



## **Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja SDM di UPTD Puskesmas Tawangrejo**

**Henrico Roberta Veonardo<sup>1\*</sup>, Retno Widiarini<sup>1</sup>, Karina Nur Ramadhanintyas<sup>2</sup>**

<sup>1</sup> Program Studi Kesehatan Masyarakat, Administrasi Kebijakan Kesehatan, STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun

<sup>2</sup> Program Studi Kesehatan Masyarakat, Biostatistik, STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun

\*Corresponding author : [hendriko629@gmail.com](mailto:hendriko629@gmail.com)

Info Artikel : Diterima 25 Juni 2022; Disetujui 11 September 2022; Publikasi 1 Desember 2022

### **ABSTRAK**

**Latar belakang:** Telah terjadi penurunan nilai SKP di UPTD Puskesmas Tawangrejo pada tahun 2017 (1,021%) dan 2019 (2,68%). Hasil survei pendahuluan yang dilakukan diketahui pula masih terdapat beberapa responden yang merasa tidak puas dan kurang puas akan pekerjaannya. Oleh karena itu perlu dilakukan analisis terkait pengaruh tingkat kepuasan kerja terhadap kinerja SDM di puskesmas tersebut. Sehingga peneliti akan menganalisis tingkat kepuasan kerja terhadap kinerja SDM di UPTD Puskesmas Tawangrejo.

**Metode:** Penelitian kuantitatif ini dilakukan dengan pendekatan *cross sectional*. Pengambilan sampel sebanyak 42 responden dari 73 total populasi dengan teknik *simple random sampling*. Data yang ada akan dianalisis menggunakan uji regresi ordinal menggunakan *SPSS for Windows*.

**Hasil:** Diketahui nilai sig 0,001<0,1 menunjukkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak Sedangkan besaran nilai Nagelkerke ialah 0,037.

**Simpulan:** Terdapat pengaruh kerpuasan kerja terhadap kinerja SDM. Selain itu diketahui pula bahwa besaran pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap tkinerja yang terjadi ialah sebesar 37,3%.

**Kata kunci:** kepuasan kerja; kinerja SDM; UPTD Puskesmas Tawangrejo

### **ABSTRACT**

**Title:** *Analysis of Job Satisfaction Level in HR Performance of UPTD Puskesmas Tawangrejo*

**Background:** *There has been a decrease in the value of SKP at UPTD Puskesmas Tawangrejo in 2017 (1.021%) and 2019 (2.68%). The results of the survey conducted, it is also known that there are still some respondents who feel dissatisfied and not satisfied with their work. So that researcher will analyze the job satisfaction level on HR performance at the UPTD Puskesmas Tawangrejo.*

**Method:** *The purpose of this study is to analyze the effect of job satisfaction level on HR performance at UPTD Puskesmas Tawangrejo. This quantitative study was conducted with a cross-sectional approach. Sampling as many as 42 respondents from 73 total population with simple random sampling technique. The existing data will be analyzed using ordinal regression test using SPSS for Windows*

**Result:** *It is known that sig value 0.001<0.1 which shows that H<sub>0</sub> is rejected while the Nagelkerke value is 0.037*

**Conclusion:** *It was revealed that there is an effect of job satisfaction on HR performance. In addition, it is also known that the magnitude of the effect of the job satisfaction variable on performance is 37.3%.*

**Keywords:** *job satisfaction; HR performance; UPTD Puskesmas Tawangrejo*

### **PENDAHULUAN**

Unit pelayanan kesehatan tingkat pertama dan paling depan ialah puskesmas. Sehingga puskesmas memiliki tugas untuk meraih tujuan pembangunan dalam bidang kesehatan di wilayah naungannya melalui beberapa kebijakan-kebijakan yang dibuat

khususnya pada sektor kesehatan. Melihat hal tersebut tentunya semua pihak yang terlibat dalam puskesmas khususnya Sumber Daya Manusianya dituntut memiliki kinerja yang cukup mumpuni.

Terdapat beberapa indikator yang bisa menjadi penentu baik tidaknya kinerja dari SDM tersebut,

diantaranya mutu yang dihasilkan, kuantitas yang dikerjakan, penyelesaian pekerjaan, serta kewajiban yang dilaksanakannya.<sup>1</sup> Baik tidaknya kinerja seorang SDM diakibatkan beberapa faktor, diantaranya internal SDM itu sendiri, lingkungan dalam organisasi, serta lingkungan luar organisasi.

UPTD Puskesmas Tawangrejo merupakan salah satu puskesmas di Kota Madiun dengan wilayah kerja sebanyak 4 kelurahan dengan jumlah total penduduk sebesar 53.698 orang pada tahun 2021. Mengingat puskesmas tersebut merupakan puskesmas induk di wilayah kerjanya, tentu beban kerja SDM dan tuntutan masyarakat begitu besar terhadap puskesmas.

Hal tersebut secara tak langsung berdampak pada data Sasaran Kerja Pegawai (SKP) tahun 2016-2020 puskesmas tersebut, di mana terjadi penurunan pada tahun 2017 (1,021%) dan 2019 (2,68%). Penurunan yang terjadi menjadi salah satu indikator bahwa SDM yang ada belum dapat menjalankan tugasnya secara maksimal dan sesuai dengan harapan.

Penurunan kinerja pegawai tersebut dapat menimbulkan sebuah masalah baru dalam organisasi, baik dalam waktu dekat maupun panjang. Hal ini tercermin pada hasil Penilaian Kinerja Puskesmas (PKP) tahun 2021, diketahui bahwa Upaya Kesehatan Perorangan (UKP) terdapat 5 dari 8 indikator (62,5%) yang tidak memenuhi target. Hal serupa juga ditemui pada bagian Manajemen Umum, di mana terdapat 6 dari 16 indikator (37,5%) yang juga tidak memenuhi target.

Berdasarkan hasil penelitian Mansyur, dkk (2021) di Puskesmas Tamalanrea Jaya Kota Makassar diketahui bahwa terdapat 26 dari 35 pegawai (74,3%) yang memiliki kinerja kurang.<sup>2</sup> Hasil yang hampir sama juga diungkap pada penelitian Sianturi, dkk (2019) di Puskesmas Rantang Medan Petiasih, di mana terdapat 10 dari 36 pegawai (55,5%) yang memiliki kinerja tidak baik.<sup>3</sup>

Beberapa faktor yang mempengaruhi buruknya hasil kinerja seorang pegawai dapat diakibatkan oleh beberapa penyebab, seperti dukungan sumber daya, strategi organisasi, sistem manajemen, dan kompensasi organisasi, lalu yang terakhir disebabkan oleh faktor di luar organisasi, yaitu suatu hal yang terjadi di luar organisasi. Kepuasan kerja sendiri dapat dikatakan sebagai salah satu faktor dari dalam SDM yang dapat berpengaruh terhadap hasil kerjanya, yaitu terkait apa yang dirasakan baik itu senang maupun tidak senang akan pekerjaannya.

Hal tersebut didukung oleh penelitian Arifin, dkk (2018) serta Sultan, dkk (2020) yang masing-masing dilakukan di Puskesmas Summersari Kecamatan Rowokangkung Kabupaten Lumajang dan Badan Pendapatan Kota Makassar dimana kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja secara signifikan.<sup>4,5</sup> Peneliti lain yang dilakukan Irenawati (2020) juga mengungkapkan bahwa kepuasan kerja

memiliki pengaruh pada kinerja di RS Marinir Cilandak.<sup>6</sup>

Beberapa dimensi kepuasan kerja yang menggambarkan suatu pekerjaan, diantaranya pekerjaan itu sendiri, supervisor, teman kerja, promosi, serta gaji.<sup>7</sup> Di sisi lain, psikologi, fisik, finansial, hingga sosial menjadi beberapa faktor yang memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Survei yang telah dilakukan sebelumnya di UPTD Puskesmas Tawangrejo diketahui masih terdapat responden yang merasa tidak puas terhadap beberapa sub indikator, yaitu tunjangan lain, promosi karir berjenjang dan program pengembangan diri. Sedangkan responden yang merasa kurang puas masih terjadi di hampir seluruh sub indikator kepuasan kerja yang dinilai, kecuali pada sub indikator gaji pokok.

Topik permasalahan yang diangkat dalam penelitian kali ini ialah data SKP puskesmas tahun 2016-2020 yang mengalami penurunan. Serta di dukung dengan data survei pendahuluan terkait kepuasan kerja yang masih terdapat beberapa responden merasa kurang puas dan tidak puas terhadap beberapa sub indikator kepuasan kerja. Jadi peneliti akan melakukan riset di UPTD Puskesmas Tawangrejo dengan judul "Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) di UPTD Puskesmas Tawangrejo".

## MATERI DAN METODE

Pendekatan *cross sectional* akan digunakan dalam penelitian kuantitatif ini. SDM UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun tahun 2022 yang berjumlah 73 orang merupakan populasi penelitian, dimana 42 diantaranya akan diambil sebagai sampel berdasarkan rumus Slovin dimana  $d=0,1$  menggunakan *probability sampling* dimana metode yang digunakan ialah *simple random sampling*.

Kepuasan kerja menjadi *independent variable* yang diteliti sedangkan kinerja SDM menjadi *dependent variable* yang akan diteliti. Data terkait karakteristik responden dan kepuasan kerja didapatkan dari kuesioner dengan diisi secara langsung oleh responden sedangkan data kinerja SDM diisi oleh kepala puskesmas. Kemudian akan dilakukan analisis univariat dan analisis bivariat dengan uji regresi ordinal untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja SDM di UPTD Puskesmas Tawangrejo

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Jumlah responden penelitian ini berjumlah 42 SDM UPTD Puskesmas Tawangrejo. Karakteristik responden dapat dilihat dalam Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah	Persentase (%)
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	9	21,4
Perempuan	33	78,6
<b>Umur</b>		
17-25 tahun	3	7,1
26-35 tahun	16	38,1
36-45 tahun	12	28,6
46-55 tahun	11	26,2
<b>Pendidikan Terakhir</b>		
SMA	5	11,9
D3	24	57,1
S1	13	31
<b>Status Kepegawaian</b>		
PNS	34	81
Tenaga Kontrak	4	9,5
Tenaga Lepas	2	4,8
Magang	2	4,8
<b>Masa Kerja</b>		
<= 2 tahun	11	26,2
>2 tahun	31	73,8
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer, 2022

Mayoritas responden memiliki jenis kelamin perempuan (78,6%), umur antara 26-35 tahun, pendidikan terakhir D3 (57,1%), status kepegawaian PNS (81%), masa kerja >2 tahun (73,8%). Karakteristik responden tersebut tentunya dapat dijadikan acuan untuk mengetahui latar belakang responden dalam penelitian meskipun tidak diteliti secara langsung.

### Kepuasan Kerja

Data penelitian terkait kepuasan kerja di UPTD Puskesmas Tawangrejo diketahui sebagian besar responden (83,3%) telah merasa puas terhadap pekerjaannya. Hanya sebagian kecil responden saja (7,1%) yang merasa tidak puas terhadap pekerjaannya.

Tabel 2. Tingkat Kepuasan Kerja Responden di UPTD Puskesmas Tawangrejo

	Jumlah	Persentase (%)
Tidak Puas	3	7,1
Puas	35	83,3
Sangat Puas	4	9,5
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer, 2022

Tingkat kepuasan kerja dalam penelitian ini dinilai berdasarkan gaji, promosi, atasan, teman sekerja, dan pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja merupakan sebuah hal yang memiliki peran begitu penting dalam sebuah organisasi karena sebagai gambaran sikap emosional dari tiap SDM yang

menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang dilakukannya.

Penelitian Almu'awwanah (2017) memiliki hasil analisis kepasan kerja yang hampir sama dimana 93,3% respondennya telah merasa puas dengan pekerjaannya.<sup>8</sup> Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Sinaga (2018) di Instalasi Rawat Inap RS Martha Friska Medan dimana mayoritas responden (53,2%) merasa kurang puas terhadap hubungan dengan sesama rekan kerja.<sup>9</sup>

Hasil ini diakibatkan oleh beberapa faktor, salah satunya ialah sarana prasarana kerja yang secara tak langsung dapat mempengaruhi jalannya pekerjaan hingga ke tingkat kepuasan kerja SDM. Tidak hanya itu, keterampilan dan kemampuan juga memiliki hubungan yang erat dengan waktu kerja, perlengkapan kerja, hingga kesehatan pegawai yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Namun pada penelitian kali ini ditemukan data bahwa terdapat beberapa permasalahan terkait kepuasan kerja, seperti bonus yang didapatkan, promosi karir berjenjang dan bagaimana program tersebut berjalan dengan adil, dan gaya kepemimpinan atasan. Selain itu terdapat pula permasalahan lain, yaitu rasa saling percaya antar pegawai dan beban kerja di puskesmas tersebut. Hal tersebut menjadi sebuah permasalahan karena berdasarkan hasil analisis diketahui masih banyak responden yang kurang puas bahkan tidak puas dibandingkan dengan faktor lainnya.

### Kinerja SDM

Penelitian terkait kinerja SDM di UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun menyebutkan bahwa SDM dengan kinerja yang baik memiliki jumlah yang dominan yaitu 78,6%. Hal ini memiliki selisih yang begitu jauh jika dibandingkan dengan SDM yang memiliki kinerja kurang yaitu hanya 21,4% saja.

Tabel 3. Kinerja Responden di UPTD Puskesmas Tawangrejo

	Jumlah	Persentase (%)
Kurang	9	21,4
Baik	33	78,6
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer, 2022

Terdapat beberapa indikator penilaian kinerja yang dilakukan, diantaranya mutu kerja, kuantitas kerja, penyelesaian tugas, dan kewajiban. Pada dasarnya kinerja dapat dijadikan sebagai alat ukur secara keseluruhan akan hasil yang diperoleh SDM sesuai dengan kriteria selama periode waktu penilaian kinerja.

Sasaran Kerja Pegawai (SKP) puskesmas tahun 2016-2020 juga mendukung hasil penelitian ini dimana tiap tahunnya berada di kategori baik meskipun sempat mengalami dua kali penurunan, yaitu pada 2017 dan 2019. Baik tidaknya kinerja seorang SDM dipengaruhi oleh beberapa faktor,

diantaranya internal SDM itu sendiri, lingkungan dalam organisasi, serta lingkungan luar organisasi.

**Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja SDM**

Berdasarkan uji regresi ordinal diketahui bahwa nilai sig ialah 0,003. Diketahui bahwa  $sig\ 0,003 < 0,1$

yang artinya terdapat pengaruh tingkat kepuasan kerja terhadap kinerja SDM di UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun. Selain itu nilai Nagelkerke sebesar 0,373 yang artinya tingkat kepuasan kerja mempengaruhi kinerja SDM sebesar 37,3%.

Tabel 4. Pengaruh Tingkat Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja SDM di UPTD Puskesmas Tawangrejo

		Kinerja				Total	Persentase (%)	Sig	Nagelkerke
		Kurang	Persentase	Baik	Persentase				
Kepuasan Kerja	Tidak Puas	3	7,1	0	0	3	7,1	0,003	0,373
	Puas	6	14,3	29	69,1	35	83,3		
	Sangat Puas	0	0	4	9,5	4	9,5		
<b>Total</b>		<b>9</b>	<b>21,4</b>	<b>33</b>	<b>78,6</b>	<b>42</b>	<b>100</b>		

Sumber: Data Primer, 2022

Setiap SDM yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti memiliki rasa kepuasan yang berbeda-beda akan pekerjaannya. Semakin senang akan pekerjaannya tentu akan sebanding pula dengan kepuasan kerja yang juga dirasakannya. Bahkan secara tak langsung kepuasan kerja cenderung akan meningkatkan produktifitas kerja tiap SDM.

Hasil serupa juga ditemui pada penelitian Almu'awwanah (2017) di RS Paru Dungus Madiun dimana kepuasan kerja memiliki hubungan dengan kinerja.<sup>8</sup> Hal yang serupa pun diungkapkan pada penelitian Damyanti, Hanafi, dan Cahyadi (2018) di RSI Siti Khadijah Palembang bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh kepuasan kerja.<sup>10</sup>

Hasil yang sedikit berbeda diketahui terjadi di RSUD Bhakti Dharma Husada Surabaya. Penelitian yang dilakukan Muhadi (2016) tersebut mengungkapkan bahwa tidak semua indikator kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.<sup>11</sup> Hal ini dikarenakan hanya indikator atasan dan promosi saja yang memiliki pengaruh, sedangkan indikator pekerjaan, upah, dan teman kerja tidak berpengaruh.

Hasil yang sejalan dengan penelitian tersebut juga ditemukan pada penelitian Horhoruw (2017) di RSUD Dr. M. Haulussy Ambon. Karena 50% indikator yang diteliti, yaitu pengawasan dan manajemen rumah sakit tidak memiliki pengaruh. Sedangkan indikator rekan kerja dan imbalan jasa memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.<sup>12</sup>

Beberapa penelitian yang mengungkapkan hal berbeda akan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja tersebut tentu memiliki latar belakang yang berbeda. Pada dasarnya internal SDM, internal organisasi, dan eksternal organisasi menjadi beberapa hal yang mampu mempengaruhi kinerja. Meskipun terdapat banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja, Wirawan (2009) mengungkapkan bahwa dari sekian banyak faktor, kinerja dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja.<sup>13</sup>

**SIMPULAN**

Berdasarkan uji regresi ordinal diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja berpengaruh sebesar 37,3% terhadap kinerja SDM di UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun. Permasalahan yang ada terkait variabel penelitian, pihak puskesmas diharapkan tetap memberikan apresiasi yang membangun terhadap SDM yang bekerja sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja tiap SDM. Kedepannya diharapkan muncul penelitian-penelitian yang lebih update dengan metode yang berbeda untuk menghasilkan penelitian yang berkualitas.

**DAFTAR PUSTAKA**

1. Mangkunegara. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Bandung: PT . Remaja Rosdakarya; 2011.
2. Mansyur Z, Yusuf A, Rifai M. Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Puskesmas. J Ilm Kesehat Sandi Husada. 2021;10(2):575–84.
3. Sianturi RS, Hartono H. Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai Di Puskesmas Rantang Medan Petisah. J Kesehat Glob. 2019;2(3):150.
4. Sultan S, Semmaila B, Serang S. Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik. 2020;3(2):180–7. Available from: <http://digilib.uinsby.ac.id>
5. Arifin NF, A. Pasinringi S, Palu B. Kepuasan Kerja Tenaga Medis pada Era Jaminan Kesehatan Nasional. Media Kesehat Masy Indones. 2018;14(2):190.
6. Irenawati O. Hubungan Kepuasan Kerja Karyawan (Perawat) Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Marinir Cilandak. J Manaj dan Adm Rumah Sakit [Internet]. 2020;4(1). Available from: <http://ejournal.urindo.ac.id>

7. Luthans F. *Organizational Behavior*. 8th ed. New York: McGrawHill Co; 1998.
8. Almu'awwanah MH. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat Non Pns Di Rumah Sakit Paru Dungs Madiun Tahun 2017 [Internet]. 2017. Available from: <http://repository.stikes-bhm.ac.id>
9. Sinaga JB. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Martha Friska Medan Tahun 2017. *Jurnal Pembangunan Wilayah & Kota*. Universitas Sumatera Utara; 2018.
10. Damyanti R, Hanafi A, Cahyadi A. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang). *J Ilm Manaj Bisnis dan Terap*. 2018;15(2):75–86.
11. Mailani R, Muhadi M. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Manajemen Di Rsud Bhakti Dharma Husada Surabaya. *J Manaj Kesehat Yayasan RSDr Soetomo*. 2016;2(2):183.
12. Horhoruw A. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Dr. M. Haulussy Ambon. *Glob Heal Sci* [Internet]. 2017;2(2):325–31. Available from: <http://jurnal.csdforum.com>
13. Wirawan. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat; 2009.