersebut, gaji menunjukkan hubungan paling signifikan dengan ketidakpuasan kerja, diikuti oleh supervisi, dan terakhir dukungan rekan sekerja. Hal ini menandakan bahwa upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai perlu

difokuskan pada peningkatan keadilan dan kecukupan gaji, kualitas supervisi, serta menciptakan lingkungan kerja yang suportif.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad M. (2004). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Baron R A dan Byrne d. (2005). *Psikologi Sosial*. Alih Bahasa Ratna djuwita. Edisi 10. Jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Dinas Kesehatan Kabupaten Kaur. (2017). *Profil Kesehatan Kabupaten Kaur Tahun 2017*. Kaur.
- Mangkunegara. (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, cetakan ke II*. Bandung: PT Refika Aditarna.
- Mas'ud F. (2002). *40 Mitos Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Program Magister Manajemen UNDIP.
- Muwafik M.F. (2013). *Pengaruh Kompensasi, Pekerjaan Itu Sendiri, Rekan Sekerja dan Kepemimpinan Terhadap Ketidakpuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Euro Design Semarang*. Skripsi; Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Rivai V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Utomo W. (2008). *Ketidakpuasan Kerja Karyawan PDAM Tirta pakuan Kota Bogor pada Kecamatan Bogor Timur, Bogor (Pada karyawan Tetap dan Kontrak)*. Depok: Tesis Program Pasca Sarjana FISIP-UI.
- Winanda dan Nindrea RD. (2017). Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Ketidakpuasan Kerja Tenaga Medis di Puskesmas Kota Padang. *Jurnal Endurance* 2(3). Hal 333-345.
- Yasin M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Murai Kencana