

## **FAKTOR - FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI BALAI KESEHATAN INDERA MASYARAKAT PROVINSI JAWA TENGAH**

**Sabrilla Putri Gotama, Septo Pawelas Arso, Ayun Sriatmi**

Peminatan Kebijakan dan Administrasi Kesehatan  
Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro  
Email: [sabrillaputri@gmail.com](mailto:sabrillaputri@gmail.com)

### **ABSTRACT**

*Sense-Community Health Center becomes one of the attention of local governments in reducing the incidence of high sensory health problems in Central Java. Job satisfaction becomes organization need to improve the service quality. The increasing number of patient visits and the absence of additional human resources makes the high workload led by inadequate employee benefits and high absence also indicates that employee has low job satisfaction. This research type is observasional with survey method and cross sectional approach. The research instrument uses a structured questionnaire for all employees of BKIM Central Java Province, which are 57 people. The research data was processed quantitatively with univariate and bivariate method using chi square test. The univariate analysis shows that high percentage of compensation (50,9%), good working condition (57,9%), good organization policy and administration (70,2%), good co-worker (63,2%), high achievement (68,4%), the work itself (61,4%), good responsibility (63,2%), good opportunity (68,4%), and high job satisfaction (52,5%). Meanwhile, the result of bivariate analysis shows that there is a significant correlation between compensation, working condition, policy and organization administration, co-worker, supervision, achievement, job itself, developing opportunity with employees' job satisfaction ( $p < 0,05$ ) while responsibility has no relationship with employees' job satisfaction ( $p > 0,05$ ). The recommendations that can be used in managing employees' job satisfaction is supervision can give feedback for the works that all employees have done.*

**Keywords:** Job Satisfaction, Two Factor Theory, BKIM

### **PENDAHULUAN**

Kesehatan dasar manusia yang perlu di perhatikan salah satunya adalah kesehatan sistem indera. Sistem indera merupakan system yang sangat berperan dalam mengoptimalkan proses perkembangan setiap individu. Bahkan sejak bayi, sistem indera menjadi alat utama manusia untuk mengumpulkan berbagai informasi visual, audio, olfaktoris, rasa dan fisik. Kasus dalam kesehatan indera harus diperhatikan dan ditangani. <sup>1</sup>

Pada tahun 2012, World Health Organization (WHO) memperkirakan kejadian gangguan penglihatan di dunia mencapai 14% kasus kebutaan dan 86% kasus penglihatan rendah. Laporan Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas) tahun 2013 menunjukkan Indonesia memiliki prevalensi kebutaan dan gangguan penglihatan sebesar 0,4% sedangkan prevalensi gangguan pendengaran sebesar 2,6%. <sup>2</sup>

Jawa Tengah merupakan provinsi dengan jumlah kebutaan dan gangguan penglihatan tertinggi yaitu 1,1%, sementara prevalensi gangguan kesehatan telinga sebesar 2,6%. Sebagian besar orang yang mengalami kebutaan di Indonesia berada pada kalangan kelas menengah kebawah dengan kondisi sosial ekonomi yang rendah.<sup>2</sup>

Untuk menurunkan prevalensi gangguan kesehatan indera di Indonesia, Kementerian Kesehatan RI membuat strategi yang sejalan dengan program WHO salah satunya adalah penyediaan sumberdaya manusia dan fasilitas kesehatan khusus indera.<sup>3</sup>

Kota Semarang sebagai ibu kota Provinsi Jawa Tengah memiliki 14 rumah sakit yang menyediakan poli kesehatan indera. Namun, Poli Kesehatan indera yang ada belum memenuhi kebutuhan pasien. Dengan adanya alasan bisnis, ekonomi dan tata letak Kota Semarang yang strategis maka pelayanan khusus indera sangat diperlukan, mengingat tingginya angka prevalensi gangguan penglihatan dan gangguan pendengaran di Jawa Tengah.<sup>4</sup>

Balai Kesehatan Indera Masyarakat adalah salah satu Unit Pelaksana Teknis Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah yang bertanggung jawab untuk meningkatkan derajat kesehatan manusia. Dalam memberikan pelayanan publik perlu untuk memperhatikan kualitas secara konsisten dan memperhatikan kebutuhan serta harapan dari

masyarakat. Begitu juga dengan pelayanan di BKIM.<sup>5</sup>

Tercatat terjadi peningkatan jumlah kunjungan pasien dari tahun 2014 hingga 2016, tetapi tidak diiringi dengan penambahan sumberdaya manusia selama 4 tahun terakhir. Dampaknya adalah terjadi peningkatan beban kerja yang dialami pegawai. Beban kerja yang dimiliki pegawai akan mempengaruhi kualitas pelayanan. Baik dan buruknya kualitas dipengaruhi oleh kepuasan kerja pegawai. Dimana kepuasan kerja pegawai merupakan perasaan yang dimiliki pegawai terhadap pekerjaannya.

Indikator dari ketidakpuasan adalah meningkatnya jumlah perpindahan kerja pegawai, tingkat kemangkiran dan juga absensi. Dari hasil studi pendahuluan didapatkan masih banyak pegawai yang datang terlambat dan pulang kerja cepat, selain itu pekerjaan yang ditunda-tunda, dan ketidakadilan dalam pemberian kompensasi. Dengan penjabaran masalah-masalah tersebut maka mengindikasikan adanya ketidakpuasan pegawai dalam bekerja.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *cross sectional study* dimana penelitian yang dilakukan spade waktu tertentu pada populasi dan sampel yang sama. Pendekatan penelitian menggunakan kuantitatif. Sifat penelitian ini adalah *descriptive* karena menggambarkan suatu fenomena kejadian, kondisi, dan fakta.<sup>6</sup> Populasi dalam penelitian ini

adalah pegawai Balai Kesehatan Indera Masyarakat Provinsi Jawa Tengah. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *total sampling* yaitu 60 orang pegawai. Variable dalam penelitian ini meliputi 9 faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, antara lain: kompensasi, kondisi kerja, kebijakan dan administrasi organisasi, rekan kerja, supervisi, prestasi, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan kesempatan berkembang.<sup>7</sup>

Teknik pengumpulan data dengan cara wawancara kepada responden menggunakan angket. Analisis univariat menggunakan distribusi frekuensi untuk menggambarkan karakteristik responden, dan variable penelitian. Data tersebut kemudian diuji kenormalannya dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* Analisis bivariat dilakukan dengan menggunakan uji *chi-square*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi karakteristik responden pada seluruh pegawai BKIM yang berjumlah 57 pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian

Kriteria	f	%
Persepsi Kompensasi		
Rendah	28	49,1
Tinggi	29	50,9
Jumlah	57	100,0

diperoleh data karakteristik responden sebagai berikut :

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik Pegawai	f	%
<b>Umur</b>		
25 – 30 tahun	4	7
> 30 tahun	53	93
<b>Jenis Kelamin</b>		
Pria	18	31,6
Wanita	39	68,4
<b>Pendidikan</b>		
SMP	1	1,8
SMA	11	19,3
D1, D2, D3	25	43,9
S1/S2	20	35,1
<b>Status Kepegawaian</b>		
Pegawai Negeri Sipil (PNS)	47	82,5
Pegawai Harian Lepas/Kontrak	10	17,5
Pegawai Negeri Sipil (PNS)	47	82,5
<b>Masa Kerja</b>		
< 5 tahun	10	17,5
5-8 tahun	23	40,4
>8 tahun		42,1

Pegawai Balai Kesehatan Indera Masyarakat (BKIM) Provinsi Jawa Tengah Berdasarkan Umur, Jenis Kelamin, Pendidikan, Status Kepegawaian, dan Masa Kerja.

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa sebagian besar umur responden (93%) > 30 tahun. Jenis kelamin responden sebagian besar (68,4%) perempuan. Tingkat pendidikan responden paling mayoritas adalah lulusan D1/D2/D3 sebanyak (43,9%). Sebagian besar responden berstatus PNS sebanyak (82,5%). Dan masa kerja responden mayoritas sudah > 8 tahun sebanyak (42,1%).

### Deskripsi Variabel Penelitian

Table 2. Distribusi Frekuensi Variabel Persepsi tentang Kompensasi Pegawai di BKIM Provinsi Jawa Tengah.

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa responden yang

mempersesikan kompensasi rendah angka persentasenya berbeda tipis (49,1%) dengan responden yang mempersepsikan kompensasi tinggi (50,9%).

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Kategori Persepsi Kondisi Kerja Pegawai di BKIM Provinsi Jawa Tengah.

Kriteria Persepsi Kondisi Kerja	f	%
Kurang Baik	24	42,1
Baik	33	57,9
Jumlah	57	100,0

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa persepsi responden tentang kondisi kerja baik (57,9%), akan tetapi masih terdapat (42,1%) responden yang mempersepsikan kondisi kerja yang kurang baik.

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Persepsi Kebijakan dan Administrasi Organisasi di BKIM Provinsi Jawa Tengah

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa persepsi responden tentang kebijakan dan administrasi organisasi sebagian besar baik

Kriteria Persepsi Prestasi	f	%
Rendah	18	31,6
Tinggi	39	68,4
Jumlah	57	100,0

(70,2%) akan tetapi masih terdapat (29,8%) responden yang mempersepsikan kebijakan dan administrasi organisasi kurang baik.

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap

Kriteria Persepsi Kebijakan dan Administrasi Organisasi	f	f	%
Kurang Baik	17	29,8	
Baik	28	40	49,1
Jumlah	29	57	100,0

Persepsi Rekan Kerja di BKIM Provinsi Jawa Tengah

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa persepsi responden tentang rekan kerjanya baik (50,9%) relatif hampir sama besar persentasenya dengan yang kurang baik (49,1%).

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Persepsi Supervisi di BKIM Provinsi Jawa Tengah

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui bahwa persepsi pegawai tentang supervisi baik (63,2%) tetapi masih terdapat responden yang merasa supervisi kurang baik (36,8%).

Kriteria Persepsi Tanggung Jawab	f	%
Kurang Baik	21	36,8
Baik	36	63,2
Jumlah	57	100,0

Tabel 7. Distribusi Frekuensi Kategori tentang Persepsi Prestasi oleh Pegawai BKIM Provinsi Jawa Tengah

Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui bahwa persepsi responden tentang prestasi sudah tinggi dan angka persentasenya pun lebih tinggi (68,4%) dibanding dengan responden yang memiliki persepsi

Kriteria Persepsi Supervisi	f	%
Kurang Baik	21	36,8
Baik	36	63,2
Jumlah	57	100,0

rendah (31,6%).

Tabel 8. Distribusi Frekuensi Kategori Persepsi tentang Pekerjaan itu Sendiri BKIM Provinsi Jawa Tengah

Kriteria Persepsi Pekerjaan itu Sendiri	Jumlah	
	f	%
Kurang Menyenangkan	22	38,6
Menyenangkan	35	61,4
Jumlah	57	100,0

Berdasarkan Tabel 8 diketahui bahwa sebagian besar persepsi responden tentang pekerjaan itu sendiri sebagian besar sudah dianggap menyenangkan (61,4%), tetapi masih terdapat responden yang mempersepsikan tentang pekerjaan itu sendiri kurang menyenangkan (38,6%).

Tabel 9. Frekuensi Kategori Responden Terhadap Persepsi Tanggung Jawab Pegawai di BKIM Provinsi Jawa Tengah

Persepsi Kepuasan Kerja	Jumlah	
	f	%
Rendah	27	47,4
Tinggi	30	52,6
Jumlah	57	100,0

Berdasarkan Tabel 9 diketahui bahwa persepsi responden tentang **Analisis Bivariat**

Tabel 12. Analisis Hubungan antara Variabel Penelitian dengan Kepuasan Kerja Pegawai BKIM Provinsi Jawa Tengah

tanggung jawab sebagian besar baik (63,2%), namun masih terdapat responden yang memiliki persepsi tanggung jawab yang kurang baik (36,8%).

Tabel 10. Distribusi Frekuensi Kategori Persepsi Kesempatan Berkembang Pegawai BKIM Provinsi Jawa Tengah

Berdasarkan Tabel 10 diketahui

Kriteria Persepsi Kesempatan Berkembang	f	%
Baik	39	68,4
Jumlah	57	100,0

bahwa persepsi responden tentang kesempatan berkembang sebagian besar baik (68,4%), namun masih terdapat responden yang memiliki persepsi kesempatan berkembang yang kurang baik (31,6%).

Tabel 11. Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Pegawai BKIM Provinsi Jawa Tengah

Berdasarkan Tabel 11 diketahui bahwa responden memiliki kepuasan kerja rendah angka persentasinya berbeda tipis (47,4%) dengan responden yang memiliki kepuasan kerja tinggi (52,6%). Hal tersebut harus menjadi perhatian bagi organisasi dalam menangani responden yang merasa kurang puas.

Variabel	Kategori	Kepuasan Kerja	Jumlah	p
----------	----------	----------------	--------	---

		Rendah		Tinggi				
		f	%	f	%	f	%	
Kompensasi	Rendah	17	60,7	11	39,3	28	100	0,047
	Tinggi	10	34,5	19	65,5	29	100	
	Jumlah	27	47,4	30	52,6	57	100	
Kondisi Kerja	Kurang baik	18	75,0	6	25,0	24	100	0,000
	Baik	9	27,3	24	72,7	33	100	
	Jumlah	27	47,4	30	52,6	57	100	
Kebijakan dan Administrasi Organisasi	Kurang baik	13	76,5	4	23,5	17	100	0,004
	Baik	14	35,0	26	65,0	40	100	
	Jumlah	27	47,4	30	52,6	57	100	
Rekan Kerja	Kurang baik	17	60,7	11	39,3	28	100	0,047
	Baik	10	34,5	19	65,5	29	100	
	Jumlah	27	47,4	30	52,6	57	100	
Supervisi	Kurang baik	14	66,7	7	33,3	21	100	0,026
	Baik	13	36,1	23	63,9	36	100	
	Jumlah	27	47,4	30	52,6	57	100	
Prestasi	Rendah	12	66,7	6	33,3	18	100	0,047
	Tinggi	15	38,5	24	61,5	39	100	
	Jumlah	27	47,4	30	52,6	57	100	
Pekerjaan itu Sendiri	Kurang menyenangkan	16	72,7	6	27,3	22	100	0,002
	Menyenangkan	11	31,4	24	68,6	35	100	
	Jumlah	27	47,4	30	52,6	57	100	
Tanggung jawab	Kurang baik	11	52,4	10	47,6	21	100	0,563
	Baik	16	44,4	20	55,6	36	100	

	Jumlah	27	47,4	30	52,6	57	100	
Kesempatan Berkembang	Kurang baik	13	72,2	5	27,8	18	100	0,011
	Baik	14	35,9	25	64,1	39	100	
	Jumlah	27	47,4	30	52,6	57	100	

### Hubungan Persepsi Kompensasi dengan Kepuasan Kerja Pegawai

Persepsi kompensasi dalam penelitian ini ditinjau dari gaji, insentif dan tunjangan baik materi maupun non materi yang diterima pegawai setiap bulannya. Berdasarkan nilai  $p=0,047$  ( $<0,05$ ) artinya ada hubungan yang signifikan antara persepsi kompensasi dengan kepuasan kerja pegawai. Pola hubungan yang terjadi adalah pada responden dengan persepsi kompensasi rendah cenderung memiliki kepuasan kerja yang rendah (60,7%) akan tetapi responden dengan persepsi kompensasi tinggi memiliki kepuasan kerja yang tinggi pula (65,5%). Pengamatan yang peneliti lakukan adalah kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja yang dimiliki, kompensasi juga tidak sesuai dengan harapan pegawai, pegawai pun masih merasa kurang puas dengan tunjangan yang diberikan. Hal tersebut menjadi salah satu penyebab kepuasan kerja yang rendah pada pegawai.

### Hubungan Persepsi Kondisi Kerja dengan Kepuasan Kerja Pegawai

Persepsi kondisi kerja dalam penelitian ini ditinjau keadaan tempat kerja yang nyaman dan mendukung dalam bekerja. Berdasarkan nilai  $p=0,000$  ( $<0,05$ ) artinya ada hubungan yang signifikan antara persepsi kondisi kerja dengan kepuasan kerja

pegawai. Pola hubungan yang terjadi adalah pada responden dengan persepsi kondisi kerja kurang baik cenderung memiliki kepuasan kerja yang rendah (75%) akan tetapi responden dengan persepsi kondisi kerja baik memiliki kepuasan kerja yang tinggi pula (72,7%). Pengamatan yang peneliti lakukan adalah mengenai kebersihan disetiap ruang kerja, belum tersedianya fasilitas yang memadai untuk bekerja, kondisi fisik yang kurang memadai, desain ruangan yang kurang nyaman. Hal tersebut menjadi salah satu penyebab kepuasan kerja yang rendah pada pegawai.

### Hubungan Persepsi Kebijakan Dan Administrasi Organisasi dengan Kepuasan Kerja Pegawai

Persepsi kebijakan dan administrasi organisasi dalam penelitian ini ditinjau konsep organisasi dan dasar rencana dalam pelaksanaan kegiatan. Berdasarkan nilai  $p=0,004$  ( $<0,05$ ) artinya ada hubungan yang signifikan antara persepsi kondisi kerja dengan kepuasan kerja pegawai. Pola hubungan yang terjadi adalah pada responden dengan persepsi kebijakan dan administrasi organisasi kurang baik cenderung memiliki kepuasan kerja yang rendah (76,5%) akan tetapi responden dengan persepsi kebijakan dan administrasi organisasi baik memiliki kepuasan kerja yang tinggi pula (65%). Pengamatan yang peneliti lakukan

adalah prosedur atau aturan yang membuat sulit, penilaian kinerja belum objektif. Hal tersebut menjadi salah satu penyebab kepuasan kerja yang rendah pada pegawai.

#### **Hubungan Persepsi Rekan Kerja dengan Kepuasan Kerja Pegawai**

Persepsi rekan kerja dalam penelitian ini ditinjau dari kelompok atau individu dalam berinteraksi dengan sesama pegawai dalam memberikan informasi. Berdasarkan nilai  $p=0,047$  ( $<0,05$ ) artinya ada hubungan yang signifikan antara persepsi rekan kerja dengan kepuasan kerja pegawai. Pola hubungan yang terjadi adalah pada responden dengan persepsi rekan kerja kurang baik cenderung memiliki kepuasan kerja yang rendah (60,7%) akan tetapi responden dengan persepsi rekan kerja baik memiliki kepuasan kerja yang tinggi pula (65,5%). Pengamatan yang peneliti lakukan adalah mengenai kesulitan dalam berkomunikasi dengan sesama rekan, dan kurang mendapat dukungan dari atasan. Hal tersebut menjadi salah satu penyebab kepuasan kerja yang rendah pada pegawai.

#### **Hubungan Persepsi Supervisi dengan Kepuasan Kerja Pegawai**

Persepsi supervisi dalam penelitian ini ditinjau dari pemantauan dan evaluasi yang dilakukan oleh atasan. Berdasarkan nilai  $p=0,026$  ( $<0,05$ ) artinya ada hubungan yang signifikan antara persepsi supervisi dengan kepuasan kerja pegawai. Pola hubungan yang terjadi adalah pada responden dengan persepsi supervisi kurang baik cenderung memiliki kepuasan kerja yang rendah (66,7%) akan tetapi responden dengan persepsi supervisi baik memiliki kepuasan

kerja yang tinggi pula (63,9%). Pengamatan yang peneliti lakukan adalah kurangnya pengarahan oleh atasan, kurang puas dengan pengawasan dalam hal teknis, pengarahan belum memberikan umpan balik bagi pegawai, atasan yang kurang objektif dalam menilai. Hal tersebut menjadi salah satu penyebab kepuasan kerja yang rendah pada pegawai.

#### **Hubungan Persepsi Prestasi dengan Kepuasan Kerja Pegawai**

Persepsi prestasi dalam penelitian ini ditinjau hasil capaian yang dikerjakan oleh pegawai. Berdasarkan nilai  $p=0,047$  ( $<0,05$ ) artinya ada hubungan yang signifikan antara persepsi prestasi dengan kepuasan kerja pegawai. Pola hubungan yang terjadi adalah pada responden dengan persepsi prestasi rendah cenderung memiliki kepuasan kerja yang rendah (66,7%) akan tetapi responden dengan persepsi prestasi tinggi memiliki kepuasan kerja yang tinggi pula (61,5%). Pengamatan yang peneliti lakukan adalah kurang pedulinya atasan dengan prestasi yang dicapai oleh pegawai, penilaian prestasi kerja belum objektif. Hal tersebut menjadi salah satu penyebab kepuasan kerja yang rendah pada pegawai.

#### **Hubungan Persepsi Pekerjaan itu Sendiri dengan Kepuasan Kerja Pegawai**

Persepsi pekerjaan itu sendiri dalam penelitian ini ditinjau keterampilan, umpan balik, isi pekerjaan yang telah diatur oleh atasan. Berdasarkan nilai  $p=0,002$  ( $<0,05$ ) artinya ada hubungan yang signifikan antara persepsi kondisi kerja dengan kepuasan kerja pegawai. Pola hubungan yang terjadi adalah pada responden dengan persepsi pekerjaan itu sendiri kurang baik cenderung

memiliki kepuasan kerja yang rendah (72,7%) akan tetapi responden dengan persepsi pekerjaan itu sendiri baik memiliki kepuasan kerja yang tinggi pula (68,6%). Pengamatan yang peneliti lakukan adalah mengenai tidak dibrikan keleluasaan dalam bekerja dan pekerjaan yang dilakukan kurang menantang. Hal tersebut menjadi salah satu penyebab kepuasan kerja yang rendah pada pegawai.

#### **Hubungan Persepsi Tanggung jawab dengan Kepuasan Kerja Pegawai**

Persepsi tanggung jawab dalam penelitian ini ditinjau kesediaan pegawai untuk mengerjakan pekerjaannya dan juga bersedia untuk melakukan tugas tambahan. Berdasarkan nilai  $p=0,563$  ( $\geq 0,05$ ) artinya ada hubungan yang signifikan antara persepsi tanggung jawab dengan kepuasan kerja pegawai. Pola hubungan yang terjadi adalah pada responden dengan persepsi tanggung jawab kurang baik cenderung memiliki kepuasan kerja yang rendah (52,4%) akan tetapi responden dengan persepsi tanggung jawab baik memiliki kepuasan kerja yang tinggi pula (55,6%). Pengamatan yang peneliti lakukan adalah pegawai merasa terbebani dengan beban kerja yang diberikan. Hal tersebut menjadi salah satu penyebab kepuasan kerja yang rendah pada pegawai.

#### **Hubungan Persepsi Kesempatan Berkembang dengan Kepuasan Kerja Pegawai**

Persepsi kesempatan berkembang dalam penelitian ini ditinjau kesempatan promosi, mengungkapkan ide/gagasan, mengikuti program pelatihan atau pendidikan. Berdasarkan nilai

$p=0,011$  ( $< 0,05$ ) artinya ada hubungan yang signifikan antara persepsi kesempatan berkembang dengan kepuasan kerja pegawai. Pola hubungan yang terjadi adalah pada responden dengan persepsi kesempatan berkembang kurang baik cenderung memiliki kepuasan kerja yang rendah (72,2%) akan tetapi responden dengan persepsi kesempatan berkembang baik memiliki kepuasan kerja yang tinggi pula (64,1%). Pengamatan yang peneliti lakukan adalah kesempatan promosi yang sedikit, dan pelatihan yang diikuti kurang bermanfaat untuk berkembang. Hal tersebut menjadi salah satu penyebab kepuasan kerja yang rendah pada pegawai.

#### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa ada hubungan antara kompensasi, kondisi kerja, kebijakan dan administrasi organisasi, rekan kerja, supervisi, prestasi, pekerjaan itu sendiri dan kesempatan berkembang dengan kepuasan kerja pegawai BKIM Provinsi Jawa Tengah. Sebaliknya tidak ada hubungan antara persepsi tanggung jawab dengan kepuasan kerja pegawai BKIM Provinsi Jawa Tengah

#### **REFERENSI**

1. *Riset Kesehatan Dasar Tahun 2013*. Badan Penelitian dan Pengembangan Kesehatan. Kementerian Kesehatan RI
2. Infodatin. *Situasi Gangguan Penglihatan dan Kebutaan*. Pusat Data dan Informasi Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. 2014.
3. Rencana Strategi Nasional Penanggulangan Gangguan Penglihatan dan Kebutaan untuk Mencapai Vision 2020 Kementerian Kesehatan Republik Indonesia
4. Wicaksono, Catur Wahyu.

- Rumah Sakit Mata Kota Semarang*. Skripsi. 2013.
5. Profil Balai Kesehatan Indera Masyarakat Provinsi Jawa Tengah 2016
  6. Hamidi. *Metode Penelitian Kuantitatif: Pendekatan Penulisan Proposal dan Laporan Penelitian*. Malang. UMM Press. 2008
  7. Furnham, Adrian. 2005. *The Psychology of Behavior at Work: The Individual in The Organization*. New York: Rotledge Press

