

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Profil Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan

Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan yang berada di Jl. Belitung Darat No.118, Banjarmasin, adalah sebagai unsur pemerintahan yang menjalankan tugas dibidang kesehatan terutama di Provinsi Kalimantan Selatan. Adapun program yang dilakukan yaitu pembangunan kesehatan. Sehubungan dengan rencana pembangunan kesehatan, maka dinas Kesehatan provinsi Kalimantan Selatan melakukan Tindakan untuk mencapai tujuan dari program Pembangunan Kesehatan dengan meningkatkan sarana Kesehatan yang meliputi meningkatkan dan pengawasan pusat Kesehatan Masyarakat dan jaringannya (puskesmas, rumah sakit), Upaya Kesehatan bersumberdaya Masyarakat (UKBM), ketersediaan obat dan vaksin di puskesmas. Kemudian penyebaran tenaga Kesehatan dengan target RPTK, meningkatkan Kesehatan keluarga (Kesehatan ibu: pelayanan Kesehatan ibu hamil, ibu bersalin, ibu nifas, pelayanan imunisasi *Tetanus Differi* bagi Wanita usia subur dan ibu hamil dan pelayanan kontrasepsi), meningkatkan Kesehatan anak (pelayanan Kesehatan neonatal, pelayanan Kesehatan bayi, imunisasi dasar lengkap, cakupan pemberian vitamin pada balita, pelayanan Kesehatan pada balita). Kemudian pengendalian penyakit menular, pengendalian penyakit tular *vector* dan *zoonotil*, dan penyakit tidak menular. Dan penyehatan lingkungan dengan pengawasan kualitas air minum, tempat-tempat umum (TTU) yang memenuhi syarat Kesehatan, dan penyehatan tempat pengelolaan makanan.

2. Visi dan Misi Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan

Visi pembangunan kesehatan sesuai dengan visi Pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan tahun 2021-2024, yakni:

a. Visi

Kalsel MAJU (Makmur, Sejahtera dan Berkelanjutan) sebagai gerbang ibu kota negara.

b. Misi

- 1) Membangun sumber daya manusia yang berkualitas dan berbudi pekerti luhur
- 2) Mendorong pertumbuhan ekonomi yang merata
- 3) Memperkuat sarana dan prasarana dasar dan perekonomian, tata Kelola pemerintahan yang lebih fokus pada pelayanan publik
- 4) Menjaga kelestarian lingkungan hidup dan memperkuat ketahanan bencana.

3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan di pimpin oleh kepala dinas dibantu oleh jabatan fungsional, sekretariat dan empat bidang. Sekretariat terdiri dari tiga sub bagian yaitu sub bagian perencanaan dan pelaporan, sub bagian keuangan dan aset, dan sub bagian umum dan kepegawaian.

Kemudian ada 4 bidang yang membantu Kepala Dinas, yaitu:

- a. Bidang kesehatan masyarakat yang terdiri dari 3 seksi, yakni seksi kesehatan keluarga dan gizi, seksi promosi kesehatan, pemberdayaan masyarakat dan kesehatan jiwa, dan seksi tata kelola kesehatan masyarakat. Tugas utama yaitu meningkatkan status kesehatan masyarakat, meningkatkan pengelolaan kesehatan lingkungan, meningkatkan kesehatan ibu, anak dan gizi masyarakat, dan meningkatkan pelaksanaan promosi kesehatan dan pemberdayaan kepada masyarakat.
- b. Bidang pencegahan dan pengendalian penyakit yang terdiri dari 3 seksi, yakni seksi *survelians* dan imunisasi, seksi pencegahan dan pengendalian penyakit menular dan kesehatan lingkungan, dan seksi pencegahan dan pengendalian penyakit tidak menular. Tugas utama yaitu menurunkan angka kesakitan, penyelenggaraan peningkatan imunisasi, pengendalian krisis kesehatan, *survelians epidemiologi* dan pengendalian wabah, meningkatkan pelayanan kesehatan penyakit tidak menular, dan meningkatkan pencegahan dan pengendalian penyakit menular.
- c. Bidang pelayanan kesehatan yang terdiri dari 3 seksi, yakni seksi pelayanan kesehatan primer, seksi pelayanan kesehatan rujukan, dan seksi tata kelola dan mutu pelayanan kesehatan. Tugas utama yakni, meningkatkan pelayanan kesehatan, meningkatkan akses dan kualitas pelayanan kesehatan dasar, meningkatkan akses dan kualitas pelayanan kesehatan rujukan, dan meningkatkan jumlah pemerataan dan kualitas pelayanan kesehatan tradisional.

- d. Bidang sumber daya kesehatan yang terdiri dari 3 seksi, yakni seksi alat kesehatan dan PKRT, seksi kefarmasian dan seksi sumber daya manusia kesehatan. Tugas utama yakni, meningkatkan jumlah pemerataan SDM kesehatan serta ketersediaan farmasi dan alat kesehatan sesuai standar, meningkatkan akses dan mutu sediaan farmasi, peningkatan sumber daya manusia kesehatan, dan meningkatkan akses dan mutu alat kesehatan.

B. Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja (Y)

Gambaran distribusi variabel *Distress* dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.1 Gambaran Distribusi Kepuasan Kerja

No	Kepuasan Kerja	F/UF	STS	TS	S	SS	Total
1	Gaji yang saya terima sudah layak dan saya merasa puas.	F	3 4%	30 40%	39 52%	3 4%	75 100%
2	Saya rasa gaji yang saya terima tidak sebanding dengan beban tugas yang dilakukan.	UF	0 0%	39 41%	30 30%	3 4%	75 100%
3	Saya bekerja melebihi target tetapi tidak mendapatkan tunjangan kinerja.	UF	3 4%	40 53%	25 33%	7 9%	75 100%
4	Pekerjaan yang saya lakukan sangat menyenangkan.	F	5 27%	18 24%	48 64%	4 5%	75 100%
5	Saya senang diberi kesempatan seluas-luasnya untuk bekerja.	F	4 5%	15 20%	46 61%	10 13%	75 100%
6	Pekerjaan saya sekarang menjadi beban pikiran.	UF	4 5%	48 64%	16 21%	7 9%	75 100%
7	Tidak bekerja sama dalam pekerjaan yang dilakukan.	UF	6 8%	51 68%	14 15%	4 5%	75 100%
8	Saya puas atas sistem promosi kerja yang ada karena dilakukan secara transparan dan berdasarkan pencapaian kinerja.	F	9 12%	28 37%	36 48%	2 3%	75 100%
9	Saya memiliki peluang yang sama dengan yang lain untuk meraih posisi yang lebih baik.	F	11 15%	21 28%	41 55%	2 3%	75 100%
10	Ketika saya bekerja dengan baik saya mendapatkan pujian dari pimpinan.	F	11 15%	25 33%	38 51%	1 1%	75 100%

11	Pimpinan selalu membantu saya apabila mendapat kesulitan dalam pekerjaan.	F	4 5%	20 27%	50 67%	1 1%	75 100%
12	Pimpinan tidak memberi pujian kepada saya meskipun saya telah melakukan pekerjaan dengan baik.	UF	3 4%	39 52%	25 33%	8 11%	75 100%
13	Atasan tidak peduli dengan saya.	UF	6 8%	46 61%	17 23%	6 8%	75 100%
14	Saya rasa rekan kerja saya sangat menyenangkan.	F	5 7%	13 17%	46 61%	11 15%	75 100%
15	Rekan kerja saya bertanggung jawab atas pekerjaannya.	F	2 3%	22 29%	42 56%	9 12%	75 100%
16	Rekan kerja merupakan motivasi bagi saya dalam bekerja.	F	4 5%	10 13%	52 69%	9 12%	75 100%
17	Rekan kerja saya selalu mendukung dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga saya merasa puas.	F	1 1%	19 25%	52 69%	3 4%	75 100%
18	Rekan kerja tidak memberikan dukungan kepada saya.	UF	7 9%	50 67%	17 23%	1 1%	75 100%
19	Saya merasa tidak ada kerja sama antar rekan kerja.	UF	7 9%	50 67%	17 23%	1 1%	75 100%

Sumber: Data Output SPSS

Keterangan

STS	: Sangat Tidak Setuju	F	: Favorable
TS	: Tidak Setuju	UF	: Unfavorable
S	: Setuju	%	: Persentase
SS	: Sangat Setuju		

Gambaran kepuasan kerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan secara umum terlihat dengan persepsi gambaran gaji yang diterima layak dan mereka merasa puas, pekerjaan yang dilakukan sangat menyenangkan, diberi kesempatan seluas-luasnya untuk bekerja, memiliki peluang yang sama dengan yang lain untuk meraih posisi yang lebih baik, pimpinan selalu membantu apabila kesulitan dalam bekerja, rekan kerja yang menyenangkan, rekan kerja menjadi motivasi bagi rekan kereja lainnya, dan rekan kerja selalu mendukung dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Skala yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja pada penelitian ini menggunakan skala dengan 19 item pertanyaan yang valid setelah diuji validitas

yang masing-masing item mempunyai 4 alternatif jawaban. Dengan demikian, diperoleh skor minimum, skor maksimum, range, mean dan standar deviasi sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Skor minimum } (X_{\min}) &= 1 \times 19 = 19 \\ \text{Skor maksimum } (X_{\max}) &= 4 \times 19 = 76 \\ \text{Range} &= X_{\max} - X_{\min} \\ &= 76 - 19 = 57 \\ \text{Mean } (M) &= (X_{\min} + X_{\max}) / 2 \\ &= (19 + 76) / 2 = 57 \\ \text{Standar Deviasi } (SD) &= \text{Range} / 6 \\ &= 57 : 6 = 9,5 \end{aligned}$$

Untuk mengetahui kategori rendah, sedang, dan tinggi nilai subjek, maka dapat dilakukan perhitungan dengan rumus sebagai berikut:

Tabel 4.2 Kategori Tingkat Kepuasan Kerja

Variabel	Kategori	Perhitungan
Kepuasan Kerja	Rendah	$X < M - 1SD$ $= X < 57 - 9,5$ $= X < 47,5$
	Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$ $= 57 - 9,5 \leq X < 57 + 9,5$ $= 47,5 \leq X < 66,5$
	Tinggi	$M + 1SD \geq X$ $= 57 + 9,5 \geq X$ $= 66,5 \geq X$

Sumber: Diolah Oleh Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh hasil kategorisasi data variabel kepuasan kerja sebagai berikut:

Tabel 4.3 Hasil Data Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja

		Kategori			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	rendah	22	29.3	29.3	29.3
	sedang	53	70.7	70.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Sumber: Data Output SPSS

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa kepuasan kerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan dengan kategori rendah 22 orang (29,3%) dan kategori sedang sebesar 53 orang (70,7%). Maka dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan rata-rata dalam kategori sedang.

2. Analisis Deskriptif *Distress* (X)

Gambaran distribusi variabel *Distress* dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.4 Gambaran Distribusi *Distress*

No	<i>Distress</i>	F/UF	TP	KK	LS	SS	Total
1	Bibir saya sering kering pada saat kerja.	F	11 15%	42 56%	16 21%	6 8%	75 100%
2	Saya merasa goyah (misalnya kaki terasa mau copot/Lemes) saat tugas menumpuk.	F	24 32%	41 55%	10 13%	0 0%	75 100%
3	Saya merasa lemas seperti mau pingsan.	F	40 53%	23 31%	9 12%	3 4%	75 100%
4	Saat bekerja saya berkeringat secara berlebihan (misalnya tangan berkeringat), padahal suhu ruangan tidak panas atau saya tidak melakukan aktivitas fisik.	F	37 49%	25 33%	12 16%	1 1%	75 100%
5	Saya merasa takut tanpa alasan yang jelas.	F	34 45%	27 36%	11 15%	3 4%	75 100%
6	Saya mengalami kesulitan menelan makanan	F	17 23%	22 29%	30 40%	6 8%	75 100%
7	Saya merasa detak jantung meningkat atau melemah meskipun saya tidak melakukan aktivitas fisik.	F	32 43%	28 37%	11 15%	4 5%	75 100%
8	Saya merasa hampir panik saat ada deadline tugas.	F	9 12%	28 37%	35 47%	3 4%	75 100%

9	Saya merasa sangat ketakutan.	F	21 28%	25 33%	27 36%	2 3%	75 100%
10	Saya merasa khawatir ketika berada pada situasi yang memungkinkan saya menjadi panik dan mempermalukan diri sendiri.	F	19 25%	20 27%	35 47%	1 1%	75 100%
11	Saya merasa gemetar (misalnya pada tangan) saat menghadap atasan.	F	27 36%	37 49%	9 12%	2 3%	75 100%
12	Saya sepertinya tidak kuat lagi untuk melakukan suatu kegiatan.	F	15 20%	27 36%	31 41%	2 3%	75 100%
13	Saya merasa kehilangan minat dalam segala hal dalam bekerja.	F	24 32%	18 24%	30 40%	3 4%	75 100%
14	Saya tidak dapat merasakan kenikmatan dari berbagai hal yang saya lakukan saat bekerja.	F	19 25%	22 29%	28 37%	6 8%	75 100%
15	Saya merasa putus asa dan sedih saat pekerjaan menumpuk.	F	31 41%	28 37%	13 17%	3 4%	75 100%
16	Saya tidak bersemangat dalam hal apapun di tempat kerja.	F	36 48%	27 36%	10 13%	2 3%	75 100%
17	Saya merasa sulit untuk meningkatkan inisiatif dalam melakukan sesuatu.	F	20 27%	25 33%	29 39%	1 1%	75 100%

Sumber: Data Output SPSS

Keterangan:

TP	: Tidak Pernah	F	: Favorable
KK	: Kadang-Kadang	UF	: Unfavorable
LS	: Lumayan Sering	%	: Persentase
SS	: Sering Sekali		

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa gambaran distres pegawai dinas Kesehatan provinsi Kalimantan Selatan secara umum terlihat dengan gejala mengalami kesulitan menelan makanan, merasa hampir panik saat ada deadline tugas, merasa khawatir ketika berada pada situasi yang memungkinkan menjadi panik dan mempermalukan diri sendiri, merasa tidak kuat lagi untuk melakukan suatu kegiatan, merasa kehilangan minat dalam segala hal dalam bekerja, tidak dapat merasakan kenikmatan dari berbagai hal yang dilakukan saat bekerja, dan merasa sulit untuk meningkatkan inisiatif dalam melakukan sesuatu. Kemudian bagi mereka yang tidak mengalami *Distress* bisa bertahan karena mereka tidak merasa goyah, tidak merasa lemes, tidak berkeringat secara berlebihan, tidak merasa takut tanpa alasan yang jelas, tidak merasakan detak jantung meningkat atau

melemah saat bekerja, tidak merasa gemetar, tidak merasa putus asa atau sedih saat pekerjaan menumpuk dan bersemangat dalam hal apapun di tempat kerja.

Skala yang digunakan untuk mengukur *Distress* pada penelitian ini menggunakan skala dengan 17 item pertanyaan yang valid setelah diuji validitas yang masing-masing item mempunyai 4 alternatif jawaban. Dengan demikian, diperoleh skor minimum, skor maksimum, range, mean dan standar deviasi sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Skor minimum (X}_{\min}) &= 1 \times 17 = 17 \\ \text{Skor maksimum (X}_{\max}) &= 4 \times 17 = 68 \\ \text{Range} &= X_{\max} - X_{\min} \\ &= 68 - 17 = 51 \\ \text{Mean (M)} &= (X_{\min} + X_{\max}) / 2 \\ &= (17+68)/2 = 42,5 \\ \text{Standar Deviasi (SD)} &= \text{Range}/6 \\ &= 51 : 6 = 8,5 \end{aligned}$$

Untuk mengetahui kategori rendah, sedang, dan tinggi nilai subjek, maka dapat dilakukan perhitungan dengan rumus sebagai berikut:

Tabel 4.5 Kategori Tingkat *Distress*

Variabel	Kategori	Perhitungan
<i>Distress</i>	Rendah	$X < M - 1SD$ $= X < 42,5 - 8,5$ $= X < 34$
	Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$ $= 42,5 - 8,5 \leq X < 42,5 + 8,5$ $= 34 \leq X < 51$
	Tinggi	$M + 1SD \geq X$ $= 42,5 + 8,5 \geq X$

		= 51 \geq X
--	--	---------------

Sumber: Diolah Oleh Peneliti,2024

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh hasil kategorisasi data variabel *Distress* sebagai berikut:

Tabel 4.6 Hasil Data Kategori Variabel *Distress*

		kategori			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	rendah	52	69.3	69.3	69.3
	sedang	18	24.0	24.0	93.3
	tinggi	5	6.7	6.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Sumber: Data Output SPSS

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa *Distress* pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan dengan kategori rendah 52 orang (69,3%), kategori sedang sebesar 18 orang (24,0%) dan kategori tinggi 5 orang (6,7%). Maka dapat disimpulkan bahwa tingkat *Distress* pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan rata-rata masih rendah.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu prosedur yang dipakai untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai signifikansi $p > 0,05$ maka data dianggap berdistribusi normal, sebaliknya jika nilai signifikansi $p < 0,05$ maka data dianggap tidak

berdistribusi normal. Uji normalitas menggunakan SPSS 26 *for windows* dengan menggunakan analisis *one sample kolmogorov-smirnov* yang menghasilkan data sebagai berikut.

Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.69761965
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.089
	Negative	-.043
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Output SPSS

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 yang mana nilai tersebut $> 0,05$. Artinya data pada penelitian ini dapat dikatakan berdistribusi normal karena nilai signifikansi $> 0,05$.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas diperlukan untuk melihat dua variabel atau lebih yang diuji mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Pada penelitian ini, uji normalitas menggunakan bantuan program *SPSS 26 for windows* dengan melihat

nilai signifikansi *Deviation from Linearity*. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas adalah:

- 1) Jika nilai probabilitas *Deviation from Linearity* $< 0,05$ maka variabel mempunyai hubungan yang linier
- 2) Jika nilai probabilitas *Deviation from Linearity* $> 0,05$ maka variabel mempunyai hubungan yang tidak linear.

Tabel 4.8 Hasil Uji Linearitas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * <i>Distress</i>	Between Groups	(Combined)	3986.502	25	159.460	11.590	.000
		Linearity	3648.910	1	3648.910	265.212	.000
		Deviation from Linearity	337.593	24	14.066	1.022	.459
		Within Groups	674.164	49	13.758		
		Total	4660.667	74			

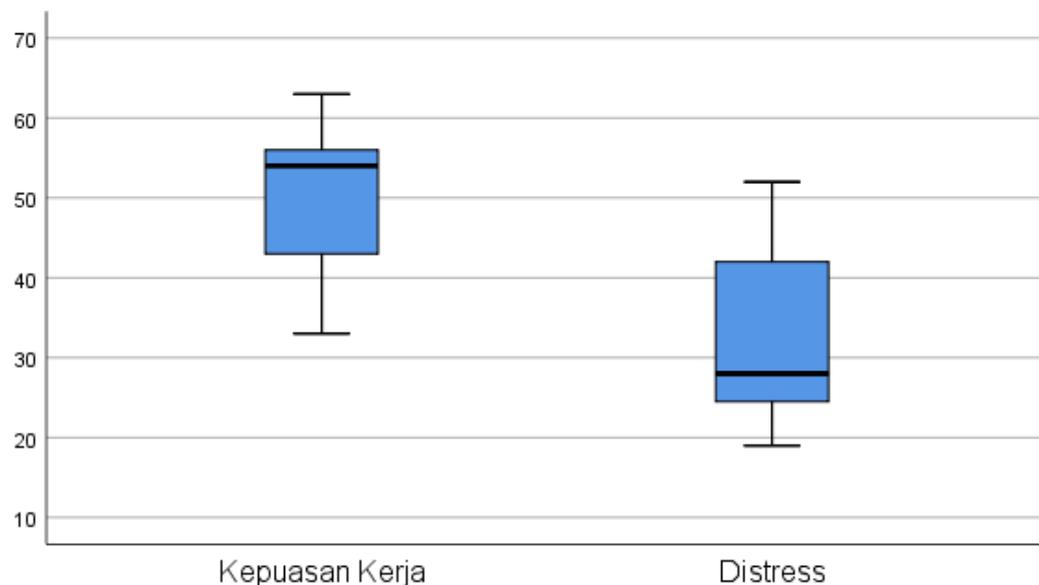
Sumber: Data Output SPSS

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi *Deviation from Linearity* sebesar $0,459 > 0,05$. Artinya terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variabel *Distress* (X) dan variabel Kepuasan Kerja (Y).

c. Uji Outlier

Uji outlier adalah suatu prosedur uji statistik yang dimaksud untuk memperlihatkan data yang memiliki karakteristik unik atau berbeda dari data-data lainnya dari variabel yang diteliti.

Tabel 4.9 Hasil Uji Outlier



Sumber: Data Output SPSS

Berdasarkan tabel 4.9 Diatas dapat dilihat bahwa dapat dilihat bahwa titik aitem variabel *Distress* dan kepuasan kerja berada di dalam kotaknya masing-masing. Hal tersebut berarti semua aitem kedua variabel bersifat outlier dan dapat sepenuhnya digunakan dalam penelitian.

d. Uji Homogenitas

Uji homogenitas adalah suatu uji yang dilakukan untuk mengetahui bahwa dua atau lebih kelompok data sampel berasal dari populasi yang memiliki varian sama (homogen). Apabila nilai signifikansi $> 0,05$, maka data tersebut dinyatakan bahwa varian sama. Sedangkan data yang mempunyai nilai signifikansi $< 0,05$, maka data tersebut dianggap varian tidak sama.

Tabel 4.10 Hasil Uji Homogenitas

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
variabel	Based on Mean	3.588	1	148	.060
	Based on Median	1.330	1	148	.251
	Based on Median and with adjusted df	1.330	1	143.790	.251
	Based on trimmed mean	2.921	1	148	.090

Sumber: Data Output SPSS

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, dapat diketahui nilai signifikansi pada kolom *Based on Mean* pada variabel *Distress* sebesar 0.060. Nilai signifikansi menunjukkan nilai > 0.05 , maka dari itu, varian dari variabel Kepuasan Kerja (Y) berdasarkan *Distress* (X) dinyatakan memiliki varian yang sama (homogen).

4. Hasil Uji Korelasi Antara Variabel *Distress* (X) dan Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Hasil uji hipotesis dimaksudkan untuk mengetahui korelasi antara *Distress* dengan kepuasan kerja. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik analisis korelasi Product Moment. Pengolahan data untuk menguji korelasi antara *Distress* dengan kepuasan kerja menggunakan bantuan komputer *SPSS for windows versi 26*. Adapun hasil korelasi variabel *Distress* (X) dengan kepuasan kerja (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11 Korelasi Antara *Distress* dengan Kepuasan Kerja

Correlations	
<i>Distress</i>	Kepuasan Kerja

<i>Distress</i>	Pearson Correlation	1	-.885**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	75	75
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	-.885**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	75	75

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Output SPSS

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien sebesar -0,885, karena nilai koefisien negatif dapat dinyatakan bahwa hubungan antara *Distress* dengan kepuasan kerja bersifat negatif. Kemudian diketahui nilai signifikan Sig. (2-tailed) sebesar 0,000 dan nilai tersebut < dari 0,05 dan dinyatakan signifikan. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan signifikan negatif antara *Distress* dengan kepuasan kerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan. Artinya semakin tinggi tingkat *Distress* maka akan semakin rendah tingkat kepuasan kerja, begitu pula sebaliknya.

C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat *Distress* dan kepuasan kerja pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan, serta untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara *Distress* dan kepuasan kerja pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, didapat hasil yang menjawab dari rumusan masalah yang peneliti angkat, sebagai berikut:

1. Tingkat Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan

Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnely dalam Edison dkk kepuasan kerja ialah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka, sikap ini berasal dari sudut pandang mereka tentang pekerjaannya.¹ Menurut Handoko kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.² Jadi kepuasan kerja merupakan perasaan\emosi senang yang dirasakan oleh pegawai saat bekerja.

Pegawai memiliki kualifikasi yang tinggi dan sadar akan hak-haknya selama bekerja di suatu instansi atau Perusahaan.³ Dari hasil analisis data yang telah dilakukan peneliti terkait kepuasan kerja, diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan dikategorikan sedang, hal tersebut dibuktikan dengan hasil kategorisasi data menggunakan SPSS dengan Persentase (70,7%) atau 53 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Sebagian besar pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan memiliki tingkat kepuasan kerja yang sedang. Artinya bahwa pegawai cenderung cukup merasa kepuasan dalam pekerjaan mereka.

Disamping itu, hal tersebut juga dibuktikan dengan hasil penyebaran dan distribusi variabel kepuasan kerja secara umum diindikasikan dengan gambaran gaji yang diterima layak dan mereka merasa puas, pekerjaan yang dilakukan sangat

¹ Gibson, Ivancevich, and Donnely, *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. (Terjemahan) Edisi Delapan.*

² Handoko, *Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, 193.

³ Abdul Raziq and Raheela Maulabakhsh, "Impact of Working Environment on Job Satisfaction," *Procedia Economics and Finance* 23, no. October 2014 (2015): 723, [http://dx.doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00524-9](http://dx.doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00524-9).

menyenangkan, diberi kesempatan seluas-luasnya untuk bekerja, memiliki peluang yang sama dengan yang lain untuk meraih posisi yang lebih baik, pimpinan selalu membantu apabila kesulitan dalam bekerja, rekan kerja yang menyenangkan, rekan kerja menjadi motivasi bagi rekan keraja lainnya, dan rekan kerja selalu mendukung dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik. Hasil distribusi variabel yang didapat peneliti selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Mashareen dkk bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor kemampuan atasan dalam memimpin, gaji yang diterima, kondisi pekerjaan, dan rekan kerja.⁴

Hal ini selaras dengan latar belakang dan menguatkan latar belakang yang sebelumnya dugaan kepuasan kerja berada ditingkat sedang dan terbukti sedang dengan hasil penelitian yang telah dilakukan. Upaya-upaya yang dapat dilakukan pegawai untuk meningkatkan kepuasan kerja yaitu dengan cara meningkatkan hubungan dengan atasan, jalin hubungan dengan rekan kerja, dan sadar akan posisi jabatan.

2. Tingkat *Distress* Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan

Menurut Mirowsky dan Ross *Distress* merupakan sebuah kondisi subjektif yang tidak menyenangkan.⁵ Menurut Muzni dan Wicaksono distres psikologis merupakan suatu keadaan psikologis seseorang yang dihadapkan dengan situasi internal maupun situasi eksternal. Keadaan tersebut dapat dialami jika seseorang

⁴ Mashareen Z.C., Supriyanto S, and Adriantik Ivanti, "Survei Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan PT X Melalui Alat Ukur Job Satisfaction Scale," *Widyakala Journal* 3 (2016): 20.

⁵ Moriwsy and Ross, *Social Causes Of Psychological Distress*, 8.

berada pada tuntutan yang luar biasa atau pada kondisi dengan ancaman dalam sisi integritas serta kesejahteraan yang tinggi.⁶

Berdasarkan dari hasil analisis data yang telah dilakukan peneliti terkait *Distress*, diketahui Tingkat *Distress* pada pegawai dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan dikategorikan rendah. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil analisis yang dilakukan oleh peneliti melalui SPSS dengan persentase (69,3%) atau sebanyak 52 orang dari 75 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Sebagian besar pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan memiliki tingkat *Distress* rendah.

Distress merupakan sebuah kondisi subjektif yang tidak menyenangkan dari individu. Hasil penyebaran dan distribusi variabel *Distress* dapat dilihat bahwa para pegawai mampu bertahan dan tidak mengalami *Distress* dikarenakan mereka tidak merasa goyah, tidak merasa lemes, tidak berkeringat secara berlebihan, tidak merasa takut tanpa alasan yang jelas, tidak merasakan detak jantung meningkat atau melemah saat bekerja, tidak merasa gemetar, tidak merasa putus asa atau sedih saat pekerjaan menumpuk dan bersemangat dalam hal apapun di tempat kerja. Yang berarti para pegawai rata-rata menganggap kondisi tersebut menyenangkan. hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurrohmah Diana, menunjukkan bahwa individu yang tidak mampu menerima kenyataan yang terjadi pada dirinya, individu tersebut rentan terkena permasalahan psikologis. Tetapi jika

⁶ Achmad Irfan Muzni and Awang Setiawan Wicaksono, "Pola Komunikasi Konstruktif Mahasiswa Dalam Menghadapi Tekanan Psikologis Dalam Menyelesaikan Tugas Akhir," *Psikologia : Jurnal Psikologi* 3, no. 1 (2016): 110.

mereka mampu menerima kenyataan pada dirinya maka mereka tidak akan terkena permasalahan psikologis.⁷

Terkait dengan dugaan adanya gejala *Distress* pada latar belakang ternyata para pegawai sudah beradaptasi dengan tempat kerja. karena pegawai sudah terbiasa dengan tugas yang diberikan, percaya diri meningkat, merasa bertanggung jawab dengan tugas, mendapatkan dukungan dari rekan kerja, dan tinggi inisiatif dalam bekerja.

3. Hubungan *Distress* dengan Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan

Berdasarkan hasil uji korelasi dengan menggunakan *SPSS 26* antara variabel *Distress* dengan variabel kepuasan kerja dengan 75 responden menunjukkan nilai koefisien sebesar -0,885. Karena nilai koefisien negatif dapat dinyatakan bahwa hubungan antara *Distress* dengan kepuasan kerja bersifat negatif. Kemudian diketahui nilai signifikan *Sig. (2-tailed)* sebesar 0,000 dan nilai tersebut < dari 0,05 dan dinyatakan signifikan. Jadi dapat diartikan terdapat hubungan yang signifikan negatif antara *Distress* dengan kepuasan kerja, yang berarti semakin tinggi tingkat *Distress* seseorang maka akan semakin rendah kepuasan kerja seseorang. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Monica Amati dkk yang menjelaskan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah *Distress*, begitupun sebaliknya.⁸

⁷ Nurrohmah Diana, "Pengaruh Penerimaan Diri Terhadap Distres Psikologis Mahasiswa Angkatan 2019 Bimbingan Penyuluhan Islam Fakultas Ushuluddin, Adab Dan Dakwah IAIN Ponorogo," [Http://Etheses.Iainponorogo.Ac.Id/Id/Eprint/26376\(2023\):57](http://Etheses.Iainponorogo.Ac.Id/Id/Eprint/26376(2023):57), <http://www.nber.org/papers/w16019>.

⁸ Monica Amati et al., "Relationship of Job Satisfaction, Psychological *Distress* and Stress-Related Biological Parameters among Healthy Nurses: A Longitudinal Study," *Journal of Occupational Health* 52, no. 1 (2010): 35.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa tinggi rendahnya tingkat *Distress* akan berhubungan dengan kepuasan kerja. yang berarti dapat diambil kesimpulan bahwa semakin tinggi tingkat *Distress* maka akan semakin rendah kepuasan kerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan. Sebaliknya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka semakin rendah tingkat *Distress* pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan.

D. Keterbatasan Penelitian

Setelah dilakukan penelitian tentang studi korelasi antara *Distress* dengan kepuasan kerja pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan, peneliti menyadari adanya kekurangan dalam kelemahan dalam penelitian ini. Kekurangan dan kelemahan penelitian ini sebagai berikut:

1. Keterbatasan dari penelitian ini terdapat pada alat ukur *Distress* yang tidak banyak dibandingkan dengan alat ukur variabel stress atau stress kerja, sehingga peneliti kesulitan menentukan alat ukur penelitian.
2. Keterbatasan pada penelitian ini terdapat pada kriteria responden, yaitu masa kerja di atas 5 tahun sehingga hanya 75 sampel dari 209 sebaran populasi.
3. Waktu penelitian yang lumayan lama, sekitar 4 bulan dan pergantian Kepala Dinas sehingga dapat mempengaruhi tingkat *Distress* maupun kepuasan kerja pegawai.