Journal of Aafiyah Health Research (JAHR) 2024. Vol. 5, No. 1. Page 172-179
https://doi.org/10.52103/jahr.v5i1.1684
P-ISSN: 2722-4929, E-ISSN: 2722-4945

JOURNAL OF AAFIYAH HEALTH RESEARCH (JAHR)

Publisher: *Postgraduate Program, Universitas Muslim Indonesia*
Journal Homepage:
http://pascaumi.ac.id/index.php/jahr/index

Original Article

Pengaruh *Proactive Personality* Terhadap *Job Satisfaction* pada Tenaga Kesehatan RSUD Labuang Baji

Andi Yulinar Razak, Wardiah Hamzah*, Nurmiati Muchlis

Faculty of Public Health, Universitas Muslim Indonesia, Makassar, Indonesia

Article History
Received: 23 January 2024
Revised: 25 Februari 2024
Accepted: 20 March 2024

Keywords: Proactive personality; Job satisfaction

Corresponding Author:
E-mail:
wardiah.hamzah@umi.ac.id
Address: Jalan. Urip Sumeharjo, No. 5, 90231, Makassar, South Sulawesi, Indonesia
Phone: +6285782269756

ABSTRAK

Latar Belakang: Data RSUD Labuang Baji kota Makassar menemukan prevalensi ketidakhadiran pegawai mengalami penurunan yang signifikan mulai pada bulan September hingga November tahun 2023. Pada bulan September 2023 terdapat 273 (51,7) dari 528 pegawai yang tidak hadir memberikan pelayanan di RSUD. Pada bulan Oktober terdapat 297 (56,1%) dari 529 jumlah pegawai, dan pada bulan November merupakan bulan dengan jumlah prevalensi terbanyak yaitu 443 (84,0%) dari 527 jumlah pegawai. Kehadiran pegawai yang tidak konsisten disebabkan karena sakit, cuti bahkan tanpa keterangan. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh proactive personality terhadap job satisfaction pada tenaga Kesehatan di RSUD Labuang Baji.
Tujuan: Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh proactive personality, perceived organizational support dan core selfevaluation terhadap job satisfaction pada tenaga Kesehatan di RSUD Labuang Baji.
Metode: Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan (field research) dengan rancangan penelitian kuantitatif melalui pendekatan cross-sectional Study yang terdiri dari 240 sampel
Hasil: Hasil penelitian menemukan ada pengaruh proactive personality (ρ=0,029 < 0,05) terhadap job satisfaction pada tenaga Kesehatan di RSUD Labuang Baji Kota Makassar.
Kesimpulan: Pihak RSUD Labuang Baji Kota Makassar perlu memberikan reward kepada tenaga Kesehatan dengan kinerja yang aktif dan maksimal dalam pemberian layanan kepada masyarakat guna menghasilkan kepuasan kerja bagi tenaga Kesehatan

ABSTRACT

Background: Data from Labuang Baji Hospital in Makassar found that the prevalence of employee absenteeism has decreased significantly from September to November 2023. In September 2023, there are 273 (51.7%) of the 528 employees who are absent from providing services at the hospital. In October there were 297 (56.1%) of the 529 total employees, and in November was the month with the highest prevalence of 443 (84.0%) of the 527 total employees. Inconsistent employee attendance is caused by illness, leave, and even without explanation. The purpose of this study was to analyze the effect of proactive personality on job satisfaction in health workers at Labuang Baji Hospital.
Objective: The purpose of this study is to analyze the effect of proactive personality, perceived organizational support and core self-evaluation on job satisfaction in health workers at Labuang Baji Hospital.
Method: The type of research used is field research with a quantitative research design through a cross-sectional study approach consisting of 240 samples
Results: The results of the study found that there was an influence of proactive personality (ρ=0.029 < 0.05) on job satisfaction in health workers at Labuang Baji Hospital Makassar City.
Conclusion: Labuang Baji Hospital Makassar City needs to reward health workers with active and maximum performance in providing services to the community in order to generate job satisfaction for health workers.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi faktor penting dalam sebuah organisasi. Peran Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi kunci keberlangsungan berjalannya organisasi. Diperlukan kerjasama dan dorongan untuk membantu sumber daya manusia di organisasi agar dapat bekerja lebih baik sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Perusahaan memerlukan partisipasi para karyawan untuk melakukan yang terbaik bagi organisasi (1).

Sumber Daya Manusia (SDM) pada dasarnya mendasari suatu perusahaan untuk terus melakukan kajian terhadap fenomena kepuasan kerja karyawan. Tingkat kepuasan kerja karyawan secara langsung maupun

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

tidak, sangat dipengaruhi oleh *proactive personality*. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) berkonotasi dengan perasaan keseluruhan karyawan tentang orang- orang, penghargaan, prosedur, dan tingkat stabilitas emosional di tempat kerja. Kepuasan kerja juga bisa dianggap sebagai keadaan psikologis yang didorong oleh kondisi kerja yang memuaskan dan tidak dapat diukur. Oleh karena itu, posisi strategis dan fundamental dari kepuasan kerja sebagai penentu sikap karyawan terhadap pekerjaan menjadi kardinal dalam organisasi manapun (2).

Perilaku kerja inovatif merupakan upaya yang sengaja dilakukan individu untuk membuat, mengenalkan, dan menerapkan ide baru dalam peran pekerjaannya, kelompok atau organisasi, yang bertujuan memberikan keuntungan bagi individu, kelompok, maupun organisasi. Keuntungan yang diperoleh dapat berupa keberfungsian organisasi yang lebih baik maupun keuntungan sosial-psikologis bagi karyawan sebagai individu atau karyawan sebagai kelompok kerja seperti ketepatan antara persepsi tuntutan kerja dengan sumber daya yang karyawan miliki, meningkatkan kepuasan kerja dan menjadikan komunikasi interpersonal menjadi lebih baik (3).

Perilaku proaktif memiliki pengaruh langsung maupun tidak langsung melalui hasil proaktif dalam memprediksi pembelajaran, kesejahteraan, dan keterikatan kerja. Proactive personality mengacu pada karakteristik kepribadian yang menunjukkan inisiatif, ketekunan untuk membawa perubahan yang berarti dan mengidentifikasi peluang. *Proactive Personality* adalah memiliki orientasi aktif, mencari informasi, mengeksplorasi lingkungan dan mencoba mengantisipasi peluang masa depan dalam merespon terhadap elemen di lingkungan kerjanya (4).

Proactive personality berarti individu dapat secara sukarela dan langsung mengubah situasi saat ini, baik situasi sosial maupun non sosial. *Proactive personality* menjadi disposisi personal yang sifatnya stabil dan derajatnya menggambarkan kecenderungan seseorang untuk bertindak proaktif. Individu dengan proactive personality akan tergerak untuk tidak hanya pasrah menghadapi keadaan melainkan akan terdorong untuk secara sukarela dan langsung mengubah situasi yang dihadapinya termasuk mengubah pemikirannya, segera bangkit dan melakukan manipulasi terhadap respon sosial yang ditunjukkan orang lain. Individu dengan kepribadian proaktif yang tinggi, cenderung lebih inisiatif menghadapi dan menyelesaikan masalah, mengambil manfaat dari kesempatan yang ada untuk mengembangkan kondisi saat ini dan memiliki derajat efikasi diri dalam pengambilan keputusan karier yang lebih tinggi (5). Keberhasilan berkembangnya rumah sakit disebabkan oleh faktor manusianya, hal ini disebabkan karena manusia adalah roda penggerak jalannya organisasi (6).

Setiap warga negara memiliki hak terhadap akses pelayanan kesehatan yang terbaik dan berkualitas, oleh karena itu Pemerintah memiliki kewajiban untuk menyediakan fasilitas pelayanan kesehatan yang terbaik dan mencakup seluruh kalangan masyarakat tanpa terkecuali (7).

Berdasarkan Undang Undang RI nomor 44 tahun 2009 tentang rumah sakit pada pasal 33 ayat 1 menyebutkan bahwa setiap rumah sakit harus memiliki organisasi yang efektif, efisien dan akuntabel. Pada pasal 36 menyebutkan bahwa setiap rumah sakit harus menyelenggarakan tata kelola rumah sakit dan tata kelola klinis yang baik. Hal ini menunjukkan urgensi dari penerapan dari penerapan sistem tata kelola rumah sakit di setiap rumah sakit guna melayani kebutuhan masyarakat akan pelayanan kesehatan yang sangat penting (8).

Rumah sakit merupakan salah satu perusahaan yang dituntut mampu memenangkan persaingan. Untuk itu, memberikan jasa layanan kesehatan yang bermutu bagi pasien (9). Rumah sakit membutuhkan tata kelola yang baik untuk meningkatkan kepercayaan publik terhadap entitas tersebut. Kepercayaan publik muncul dikarenakan *proactive personality* yang dapat memberikan *value added* untuk semua *stakeholder*. Salah satu cara yang ditempuh manajer rumah sakit untuk meningkatkan hasil kerja yang baik dan memperoleh keuntungan organisasi secara optimal sesuai dengan tujuan yang ditetapkan adalah melalui manajemen organisasi yang efektif dan efisien. Dalam hal ini *proactive personality,* yang dipengaruhi oleh *job satisfaction* memegang peranan penting untuk mengukur kinerja suatu organisasi yang baik. Kinjerja suatu organisasi akan menghasilkan hasil yang baik ketika tercipta *job satisfaction* yang baik pula.

Kota Makassar merupakan salah satu kota yang ikut menyukseskan program Pemerintah untuk dapat memberikan pelayanan kesehatan kepada seluruh masyarakat. Kota Makassar memiliki 50 rumah sakit tipe A ada 2 rumah, rumah sakit tipe B sebanyak 19 rumah sakit, rumah sakit tipe C sebanyak 28 rumah sakit dan rumah sakit tipe D hanya 1 rumah sakit. Dari 50 rumah sakit yang tersebar di kota Makassar beberapa diantaranya merupakan rumah sakit pemerintah, rumah sakit Pendidikan, dan rumah sakit swasta.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Labuang Baji merupakan rumah sakit pusat rujukan regional di Kota Makassar dan merupakan salah satu rumah sakit pemerintah daerah tertua di Sulawesi Selatan yang diresmikan pada 12 Juli 1938. RSUD Labuang Baji merupakan rumah sakit bertipe B dengan komitmen memiliki

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

layanan unggulan dalam pelayanan kesehatan terbaik kepada masyarakat Sulawesi Selatan, Indonesia bagian timur, dan Indonesia secara luas. Demi mewujudkan komitmen tersebut, RSUD Labuang Baji harus memaksimalkan kinerjanya melalui Sumber Daya Manusia yang mereka miliki. Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki oleh RSUD Labuang Baji terdiri atas 604 pegawai yang terdiri dari 436 (72,1%) pegawai PNS, 161 (26,6%) pegawai non PNS, dan 7 (1,2%) pegawai PPPK.

Survey pengukuran kepuasan karyawan telah dilakukan di RSUD Labuang Baji. Hasil survey kepuasan pada tahun 2021 mencapai 61.84%. Data dari bagian Sumber Daya Manusia (SDM) Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Labuang Baji Kota Makassar juga menemukan adanya ketidakkonsistenan pada pegawai khususnya pegawai tetap Aparatur Sipil Negara (ASN) terkait kehadiran/absensi di rumah sakit. Diperoleh data sepanjang tahun 2023, persentase kehadiran pegawai naik turun dimana pada bulan januari hingga maret terdapat peningkatan prevalensi jumlah pegawai yang tidak hadir melaksanakan pelayanan di rumah sakit. Pada bulan Januari terdapat 293 (51,5%) dari 568 jumlah pegawai yang memiliki absen/ ketidakhadiran dirumah sakit. Pada bulan Februari sebanyak 391 (68,9%) dari 567, dan pada bulan Maret meningkat drastis dengan jumlah pegawai yang memiliki ketidakhadiran di rumah sakit sebanyak 403 (71,4%) dari 564 jumlah pegawai. Adapun pada bulan April terdata 240 (42,7%) dari 561, pada bulan Mei 302 (53,6%) dari 563, bulan Juli 297 (52,3%) dari 556, dan dari bulan Agustus 319 (57,3%) dari 556 jumlah pegawai. Selanjutnya untuk 4 bulan terakhir mulai dari September hinggan November justru Kembali meningkat dimana pada bulan September lalu terdapat 273 (51,7) dari 528, bulan Oktober terdapat 297 (56,1%) dari 529, dan pada bulan November justru terbanyak dengan jumlah sebanyak 443 (84,0%) dari 527 jumlah pegawai yang tidak hadir memberikan pelayanan di RSUD Labuang Baji berdasarkan data ketidakhadiran perbulan. Melihat prevalensi jumlah pegawai tetap ASN yang tidak konsisten bahkan persentase ketidakhadirannya nya lebih dari 50,0% sepanjang tahun 2023 umumnya disebabkan karena sakit, cuti bahkan tanpa keterangan.

Hsiao & Wang (2020) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa korelasi yang signifikan antara kepribadian proaktif dengan kinerja pekerjaan (10). Kepribadian proaktif merupakan sikap percaya diri yang ada dalam individu untuk dapat menyelesaikan permasalahan dengan kekuatan situasional melalui identifikasi peluang untuk mengubah kondisi pada lingkungan tersebut (11). Ketika *proactive personality* dapat mempengaruhi *job satisfaction* maka tercipta kinerja pekerjaan yang baik. J*ob satisfaction adalah* suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima (12).

Berdasarkan hal tersebut maka pentingnya mengetahui pengaruh *proactive personality* terhadap *job satisfaction* pada tenaga kesehatan di RSUD Labuang Baji kota Makassar. Dalam analisis ini peneliti akan mengadakan penilaian akan *proactive personality* terhadap tenaga kesehatan di RSUD Labuang Baji Kota Makassar kemudian dilanjutkan dengan *survey* kepuasan (*job satisfaction*) terhadap tenaga kesehatan untuk melihat seberapa puas tenaga kesehatan terhadap pekerjaan yang ditekuni untuk menghasilkan kinerja yang baik terhadap pasien/masyarakaat. Kemudian dilanjutkan dengan menguji dan menganalisis pengaruhnya. Dari hasil *survey* nanti akan dilakukan analisis lanjut untuk menguji seberapa besar pengaruh *proactive personality* terhadap *job satisfaction* pada tenaga kesehatan di RSUD Labuang Baji Kota Makassar.

METODE

Penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) dengan rancangan penelitian kuantitatif dengan pendekatan *Case Control Study*. Penelitian ini dilakukan di RSUD Labuang Baji Kota Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan mulai dari bulan Desember tahun 2023 hingga selesai dengan jumlah sampel sebanyak 240 responden.

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

P-ISSN: 2722-4929, E-ISSN: 2722-4945

HASIL

Tabel 1. Frekuensi Responden Berdasarkan Karakteristik di RSUD Labuang Baji

Karakteristik	Kategori	n	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	25	10,4
	Perempuan	215	89,6
	Total	**240**	**100,0**
Usia	20-29 tahun	22	9,2
	30-39 tahun	100	41,7
	40-49 tahun	89	37,1
	≥ 50 tahun	29	12,1
	Total	**240**	**100,0**
Pendidikan Terakhir	D3	93	38,8
	S1	89	37,1
	S2	25	10,4
	Profesi	33	13,8
	Total	**240**	**100,0**
Lama Bekerja	< 5 tahun	29	12,1
	6-10 tahun	56	23,3
	11-15 tahun	76	31,7
	16-20 tahun	19	7,9
	> 20 tahun	60	25,0
	Total	**240**	**100,0**

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan Tabel 1. menunjukkan bahwa tenaga Kesehatan di RSUD Labuang Baji Kota Makassar adalah yang memiliki rentan usia 30-39 tahun. Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir di RSUD Labuang Baji Kota Makassar diperoleh hasil bahwa Sebagian besar responden merupakan lulusan Diploma 3 (D3) Gambaran responden berdasarkan lama kerja diperoleh hasil di RSUD Labuang Baji Kota Makassar bahwa Sebagian besar tenaga Kesehatan yang memiliki lama kerja lebih dari 20 tahun.

Tabel 2. Frekuensi Responden Berdasarkan *Proactive Personality* di RSUD Labuang Baji Kota Makassar

Proactive Personality	n	%
Kurang Aktif	33	92,0
Aktif	207	8,0
Total	**240**	**100,0**

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan Tabel 2. menunjukkan bahwa umumnya tenaga Kesehatan memiliki kategori aktif terkait *proactive personality* nya dibandingkan yang kurang aktif.

Tabel 3 Tabulasi Silang *Proactive Personality* dengan *Job Satisfaction* di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Labuang Baji Kota Makassar

Proactive Personality	Perilaku Penyimpangan Seksual				Total		*ρ* value
	Berat		Ringan				
	n	%	n	%	n	%	
Kurang Aktif	5	15,2	28	84,8	33	100,0	0,029
Aktif	9	4,3	198	95,7	207	100,0	
Total	**14**	**5,8**	**226**	**94,2**	**240**	**100,0**	

Sumber: Data Primer, 2024

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

P-ISSN: 2722-4929, E-ISSN: 2722-4945

Tabel 3. hasil uji statistik pada variabel *proactive personality* menunjukkan ada pengaruh terhadap *job satisfaction* pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Labuang Baji kota Makassar.

PEMBAHASAN

Proactive Personality dalam penelitian ini adalah perilaku proaktif yang dimiliki oleh tenaga kesehatan di RSUD Labuang Baji Kota Makassar yang dapat berpikir secara inovatif dan kreatif serta dapat melihat peluang yang menguntungkan bagi organisasi rumah sakit. Variabel *proactive personality* ini merujuk pada tenaga Kesehatan yang beriorientasi pada perubahan, yang memiliki inisiatif serta berfokus pada masa depan yang berkaitan dengan perjalanan karirnya di RSUD Labuang Baji Kota Makassar. Variabel *proactive personality* dalam penelitian merujuk pada skala Likert dengan dua kategori yaitu aktif dan kurang aktif.

Berdasarkan analisis data terkait gambaran *proactive personality* pada tenaga kesehatan di RSUD Labuang Baji Kota Makassar diperoleh hasil bahwa umumnya tenaga Kesehatan memiliki kategori aktif (86,3%) dibandingkan tenaga Kesehatan yang kurang aktif (13,8%).

Berdasarkan hasil uji pengaruh *proactive personality* terhadap *job satisfaction* pada tenaga kesehatan di RSUD Labuang Baji kota Makassar diperoleh hasil bahwa tenaga kesehatan yang memiliki *proactive personality* kurang aktif dengan job satisfaction tidak puas sebesar 15,2% sedangkan tenaga kesehatan di RSUD Labuang Baji kota Makassar yang memiliki *proactive personality* kurang aktif dengan *job satisfaction* puas sebesar 84,8%. Tenaga kesehatan di RSUD Labuang Baji kota Makassar yang memiliki *proactive personality* aktif dengan *job satisfaction* tidak puas senilai 4,3% sedangkan tenaga kesehatan di RSUD Labuang Baji kota Makassar yang memiliki *proactive personality* aktif dengan *job satisfaction* puas terdapat sebesar 95,7%.

Hasil uji hasil uji statistik dalam penelitian ini diperoleh nilai ρ value sebesar 0,029 (ρ<0,05), hal ini berarti H0 ditolak Ha diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara proactive personality terhadap job satisfaction pada tenaga kesehatan di RSUD Labuang Baji kota Makassar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan riset sebelumnya yang telah dilakukan oleh Rahma *et.al* (2022) dengan judul Pengaruh *Proactive Personality* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Klaten. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu kepribadian proaktif berpengaruh positif dan signifikan pada variabel dependen yaitu kepuasan kerja. dengan hasil uji signifikansi t hitung sebesar 6,342 > t tabel 1,991. Hasil uji determinasi diperoleh nilai R square sebesar 0,34 yang menunjukkan bahwa variabel kepribadian proaktif memiliki pengaruh sebesar 34% terhadap variabel kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 66% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian tersebut.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Salsabilah *et.al* (2017) yang berjudul Analisis Pengaruh Kepribadian Proaktif Terhadap Kepuasan Kerja dan Perceived Health yang Dimediasi Oleh Job Crafting dan Kompetensi Karier. Penelitian tersebut adalah penelitian kuantitatif dengan melibatkan 569 pekerja dari berbagai organisasi di kota Jakarta. Hasil penelitian tersebut menunjukan bahwa kepribadian proaktif ditemukan tidak memiliki pengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja dan perceived health, namun dimediasi oleh job crafting dan kompetensi karier.

Secara teoritis, penelitian telah mengakui bahwa proactive personality berkontribusi pada kepuasan kerja yang lebih tinggi dari waktu ke waktu melalui tiga fitur penting, yaitu bahwa *proactive personality* adalah inisiatif diri sendiri, berorientasi pada perubahan, dan fokus pada masa depan. Daripada pasif bereaksi terhadap tugas yang diberikan dalam kondisi tertentu, orang proaktif mengembangkan tujuan mereka sendiri, mengantisipasi potensi masalah dan peluang, serta menunjukkan kemampuan pribadi untuk mengambil kontrol. Secara khusus, mengenai proses pencapaian tujuan, individu proaktif memiliki fokus jangka panjang yang memungkinkan mereka untuk mengidentifikasi informasi baru dan mencari umpan balik untuk pertumbuhan diri

Job Satisfaction

Kepuasan merupakan penilaian terhadap produk dan pelayanan yang memberikan tingkatan kesenangan dari konsumsi yang dilakukan terkait dengan pemenuhannya. Kepuasan konsumen adalah tingkat kepuasan secara keseluruhan terhadap pengalaman produk atau pelayanan. *Job Satisfaction* pada dasarnya adalah sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, makin

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (13).

Kreitner dan Kinicki (2014) dalam bukunya berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah tanggapan afektif atau emosional terhadap pekerjaan seseorang, kepuasan kerja juga merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan unsur yang menentukan yang mempengaruhi sikap kinerja, dan menyarankan bahwa kolektifitas dan diri berkintribusi terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja sebagai keadaan pikiran yang mencakup semua Perusahaan ditentukan oleh sejauh mana merasakan pekerjaannya terkait kebutuhan untuk dipenuhi (14).

Job Satisfaction dalam penelitian ini adalah suatu ukuran tingkatan kepuasan para tenaga Kesehatan di RSUD Labuang Baji Kota Makassar dalam melakukan pekerjaannya yang berkaitan dengan tuntutan tugas dari organisasi. Beberapa hal yang menjadi indikator job satisfaction diantaranya adalah gaji, pekerjaan itu sendiri, program pengembangan SDM, dan rekan kerja. Variabel *job satisfaction* ini terdiri dari 12 pernyataan dengan hasil merujuk pada skala Likert dengan dua kategori yaitu puas dan tidak puas.

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini berdasarkan *job satisfaction* di RSUD Labuang Baji Kota Makassar diperoleh hasil bahwa umumnya tenaga kesehatan puas (94,2%) dibandingkan tenaga kesehatan yang tidak puas (5,8%).

Job satisfaction (kepuasan kerja) berdasarkan analisa peneliti dalam hasil penelitian ini menyangkut tentang perasaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan tentang bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja pada dasarnya adalah perasaan yang bersifat individual. Setiap individu memiliki rasa kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi juga kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Jadi secara garis besar kepuasan kerja dapa diartikan sebagai hal yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan yang mana karyawan pandang dalam pekerjaannya.

Kepuasan kerja atau *job satisfaction* memiliki dampak yang cukup besar dalam meningkatkan kinerja karyawan suatu perusahaan, hal ini sesuai pendapat Wulandari et.al (2021), bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan keterlibatan yang lebih dalam organisasi yang mana hal ini menyangkut dengan kinerja (15).

Menurut teori keseimbangan (*equity theory*), puas atau tidak puasnya karyawan merupakan hasil dari membandingkan antara input outcome dirinya dengan perbandingan input outcome karyawan lain (*comparison person*). Jadi jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang (*equity*) maka karyawan tersebut akan merasa puas. Tetapi apabila terjadi tidak seimbang (*inequity*) dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu *over compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya) dan sebaliknya, under compensation inequity (ketidak seimbangan yang menguntungkan karyawan lain yang menjadi pembanding atau *comparison person*). Berdasarkan pemahaman diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan bekerjaan adalah perasaan senang atau tidak senang atas suatu pekerjaan, dengan cara membandingkan apa yang diberikan dengan apa yang diterima (perbandingan input *outcome)* (16).

Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, sehingga kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis dan motivasi. Lebih lanjut Robbins dan judge mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaanya dimana dalam pekerjaan tersebut seseorang dituntut untuk berinteraksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijaksanaan organisasi, memenuhi standar kinerja. Dengan demikian, kepuasan kerja adalah perasaan yang timbul dalam diri individu, dalam hal ini dokter gigi, setelah melakukan tindakan atau perawatan kepada pasiennya. Kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan kinerja seseorang dalam bekerja. Jika seseorang puas dalam bekerja maka kinerjanya akan meningkat/baik. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (17).

Kepuasan kerja pegawai sangat bergantung pada komunikasi organisasi seperti atasan menganggap penting komunikasi yang disampaikan oleh pegawai dan atasan dapat memberikan perhatian pada saat berkomunikasi dengan staff serta hubungan komunikasi dengan rekan kerja dapat terjalin dengan baik (18). Atasan dalam melaksanakan tugasnya sebagai pimpinan instansi dapat memberikan pengawasan dan orientasi terhadap pegawai, dapat melakukan pengembangan terhadap pegawai juga dapat memberikan toleransi terhadap

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

kesalahan pegawai. Berdasarkan hal tersebut maka intansi dapat menciptakan kepuasan kerja bagi pegawai sehingga tercipta pelayanan kesehatan yang maksimal (19).

KESIMPULAN

Hasil penelitian menemukan *proactive personality* (ρ= 0,029) menunjukkan nilai ρ < 0,05, hal ini berarti H0 ditolak Ha diterima yang berarti ada pengaruh terhadap *job satisfaction* pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Labuang Baji kota Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

1. Caniëls, M. C., Semeijn, J. H., & Renders, I. H. (2018). Mind the mindset! The interaction of proactive personality, transformational leadership and growth mindset for engagement at work. *Career development international, 23*(1), 48-66
2. William, M. G. (2020). Pengaruh Work Motivation Terhadap Job Satisfaction Melalui Organizational Culture (Studi Literatur). *Yos Soedarso Economic Journal (YEJ), 2*(2), 47-58.
3. Windiarsih, R., & Etikariena, A. (2017). Hubungan antara kepribadian proaktif dan perilaku kerja inovatif di BUMN X. *Jurnal Psikogenesis, 5*(2), 123-134.
4. Fiernaningsih, N., Herijanto, P., & Widayani, A. (2022, August). Pengaruh Work Engagement dan Proactive Personality terhadap Innovative Work Behavior. *In Prosiding Industrial Research Workshop and National Seminar* (Vol. 13, No. 01, pp. 1142-1147)
5. Putri, N. K., & Salim, R. M. A. (2020). Kepribadian proaktif sebagai mediator antara dukungan orangtua dan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karier siswa Sekolah menengah pertama. *Jurnal Kajian Bimbingan dan Konseling, 5*(2), 42-54
6. Mufarrikhah, J. L., Yuniardi, M. S., & Syakarofath, N. A. (2020). Peran perceived organizational support terhadap work engagement karyawan. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP), 6*(2), 151-164.
7. Sarina, N., Amelia, A. R., & Hamzah, W. (2023). Analisis Rujukan Penyakit Non Spesialistik Ke Fasilitas Kesehatan Tingkat Lanjut Pada Puskesmas di Kabupaten Polewali Mandar: Analysis of Referrals for Non-Specialized Diseases to Advanced Health Facilities at Community Health Centers in Polewali Mandar Regency. *Journal of Aafiyah Health Research (JAHR), 4*(2), 84-98.
8. Fauziah, Kurniawan, A. D. (2020). Pengaruh persepsi dukungan organisasi, pemberdayaan psikologis, dan komitmen afektif terhadap kinerja pekerjaan (studi kasus perawat rawat inap rumah sakit X Gresik). *Skripsi manajemen bisnis Universitas teknologi sepuluh november Surabaya.*
9. Bahri, M. Y., & Patimah, S. (2023). Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan dan Kepercayaan Pasien di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Nu'mang. *Journal of Muslim Community Health, 4*(4), 180-191.
10. Hsiao, C. H., & Wang, F. J. (2020). Proactive personality and job performance of athletic coaches: organizational citizenship behavior as mediator. *Palgrave Communications, 6*(1), 1-8.
11. Rosiani, Nurullita, S. S. (2022). *Pengaruh Kepribadian Proaktif terhadap Perilaku Inovatif pada Anggota HMI Cabang Langkat di Masa Pandemi Covid-19* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
12. Muchlis, N., Amir, H., Cahyani, D. D., Alam, R. I., Landu, N., Mikawati, M., ... & Sinaga, M. R. E. (2022). The cooperative behavior and intention to stay of nursing personnel in healthcare management. *Journal of Medicine and Life, 15*(10), 1311.
13. Paramita, P., Palu, B., & Ahri, R. A. (2023). Pengaruh Personal Mastery Tenaga Kesehatan Terhadap Kualitas Pelayanan dan Kepuasan Pasien di RSUD Syekh Yusuf Gowa. *Journal of Muslim Community Health, 4*(3), 1-12.
14. Maulana, F. (2018). *Pengaruh Pay Satisfaction, Job Satisfaction, Job Stress Terhadap Turnover Intention (Studi Pada PT. XYZ Indonesia)* (Doctoral dissertation, STIE Indonesia Banking School).
15. Wulandari, M., & Hadi, H. K. (2021). Peran job satisfaction Sebagai variabel intervening Antara work life balance Terhadap employee performance. *Jurnal Ilmu Manajemen, 9*(2), 816-829
16. Sari, W. P. (2020). Job satisfaction and job performance dalam konteks komunikasi organisasi. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis, 4*(1), 29-39
17. Ulfasari, A. R., Samsualam, S., & Haeruddin, H. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dokter Gigi Terhadap

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

Tingkat Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dengan adanya virus Covid di Poli Gigi UPTD Puskesmas Kab. Wajo. *Journal of Muslim Community Health, 4(*1), 151-164.

18. Hamzah, W. (2021). Hubungan Quality of Work Life Dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Honor di RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba. *Window of Public Health Journal, 2*(1), 133-142.
19. Hamzah, W., Suryanto, O., Palutturi, S., & Syam, N. (2021). The Effect of Health Services, Supervisory and Team Orientation, Personnel Development and Tolerance of Error on Job Satisfaction Head of Health Centre in South Sulawesi Province. *Prof. (Dr) RK Sharma, 21*(1), 1586.

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license