

HUBUNGAN KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA KADER LANSIA PADA POSYANDU LANSIA**THE RELATIONSHIP BETWEEN INDIVIDUAL CHARACTERISTICS AND JOB SATISFACTION ON THE PERFORMANCE OF ELDERLY CADRES AT THE ELDERLY POSYANDU**

¹ I Dewa Agung Gde Fanji Pradiptha* | ² Made Budiawan | ³ I Made Kusuma Wijaya | ⁴ Galih Gayatri

¹ Faculty of Medicine, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja, e-mail: gd.fanji@undiksha.ac.id

² Faculty of Medicine, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja, e-mail: made.budiawan@undiksha.ac.id

³ Faculty of Medicine, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja, e-mail: kusuma.wijaya@undiksha.ac.id

⁴ Faculty of Medicine, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja, e-mail: galih.gayatri@student.undiksha.ac.id

*Corresponding Author: gd.fanji@undiksha.ac.id

ARTICLE INFO

Article Received: April, 2025

Article Accepted: May, 2025

Article Published: August, 2025

ISSN (Print): 2088-6098

ISSN (Online): 2550-0538

Website:

<https://jurnal.stikespantiwaluya.ac.id/>

E-mail:

jkm Malang@gmail.com

DOI:

<https://doi.org/10.36916/jkm>

ABSTRAK

Latar belakang: Tingginya tingkat kematian karena penyakit tidak menular (PTM) mencapai sekitar 41 juta atau 74% dari total kematian di dunia setiap tahunnya. Pada 2023, lansia di Provinsi Bali mencapai 892,9 ribu jiwa (19,99% dari populasi). Peningkatan peran posyandu menjadi tanggung jawab bersama masyarakat, termasuk kader, yang tidak hanya memberikan informasi kesehatan tetapi juga mendorong masyarakat untuk berkunjung ke posyandu dan menerapkan pola hidup yang sehat.

Tujuan: Penelitian ini menganalisis hubungan karakteristik individu dan kepuasan kerja dengan kinerja kader lansia.

Metode: Penelitian ini termasuk dalam penelitian korelasional dengan metode *cross-sectional*, metode total sampling dengan sampel 34 kader lansia. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner untuk memperoleh informasi mengenai karakteristik individu dan tingkat kepuasan kerja, serta menggunakan lembar observasi untuk mengevaluasi kinerja kader dengan menggunakan uji *chi-square*.

Hasil: Penelitian ini membagi karakteristik individu meliputi usia, pendidikan dan masa kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara kinerja kader lansia dan pendidikan mereka, dengan nilai $p = 0,566$, masa kerja dengan kinerja mereka, dengan nilai $p = 0,292$, dan terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja, dengan nilai $p = 0,001$.

Implikasi: Peneliti selanjutnya dapat menjadikan penelitian ini sebagai acuan dalam meneliti lebih mendalam terkait hubungan karakteristik individu dengan kinerja dan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dan sumber literatur dalam menyusun strategi peningkatan kinerja kader posyandu.

Kata Kunci: Kader; Karakteristik Individu; Kinerja; Kepuasan; Lansia

ABSTRACT

Background: The high mortality rate due to non-communicable diseases (NCDs) reaches around 41 million or 74% of the total deaths in the world each year. By 2023, the elderly in Bali Province will reach 892.9 thousand people (19.99% of the population). Increasing the role of the Integrated Service Post is the shared responsibility of the community, including cadres, who not only provide health information but also encourage people to visit the Integrated Service Post and implement a clean and healthy lifestyle.

Purpose: This study analyses the relationship between individual characteristics and job satisfaction with the performance of elderly cadres.

Methods: This study is included in correlational research with a cross-sectional method using a total sampling method with a sample size of 34 elderly cadres. Data were collected through questionnaires to obtain information on individual characteristics and job satisfaction levels, and using observation sheets to evaluate cadre performance using the chi-square test.

Result: This study assessed individual characteristics, including age, education, and tenure. Findings indicated no significant relationship between age ($p=0,566$), education ($p=0,474$), or tenure ($p=0,292$) with the performance of elderly cadres. However, job satisfaction showed a significant relationship with performance ($p=0.001$)

Implication: Future researchers can make this research a reference in conducting more in-depth research related to the relationship between individual characteristics and performance, and factors that influence job satisfaction, and a source of literature in developing strategies to improve the performance of Integrated Service Post cadres.

Keywords: Cadre; Elderly; Individual Characteristics; Performance; Satisfaction

LATAR BELAKANG

Selama tiga dekade terakhir, terjadi peningkatan jumlah kasus Penyakit Tidak Menular (PTM) di Indonesia, sehingga diperlukan langkah pencegahan sejak dini dan upaya pengendalian faktor risikonya. Dalam hal ini, Puskesmas berperan penting sebagai garda terdepan dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat pada tingkat layanan dasar. Posyandu merupakan salah satu jenis upaya kesehatan yang dijalankan oleh kader kesehatan dengan pendampingan dari Puskesmas (Kemenkes RI, 2021). Secara teknis, pengendalian penyakit tidak menular (PTM) kronis dilakukan melalui pemberdayaan masyarakat, optimalisasi peran fasilitas pelayanan kesehatan primer, serta dukungan dari pemerintah daerah di tingkat desa, kabupaten, hingga provinsi (Dirjen P2M, 2019).

Sekitar 41 juta orang meninggal setiap tahun, atau 74% dari kematian dunia, dan 17 juta di antaranya meninggal sebelum usia 70 tahun yang mana 86% dari kematian dini ini terjadi di negara dengan pendapatan menengah ke bawah. Berdasarkan jenis PTM, kardiovaskular menyebabkan sekitar 17,9 juta kematian setiap tahun, diikuti kanker (9,3 juta), pernapasan kronis (4,1 juta), dan diabetes (2 juta, termasuk kematian karena komplikasi diabetes akibat penyakit ginjal kronis) (Ditjen P2P & Dan, 2023). Berdasarkan data yang dihimpun antara tahun 2017-2022, PTM menjadi penyebab utama kematian di Indonesia dengan kontribusi sebesar 7,04 juta jiwa atau 87,1% dari total 8,08 juta kematian (Santika, 2023). Konsisten dengan temuan tersebut, diketahui bahwa sekitar 80% morbiditas di Indonesia juga disebabkan oleh PTM, yang secara langsung berdampak pada peningkatan pembiayaan Kesehatan nasional yang mencapai Rp 118,16 Triliun atau mengalami peningkatan 18%-25% setiap tahun (Kemenkes, 2022b).

Berdasarkan data penduduk pada tahun 2023, jumlah lansia (usia ≥ 55 tahun) di Provinsi Bali diperkirakan mencapai 892,9 ribu jiwa, yang setara dengan 19,99% dari total populasi berdasarkan kelompok usia (BPS Prov Bali, 2023). Menurut data BPS Kabupaten Buleleng tahun 2020, 123.000 orang, atau 18,52% dari total populasi, adalah orang berusia 55 tahun ke atas (BPS Kab Buleleng, 2019). Berdasarkan data PTM di Kabupaten Buleleng, hipertensi menempati urutan pertama dengan jumlah kasus sebanyak 41.887 jiwa. Di posisi

kedua adalah Diabetes Melitus dengan 15.089 kasus, disusul oleh Infeksi Saluran Pernapasan Akut (ISPA) di peringkat ketiga dengan 11.573 kasus (Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng, 2020). Data PTM Puskesmas Sukasada I Tahun 2023 menunjukkan bahwa jumlah penderita Hipertensi di Wilayah Kerja Puskesmas Sukasada I sejumlah 3.588 jiwa, jumlah penderita Diabetes Mellitus sejumlah 697 jiwa dan jumlah penderita obesitas sejumlah 34.921 jiwa.

Persentase kabupaten/kota tahun 2021 yang melaksanakan pembinaan posyandu aktif mencapai 47,67% dari target 70%. Selain itu, rendahnya tingkat kepatuhan kader dalam melaporkan indikator kinerja serta belum optimalnya upaya deteksi dini masalah gizi yang ditunjukkan oleh rendahnya frekuensi kunjungan balita secara rutin (≥ 2 kali per tahun sebesar 63,7% menunjukkan bahwa pengelolaan Posyandu di tingkat nasional masih belum berjalan secara optimal (Kemenkes, 2022a). Data jumlah Posyandu yang tersebar di seluruh Indonesia tahun 2023 mencapai 338.881 dengan jumlah kader aktif sebanyak 1.059.466 (Kemenko PKM, 2023). Sedangkan, jumlah posyandu di Bali pada tahun 2023 mencapai 4.848 Posyandu dan Kabupaten Buleleng berada di posisi kedua posyandu terbanyak dengan jumlah 719 Posyandu (BPS Provinsi Bali, 2023).

Meningkatkan fungsi dan peran Posyandu, bukan hanya tugas pemerintah, tetapi juga masyarakat termasuk kader. Kader bertanggung jawab untuk mendorong orang lain untuk datang ke Posyandu dan menerapkan perilaku hidup yang sehat, serta memberikan informasi kesehatan (Kemenkes, 2023). Kinerja adalah pencapaian individu dalam menyelesaikan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang telah dibebankan. Pencapaian target kerja oleh individu dipengaruhi oleh faktor internal seperti motivasi dan kompetensi pribadi, serta faktor eksternal yang mencakup kondisi dan dinamika lingkungan kerja (Mangkunegara, 2019). Kinerja individu dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya karakteristik pribadi serta tingkat kepuasan kerja.

Karakteristik adalah sifat khas seseorang, sedangkan individu adalah makhluk hidup yang berdiri sendiri dan secara fisiologis bebas. Karakteristik seseorang menunjukkan bagaimana motivasi, inisiatif, kemampuan untuk bertahan, dan dampak tindakan mereka terhadap pekerjaan yang dilakukan (Warman Warman et al., 2022). Karakteristik individu berhubungan dengan kinerja karyawan (Canisius Kaban et al., 2023) (Wahyunanti et al., 2023). Beberapa karakteristik individu yang dapat memengaruhi kinerja karyawan meliputi: 1) Usia, Faktor usia berkaitan dengan tingkat produktivitas. Seiring bertambahnya usia, kecenderungan seseorang untuk berpindah pekerjaan cenderung menurun, dan peluang

untuk pekerjaan alternatif pun menjadi lebih terbatas karena keterampilan yang dimiliki cenderung lebih spesifik. 2) Tingkat Pendidikan, Pendidikan menunjukkan keragaman dalam organisasi. Umumnya, tingkat pendidikan yang lebih tinggi diharapkan mampu mendorong tercapainya kinerja yang lebih baik. 3) Masa Kerja, Masa kerja merujuk pada lamanya seseorang bekerja di suatu posisi, organisasi, atau bidang tertentu, semakin lama masa kerja, maka meningkatkan kontribusi positif terhadap kinerja (S. P. Robbins & Judge, 2019).

Kepuasan kerja merupakan perasaan subjektif yang berbeda pada setiap individu, tergantung pada nilai-nilai pribadi yang dimilikinya. Ketika suatu pekerjaan dianggap melebihi harapan atau keinginan individu, maka tingkat kepuasan terhadap pekerjaan tersebut akan cenderung lebih baik (Rivai Zainal, 2015). Tingkat kepuasan kerja dapat memengaruhi performa karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. (Edison Musa Kayoi et al., 2021)(Wahyunanti et al., 2023). Terdapat empat respon pegawai terhadap ketidakpuasan, yaitu: a) Keluar (*exit*), keinginan untuk keluar dari Perusahaan, b) Suara (*voice*), mencoba secara aktif untuk memperbaiki sesuatu, c) Loyalitas (*loyalty*), menunggu keadaan membaik dengan sendirinya, dan d) Pengabaian (*neglect*), mengabaikan sesuatu terjadi hingga memburuk (S. P. & J. T. A. Robbins, 2017)

Penelitian sebelumnya sudah menganalisis terkait hubungan karakteristik individu dengan kinerja dan kepuasan kerja pegawai, namun pada pelaksanaannya belum difokuskan pada pemberi layanan kesehatan yaitu kader lansia dan belum dilaksanakan di daerah wisata. Daerah wisata merupakan destinasi bagi para wisatawan saat berlibur, sehingga menambah kemungkinan proses penyebaran penyakit khususnya pada kelompok rentan seperti lansia. Lansia yang memiliki status kesehatan yang baik akan meminimalisir penyebaran penyakit menular akibat wisatawan sehingga mampu tetap produktif di masa tua. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh deskripsi mengenai karakteristik kader posyandu lansia, tingkat kepuasan kerja kader, serta kinerja kader dalam pelaksanaan tugas di posyandu lansia. Selain itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mempelajari bagaimana karakteristik individu berhubungan dengan kinerja kader posyandu lansia di wilayah kerja Puskesmas Sukasada I, serta bagaimana kepuasan kerja berhubungan dengan kinerja kader.

Penelitian ini difokuskan pada wilayah desa wisata yang berada dalam cakupan kerja Puskesmas Sukasada I, yakni Desa Sambangan, Desa Panji, dan Desa Kayu Putih. Daya tarik keindahan alam menjadikan ketiga desa tersebut sebagai destinasi wisata.

Peningkatan kinerja kader posyandu lansia di wilayah ini menjadi sangat penting dalam rangka mendukung pemberian pelayanan Kesehatan yang bermutu. Pelayanan tersebut berperan dalam meningkatkan status Kesehatan dan kualitas hidup lansia, sehingga mereka dapat berpartisipasi secara aktif dan produktif dalam berbagai kegiatan yang mendukung pengembangan ekonomi lokal di Kawasan desa wisata. Selain itu, peningkatan jumlah kunjungan wisatawan ke daerah tersebut perlu didukung dengan sumber daya manusia yang mumpuni, sebagai salah satu faktor pendukung terciptanya daya Tarik wisata yang berkelanjutan di Kabupaten Buleleng, Bali.

Hasil wawancara pada pemegang program Posyandu di Puskesmas Sukasada I menyebutkan bahwa Kader lansia di Desa Sambangan dan Desa Panji mendapatkan materi posyandu lansia terakhir pada tahun 2021, sedangkan di Desa Kayu Putih belum pernah mendapatkan materi posyandu lansia dalam 5 (lima) tahun terakhir, sehingga perlu dilakukan evaluasi pada kinerja kader lansia di daerah tersebut.

METODE

Penelitian ini menggunakan desain korelasional dengan pendekatan *cross-sectional*, yang mana variabel penyebab atau faktor risiko dan variabel akibat atau kasus diukur secara bersamaan pada objek penelitian dalam satu waktu yang sama (Hastono, 2016). Variabel penelitian ini adalah karakteristik individu kader lansia yang meliputi usia, pendidikan, dan masa kerja serta kepuasan kerja sebagai variabel independen, sedangkan kinerja kader lansia pada posyandu lansia sebagai variabel dependen.

Populasi penelitian adalah seluruh kader lansia di daerah wisata yang berada di wilayah kerja di Puskesmas Sukasada I yaitu sebanyak 34 kader baik yang berada di Desa Sambangan sejumlah 6 kader lansia, Desa Panji sejumlah 16 kader lansia dan Desa Kayu Putih sejumlah 12 kader lansia. Jenis pengambilan sampel menggunakan *nonprobability sampling* yaitu *total sampling*.

Penelitian ini berlangsung pada bulan juni 2024 di wilayah kerja Puskesmas sukasada I dan dinyatakan telah lolos etik dengan NO : 230/EA/KEPK-BUB-2024. Pengumpulan data menggunakan lembar observasi yang diadaptasi dari Buku Panduan Posyandu Lansia terbitan Kementerian Kesehatan Republik Indonesia Tahun 2021, serta kuesioner yang diadopsi dari penelitian terdahulu. Instrumen kuesioner tersebut telah melalui proses uji validitas dan reabilitas yang dilakukan pada tahun 2018. Kuesioner terdiri dari tiga bagian yaitu Bagian A yang berisikan pertanyaan mengenai karakteristik responden, Bagian B yang

berisikan pernyataan mengenai kepuasan kerja dan Bagian C terdiri dari lembar observasi kinerja kader saat memberikan layanan posyandu.

Analisis univariat digunakan untuk memberikan gambaran terkait karakteristik variabel penelitian, seperti kepuasan kerja perawat dan kinerja perawat. Analisis bivariat juga digunakan untuk melihat bagaimana dua variabel yang dianggap berhubungan satu sama lain (Notoatmodjo, 2014). Studi ini menggunakan analisis *uji chi-square* untuk menganalisis keterkaitan antara dua variabel yang dikaji (Hastono, 2016).

HASIL

Penelitian ini membahas hubungan antara karakteristik individu seperti usia, pendidikan dan masa kerja dengan kinerja kader lansia dan hubungan kepuasan kerja dengan kinerja kader lansia. Adapun hasil penelitian sebagai berikut :

Tabel 1 Hubungan Usia Dengan Kinerja Kader Lansia

Usia	Kinerja				Total		P-value
	Kinerja Buruk		Kinerja Baik		n	%	
	n	%	n	%			
Dewasa awal	6	37,5	10	62,5	16	100	0,556
Dewasa akhir	2	18,2	9	81,8	11	100	
Lansia awal	2	28,6	5	71,4	7	100	
Jumlah	10	29,4	24	70,6	34	100	

Sumber: Data Primer, 2024 (n=34)

Pada tabel 1 diperoleh ada sebanyak 10 (62,5%) kader lansia dengan rentang usia dewasa awal yang memiliki kinerja baik, sedangkan kader lansia dengan rentang usia dewasa akhir yang memiliki kinerja baik sebanyak 9 (81,8%). Hasil uji diperoleh tidak ada hubungan yang signifikan antara usia dengan kinerja kader lansia dengan nilai $p = 0,566$.

Tabel 2 Hubungan Pendidikan Dengan Kinerja Kader Lansia

Pendidikan	Kinerja				Total		P-value
	Kinerja Buruk		Kinerja Baik				
	n	%	n	%	n	%	
< SMP	2	16,7	10	83,3	12	100	0,474
SMA	6	35,3	11	64,7	17	100	
Sarjana	2	40	3	60	5	100	
Jumlah	10	29,4	24	70,6	34	100	

Sumber: Data Primer, 2024 (n=34)

Pada tabel 2 diketahui ada sebanyak 10 (83,3%) kader lansia dengan pendidikan <SMP yang memiliki kinerja baik, sedangkan kader lansia dengan pendidikan Sarjana yang memiliki kinerja baik sebanyak 3 (60%). Hasil uji diperoleh tidak ada hubungan yang signifikan antara pendidikan dengan kinerja kader lansia dengan nilai $p = 0,474$.

Tabel 3 Hubungan Masa Kerja Dengan Kinerja Kader Lansia

Tabel 3 Hubungan Masa Kerja Dengan Kinerja Rader Lansia							
Masa Kerja	Kinerja				Total		P-value
	Kinerja Buruk		Kinerja Baik				
	n	%	n	%	n	%	
< 1 tahun	2	50	2	50	4	100	0,292
1-5 tahun	3	17.6	14	82.4	17	100	

> 5 tahun	5	38,5	8	61,5	13	100
Total	10	29,4	24	70,6	34	100

Sumber: Data Primer, 2024 (n=34)

Pada tabel 3 diperoleh ada sebanyak 2 (50%) kader lansia dengan masa kerja <1 tahun yang memiliki kinerja baik, sedangkan kader lansia dengan masa kerja 1-5 tahun yang memiliki kinerja baik sebanyak 14 (82,4%). Hasil uji diperoleh tidak ada hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan kinerja kader lansia dengan nilai $p = 0,292$.

Tabel 4 Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Kader Lansia

Kepuasan Kerja	Kinerja				Total	P-value
	Kinerja Buruk		Kinerja Baik			
	n	%	n	%	n	%
Tidak Puas	6	85,7	1	14,3	7	100
Puas	4	14,8	23	85,2	27	100
Total	10	29,4	24	70,6	34	100

Sumber: Data Primer, 2024 (n=34)

Pada hasil analisis hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja kader lansia di tabel 4 dapat diketahui bahwa ada sebanyak 1 (14,3%) kader lansia yang tidak puas memiliki kinerja baik, sedangkan kader lansia yang puas memiliki kinerja baik sebanyak 23 (85,2%). Hasil uji diperoleh ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja kader lansia dengan nilai $p = 0,001$.

PEMBAHASAN

Penelitian menunjukkan tidak ada hubungan signifikan antara kinerja kader lansia dengan variabel seperti usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Meskipun tidak signifikan secara statistik, analisis menunjukkan bahwa kader lansia pada usia dewasa akhir cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dari kader lansia pada usia dewasa awal. Ini disebabkan karena kader lansia pada usia dewasa akhir cenderung memiliki pengalaman kerja yang lebih baik dari usia dewasa awal dan lebih aktif dalam memberikan layanan dibandingkan usia lansia awal.

Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan tidak ada hubungan yang signifikan antara kinerja kader lansia dengan tingkat pendidikan. Kader lansia dengan tingkat pendidikan di bawah SMP cenderung memiliki kinerja lebih baik karena kader tersebut bekerja lebih lama dibandingkan dengan kader berpendidikan lebih tinggi. Hasil analisis juga didapatkan tidak ada korelasi yang signifikan antara masa kerja dan kinerja kader. Kader dengan masa kerja lebih dari satu tahun cenderung lebih baik bekerja dibandingkan dengan kader yang bekerja kurang dari satu tahun atau lebih dari lima tahun. Ini disebabkan karena sebagian besar kader tersebut telah mencapai usia dewasa akhir.

Usia dewasa merupakan tahap kehidupan yang paling aktif dalam berpartisipasi pada kegiatan sosial dan kemasyarakatan. Berdasarkan teori perkembangan psikososial dari Wheley dan Wong, usia dewasa dibagi menjadi tiga kategori: 1) usia 21–35 tahun disebut *early adulthood*, yaitu fase di mana individu mulai membangun hubungan dan komitmen hidup; 2) usia 36–45 tahun disebut *young and middle adulthood*, ditandai dengan fokus pada pembagian peran serta tanggung jawab rumah tangga; dan 3) usia di atas 45 tahun disebut *later adulthood*, yaitu fase di mana individu umumnya memiliki motivasi yang stabil dan menunjukkan kepedulian sosial yang semakin tinggi (Zuliyanti & Hidayati, 2021).

Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang tidak menemukan adanya keterkaitan langsung antara karakteristik individu dengan kinerja (Astuti et al., 2020) (Ertekin & Avunduk, 2021) (Sadakah et al., 2021). Selain itu, perlu adanya variabel mediasi seperti kepuasan kerja sehingga karakteristik individu memiliki hubungan yang positif dengan kinerja pegawai. Apapun faktor individu yang berpengaruh terhadap kinerja adalah kekuatan karakter yaitu perbedaan individu yang dihargai secara positif dan tercermin dalam pikiran individu (misalnya, mempertimbangkan konsekuensi perilaku sebelum bertindak), perasaan (misalnya menikmati kerja sama tim), dan perilaku. (misalnya, terlibat dalam kegiatan belajar). Penelitian ini menunjukkan bahwa kekuatan karakter merupakan prediktor yang relevan dengan kinerja pekerjaan (Harzer et al., 2021). Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori yang menunjukkan karakteristik individu berdampak pada peningkatan kinerja, sehingga perlu dilakukan analisis mendalam terkait jenis-jenis karakteristik individu yang dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seperti yang dilakukan oleh penelitian sebelumnya seperti bidang pekerjaan (Kunanti et al., 2022).

Hasil analisis penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya yaitu menunjukkan adanya korelasi yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Budhiana et al., 2022; Memon et al., 2023; Nasution et al., 2024; Sanjaya et al., 2023; Sengar & Pandey, 2024; Suhartono et al., 2023; Syafrizal et al., 2021; Wahyuhadi et al., 2023). Kepuasan kerja meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang sangat puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki pandangan positif, sedangkan karyawan yang tidak puas biasanya memiliki pandangan buruk tentang pekerjaan mereka (S. Robbins, 2015). Meskipun penelitian sebelumnya belum secara khusus meneliti hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja kader lansia, namun menunjukkan adanya korelasi yang

signifikan antara keduanya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan pegawai yang puas dengan pekerjaannya cenderung berkinerja lebih baik.

Keterbatasan penelitian ini sampel yang masih minimal yaitu 34 kader lansia sehingga data yang didapatkan masih kurang bervariasi. Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian terkait dengan jumlah sampel yang lebih banyak dengan berfokus pada hubungan karakteristik responden dengan kinerja kader lansia.

KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini menunjukkan adanya hubungan signifikan antara karakteristik individu (usia, pendidikan, dan masa kerja) dengan kinerja kader posyandu lansia, dengan nilai p berkisar antara 0,292 hingga 0,566. Sebaliknya, terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja kader posyandu lansia, dengan nilai p sebesar 0,001. Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar pihak terkait, khususnya penanggung jawab program di Puskesmas dan aparat desa, dapat bekerja sama untuk menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja kader lansia, guna meningkatkan kinerja mereka dalam mengelola posyandu lansia. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi acuan oleh peneliti selanjutnya saat meneliti faktor lain yang memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja kader lansia.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, R. P., Bahtera, N. I., Atmaja, E. J. J., & Sandira, I. (2020). The Influence of Personal Characteristics on Performance through Entrepreneurial Behavior of Muntok Pepper Farmers. *Society*, 8(2), 818–835. <https://doi.org/10.33019/society.v8i2.249>
- BPS Kab Buleleng. (2019, September 10). *Penduduk Kabupaten Buleleng Menurut Kelompok Umur, 2010-2020*. <https://Bulelengkab.Bps.Go.Id/Statictable/2015/03/18/63/Penduduk-Kabupaten-Buleleng-Menurut-Kelompok-Umur-2010-2020-000-Jiwa-.Html>.
- BPS Prov Bali. (2023). *Proyeksi Penduduk Provinsi Bali Menurut Kelompok Umur (Ribuan Jiwa), 2021-2023*. <https://Bali.Bps.Go.Id/Indicator/12/184/1/Proyeksi-Penduduk-Provinsi-Bali-Menurut-Kelompok-Umur.Html>.
- BPS Provinsi Bali. (2023). *Jumlah Rumah Sakit Umum, Rumah Sakit Khusus, Puskesmas, Klinik Pratama, dan Posyandu Menurut Kabupaten/Kota di Provinsi Bali, 2023*. <https://Bali.Bps.Go.Id/Id/Statistics-Table/3/YmIzemNGUkNVbZLVVhObIREWnZXbkEzWld0eVVUMDkjMw==/Jumlah-Rumah-Sakit-Umum--Rumah-Sakit-Khusus--Puskesmas--Klinik-Pratama--Dan-Posyandu-Menurut-Kabupaten-Kota-Di-Provinsi-Bali--2020.Html?Year=2023>.

- Budhiana, J., Affandi, T. N. R., & Ede, A. R. La. (2022). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Umum Daerah Al – Mulk Kota Sukabumi. *Journal of Nursing Practice and Education*, 2(02), 69–79. <https://doi.org/10.34305/jnpe.v2i2.452>
- Buelow, M. T., & Cayton, C. (2020). Relationships between the big five personality characteristics and performance on behavioral decision making tasks. *Personality and Individual Differences*, 160. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.109931>
- Canisius Kaban, P., Siswanti, Y., & Widjanarko, H. (2023). The Effect of Job Stress and Individual Characteristics on Performance with Emotional Intelligence as a Moderating Variable in Employees of the Sales Division of PT Multi Guna Nusantara. *Journal of Business Innovation and Research*, 2(2), 185–194. <https://doi.org/10.31315/jubir.v2i2.11093>
- Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng. (2020). *Profil Kesehatan Kabupaten Buleleng*. <https://Diskes.Baliprov.Go.Id/Download/Profil-Kesehatan-Buleleng-2021/>.
- Dirjen P2M. (2019). *Buku Pedoman MANAJEMEN PENYAKIT TIDAK MENULAR*.
- Ditjen P2P, & Dan, P. (2023). *DITJEN P2P LAPORAN KINERJA SEMESTER I TAHUN 2023*.
- Edison Musa Kayoi, Bonifasia Elita Bharanti, & Sri Listyarini. (2021). The Influence of Leadership Style, Organizational Culture, and Job Satisfaction on Employee Performance Department of Education and Culture of Yapen Islands. *Britain International of Humanities and Social Sciences (BloHS) Journal*, 3(2), 370–383. <https://doi.org/10.33258/biohs.v3i2.466>
- Ertekin, A. B., & Avunduk, Y. (2021). The Relationship between Job Satisfaction and Job Performance: A Study on Sports Industry. *Journal of Educational Issues*, 7(2), 133. <https://doi.org/10.5296/jei.v7i2.18949>
- Harzer, C., Bezuglova, N., & Weber, M. (2021). Incremental Validity of Character Strengths as Predictors of Job Performance Beyond General Mental Ability and the Big Five. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.518369>
- Hastono, S. P. (2016). *Analisa Data Kesehatan*. Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia.
- Inayat, W., & Jahanzeb Khan, M. (2021). A Study of Job Satisfaction and Its Effect on the Performance of Employees Working in Private Sector Organizations, Peshawar. *Education Research International*, 2021. <https://doi.org/10.1155/2021/1751495>
- Kemenkes. (2022a). *Laporan Kinerja Kementrian Kesehatan Tahun 2021*.
- Kemenkes. (2022b). *Masalah Kesehatan Indonesia Saat Ini*. <https://Kemas.Kemkes.Go.Id/Konten/133/0/Masalah-Dan-Tantangan-Kesehatan-Indonesia-Saat-Ini>.
- Kemenkes. (2023). *Webinar Peran Kader Dalam Gerakan Bulan Peduli Posyandu Sukses Dilaksanakan*.
- Kemenkes RI. (2021). *Petunjuk Teknis Pelaksanaan Posyandu Lanjut Usia dan Posbindu PTM Terintegrasi*.
- Kemenko PKM. (2023). *Posyandu Miliki Peran Penting Ciptakan Generasi Emas Indonesia*. <https://www.kemenkopmk.go.id/Posyandu-Miliki-Peran-Penting-Ciptakan-Generasi-Emas->

- Indonesia#:~:Text=Sementara%20itu%2C%20jumlah%20Posyandu%20juga,Kader%20aktif%20berjumlah%201.059.466.
- Kunanti, W. S., Nasharuddin, Wulandari, W., & Hermawati, A. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kompetensi Karyawan (Studi Pada Karyawan Departemen Liquid Pt Indolakto Di Purwosari). *Journal Of Innovation Research And Knowledge*, 2(1), 15–25. <https://doi.org/https://doi.org/10.53625/jirk.v2i1.2413>
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Memon, A. H., Khahro, S. H., Memon, N. A., Memon, Z. A., & Mustafa, A. (2023). Relationship between Job Satisfaction and Employee Performance in the Construction Industry of Pakistan. *Sustainability (Switzerland)*, 15(11). <https://doi.org/10.3390/su15118699>
- Nasution, V. S., Wasiyem, W., & Hasibuan, R. (2024). The Relationship Between Job Satisfaction and Performance of Inpatient Nurses at Malahayati Islamic Hospital Medan. *Journal La Medihealtico*, 5(3), 553–561. <https://doi.org/10.37899/journallamedihealtico.v5i3.1379>
- Notoatmodjo, S. (2014). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Rineka Cipta.
- Rivai Zainal, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik* (3rd ed.). Rajawali Pers.
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. In *Problems and Perspectives in Management* (Vol. 19, Issue 3, pp. 162–174). LLC CPC Business Perspectives. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)
- Robbins, S. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Medika.
- Robbins, S. P. & J. T. A. (2017). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Medika.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (Vol. 18). Salemba Medika.
- Sadakah, S., Chairunnisah, R., Andriani, H., Permana, Y. R., Hasanah, U., Qudsi, J., Alamsyah, N., Supinganto, A., Nik Arifin, N. A. B., Saleh, M. N. Bin, & Firmansyah, M. (2021). Hubungan Karakteristik Individu dengan Kinerja Petugas Rekam Medis pada Rumah Sakit Swasta di Kota Mataram. *Jurnal Kesehatan Vokasional*, 5(4), 208. <https://doi.org/10.22146/jkesvo.60226>
- Sanjaya, W., Meliana Sari, F., Studi, P., Keperawatan, S., Tinggi, S., & Sukabumi, I. K. (2023). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rsud Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Health Society*, 12(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.62094/jhs.v12i1.75>
- Santika, E. (2023). *Jumlah Kematian di Indonesia Berdasarkan Penyebabnya (2017-2022)*. Katadata Media Network.
- Sengar, S., & Pandey, M. (2024). To Study the Effect of Job Satisfaction on the Performance of Academic Faculties Working in Private Colleges and Private Universities in Indore. *International Journal for Global Academic & Scientific Research*, 3(1), 13–24. <https://doi.org/10.55938/ijgasr.v3i1.69>
- Suhartono, S., Sulastiningsih, S., Chasanah, U., Widiastuti, N., & Purwanto, W. (2023). THE RELATIONSHIP OF LEADERSHIP, DISCIPLINE, SATISFACTION, AND PERFORMANCE: A CASE STUDY OF STEEL MANUFACTURE IN INDONESIA.

- International Journal of Professional Business Review*, 8(2).
<https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i2.1146>
- Syafrizal, R., Yulihastri, Y., & Putri, Z. M. (2021). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(3), 1135.
<https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i3.1716>
- Zuliyanti, N. I., & Hidayati, U. (2021). Pengaruh Usia dan Insentif terhadap Kinerja Kader Posyandu di Kabupaten Purworejo. *Indonesian Journal of Midwifery*, 4(2).
<https://doi.org/https://doi.org/10.35473/ijm.v4i2.1000>
- Wahyuhadi, J., Hidayah, N., & Aini, Q. (2023). Remuneration, Job Satisfaction, and Performance of Health Workers During the COVID-19 Pandemic Period at the Dr. Soetomo Hospital Surabaya, Indonesia. *Psychology Research and Behavior Management*, 16, 701–711. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S396717>
- Wahyunanti, T., Ardiana, I. D. K. R., & Ridwan, M. S. (2023). The Effects of Individual Characteristics, Employees Commitment, Job Stress on Job Satisfaction and Employees Performance in PT. Timbul Persada in Tuban East Java. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 2(10), 4079–4088. <https://doi.org/10.55927/eajmr.v2i10.6360>
- Warman Warman, Nurlaili Nurlaili, Lorensius Lorensius, Yustinus Sanda, Aries Sutriyanto, Kristianus, Puji Sukur, & Sari Rejeki. (2022). *Perilaku Organisasi di Bidang Pendidikan*. Jejak Pustaka.
- Zainuddi, Asri Djauhar, & Suyuti. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bosowa Berlian Motor Cabang Kendari The Influence Of Individual Characteristics And Work Environment On Employee Performance At Pt. Bosowa Berlian Motor, Kendari Branch. *Jurnal Of Economic and Business*, 1(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.54297/sjeb.Vol2.Iss1.183>