

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS BAJENG KABUPATEN GOWA

Wulandari¹, Muhammad Ilham Wardhana Haeruddin², Muhammad Ichwan Musa³
^{1,2,3}) Universitas Negeri Makassar
wulandary.wd.wd@gmail.com¹, wardhana83@yahoo.com²,
m.ichwan.musa@unm.ac.id³

Abstrak. “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja di Puskesmas Bajeng Kabupaten Gowa”. Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja di Puskesmas Bajeng Kabupaten Gowa. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan merupakan penelitian populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai di Puskesmas Bajeng Kabupaten Gowa sebanyak 35 orang. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linear sederhana dan mendapatkan hasil yaitu: Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji analisis regresi linear sederhana menunjukkan variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja di Puskesmas Bajeng Kabupaten Gowa.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja

Abstract. “The Effect of Job Satisfaction on Job Achievement at Puskesmas Bajeng, Gowa Regency”. This study is to determine the effect of job satisfaction on job performance at Puskesmas Bajeng, Gowa Regency. This research is quantitative research with a descriptive approach and is a population study. The sample in this study were all employees at the Bajeng Health Centre, Gowa Regency as many as 35 people. Hypothesis testing in this study used simple linear regression tests and obtained the results, namely: Based on the results of hypothesis testing using simple linear regression analysis tests, it shows that job satisfaction variables partially affect job performance at the Bajeng Health Centre, Gowa Regency.

Keywords: Job Satisfaction, Job Achievement

I. PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, masyarakat di suatu wilayah tidak mempunyai tujuan lain selain secara bersama-sama memenuhi kebutuhan hidupnya dan setiap anggotanya. Dalam harapannya, setiap anggota masyarakat akan memenuhi fungsinya dalam memenuhi kebutuhan hidup orang lain di sekitarnya. Dalam kehidupan sehari-hari, kebutuhan bersama sering diartikan sebagai “kebutuhan umum”. Kesehatan merupakan salah satu contoh kebutuhan umum dan mendasar masyarakat.

Ghozali et al. (2020), dengan adanya SDM (Sumber Daya Manusia) yang berkualitas di dalam suatu organisasi dapat menjadi aset penting yang nantinya pada masa akan datang dapat menjadi pendukung terhadap kemajuan organisasi. Sehingga keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas tersebut dapat menentukan kualitas manusia sebagai pemegang peran penting di dalam memajukan organisasi yang bersangkutan. Persaingan yang terjadi akan berdampak pada cara kerja di dalam organisasi. Hal tersebut disebabkan oleh adanya keinginan pada organisasi untuk menjadi unggul dalam hal kinerjanya. Sumber daya manusia sangat menentukan proses berjalannya kinerja suatu organisasi dalam menyelesaikan tugas dan fungsi dari organisasi itu sendiri.

Kepuasan kerja merupakan hasil persepsi pegawai terhadap sejauh mana pekerjaannya dapat menimbulkan keadaan emosional tersebut. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tercermin dari sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan sebagainya yang terjadi padanya dalam kehidupan, lingkungan kerja, sumber daya manusia atau manajemen sumber daya. Manajemen sumber daya manusia harus terus memantau kepuasan kerja karena hal ini mempengaruhi tingkat ketidakhadiran, pergantian pegawai, moral, keluhan dan masalah sumber daya manusia terkait lainnya.

Baharuddin et al. (2020), untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi pemicu apakah prestasi kerja pegawai tinggi atau rendah. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja dari individu tenaga kerja diantaranya kemampuan, motivasi kerja, dukungan dari pimpinan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan, dan hubungan dengan organisasi. Pada banyak organisasi, prestasi kerjanya lebih bergantung pada prestasi kerja dari individu tenaga kerja. Prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh bermacam-macam ciri pribadi dari masing-masing individu. Dalam perkembangan kompetitif dan mengglobal, perusahaan membutuhkan pegawai yang berprestasi tinggi.

Pelayanan kesehatan di puskesmas merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dari pelaksanaan upaya kesehatan, yang berperan penting dalam meningkatkan mutu pelayanan kesehatan bagi masyarakat. Sehingga untuk meningkatkan mutu pelayanan kesehatan di puskesmas yang berorientasi kepada pasien baiknya diperlukan suatu evaluasi melalui umpan balik yang diberikan pasien kepada bagian pelayanan untuk melihat tingkat kepuasan pasien. Sehingga dapat menjadi masukan untuk peningkatan kinerja juga sebagai acuan dalam pelayanan kesehatan.

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode pendekatan deskriptif. Jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 35 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari pegawai Puskesmas Bajeng Kabupaten Gowa yaitu sebanyak 35 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh dengan cara wawancara, dokumentasi serta menyebarkan kuesioner yang berisi pertanyaan mengenai variabel penelitian. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Terdapat empat alternatif jawaban dalam skala likert yang digunakan yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi sederhana. Analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apabila variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas Kepuasan Kerja (X) dengan variabel terikat Prestasi Kerja (Y). Agar hasil yang diperoleh lebih terarah, maka penulis menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Packages for Social Studies*).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Hasil Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel kepuasan kerja secara keseluruhan masuk dalam kategori Tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada Puskesmas Bajeng Kabupaten Gowa sudah efektif sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pegawai. Item pertanyaan pada variabel kepuasan kerja yang memperoleh skor tertinggi adalah pada item pernyataan X7 yaitu “Saya senang dengan atasan yang memperlakukan pegawai/bawahannya dengan baik” yang mendapat skor sebesar 115 dengan kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di Puskesmas Bajeng Kabupaten Gowa dapat mengelola peraturan yang telah diberikan oleh atasannya serta bertanggung jawab dengan baik dalam kepuasan kerja dan kepuasan pribadi. Sementara itu item pernyataan yang memperoleh skor terendah adalah pernyataan X6 yaitu “Saya mampu bekerja sama dengan tim menurut bidang tugas yang telah ditentukan di Puskesmas Bajeng” mendapatkan skor sebesar 100 dengan kategori tinggi. Item pernyataan tersebut memiliki skor terendah namun masih dalam kategori tinggi dan tidak terdapat respon negatif sehingga menunjukkan bahwa pegawai di Puskesmas Bajeng Kabupaten Gowa sudah puas terhadap pekerjaannya. Adapun beberapa pernyataan yang mendapat respon negatif, hal ini terjadi karena pegawai sering mendapat pekerjaan tambahan, sehingga pegawai sering pulang terlambat karena banyaknya tuntutan kerja.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel prestasi kerja secara keseluruhan masuk dalam kategori Tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja pegawai pada Puskesmas Bajeng Kabupaten Gowa secara keseluruhan sudah baik. Item pertanyaan pada variabel prestasi kerja yang memperoleh skor tertinggi adalah pada pernyataan Y3 yaitu “Saya selalu menjaga kerapian, kebersihan, dan keteraturan saat bekerja di Puskesmas Bajeng” yang mendapat skor 118 dengan kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan kesehatan lingkungan kerja sebagai salah satu upaya kesehatan yang ditujukan untuk mewujudkan kualitas lingkungan yang sehat, baik fisik maupun secara sosial. Sementara itu item pernyataan yang memperoleh skor terendah adalah pernyataan Y4 yaitu “Kualitas kerja saya lebih baik dibandingkan dengan pegawai lain di Puskesmas Bajeng” yang mendapat skor sebesar 101 dengan skor tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai yang tidak membandingkan hasil kerja pegawai yang lain dengan pegawai lainnya karena di Puskesmas Bajeng membutuhkan pegawai yang bersemangat serta tim kerja yang terarah dan terpadu untuk menghasilkan prestasi kerja terbaik.

2. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 1. Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.444	5.855		1.076	.940
X	1.147	.156	.788	7.357	.000

a. Dependent Variable: Y

(Sumber: Pengolahan data SPSS versi 22, 2024)

Berikut merupakan persamaan regresi dalam penelitian ini:

$$Y = 0.444 + 1.147 X$$

3. Hasil Analisis T Hitung

Tabel 2 Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.444	5.855		1.076	.940
X	1.147	.156	.788	7.357	.000

a. Dependent Variable: Y

(Sumber: Pengolahan data SPSS versi 22, 2024)

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa nilai signifikansi variabel keseimbangan kepuasan kerja sebesar $0,000 < 0,05$ dan t hitung $7.357 > 1.076$ t tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima artinya terdapat pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai di Puskesmas Bajeng Kabupaten Gowa.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif mengenai variabel kepuasan kerja yang memperoleh skor tertinggi adalah pada item pernyataan X7 indikator atasan yaitu “Saya senang dengan atasan yang memperlakukan karyawan/bawahannya dengan baik” yang memperoleh skor 115 dengan kategori tinggi. Hal ini menunjukkan atasan di Puskesmas Bajeng memiliki perilaku yang baik ke setiap pegawai di Puskemas Bajeng. Tymon et al. dalam Farla et al. (2020), dukungan dari atasan kepada bawahannya yang diperlukan dalam melakukan pekerjaan. Dukungan atasan yang baik akan menciptakan situasi kerja yang kondusif dimana pegawai akan terpacu untuk meningkatkan semangat dan kinerjanya.

Sementara item pernyataan yang memperoleh skor terendah adalah pernyataan X6 indikator rekan kerja yaitu “Saya mampu bekerja sama dengan tim menurut bidang tugas yang telah ditentukan di Puskemas Bajeng” memperoleh skor 100 dengan kategori tinggi. Walaupun item pernyataan termasuk dalam kategori tinggi, namun terdapat 8 pegawai memilih jawaban tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada beberapa pegawai yang kurang puas dengan rekan kerja dengan tim yang berbeda, perbedaan seperti ini dikarenakan adanya individu yang berbeda-beda dalam situasi atau kondisi yang berpengaruh pada kepuasan kerja pegawai. Serta kebutuhan pegawai akan dapat terpenuhi apabila instansi memberikan seperti, tunjangan fasilitas, jaminan kesehatan dan kebutuhan lainnya. Hal ini merupakan suatu kondisi yang membuat kebutuhan dapat terpenuhi agar pegawai bisa terus bekerja dan akan memberikan kontribusi yang lebih kepada instansi dan akan tercapai suatu kepuasan dalam bekerja. Di dalam Puskemas Bajeng sendiri motivasi dibutuhkan sebagai alat untuk mendorong supaya pegawai memiliki semangat dan disiplin. Penelitian yang dilakukan oleh Sumantri (2015), didapatkan hasil kinerja pegawai puskesmas masih dikatakan cukup baik dapat dilihat dari kualitas kinerja pegawai, kemampuan pegawai, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, kerjasama antar pegawai dan kedisiplinan pegawai yang sudah terlaksana dengan baik walaupun masih adanya pegawai yang kurang teliti dan kurang disiplin.

Item pertanyaan pada variabel prestasi kerja yang memperoleh skor tertinggi adalah pada item pernyataan pernyataan Y3 indikator kehadiran yaitu "Saya selalu menjaga kerapian, kebersihan, dan keteraturan saat bekerja di Puskemas Bajeng" dengan kategori sangat tinggi. Pada pernyataan Y3 sebanyak 23 pegawai memilih setuju, sangat setuju sebanyak 8 pegawai dan 4 pegawai memilih tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa pegawai di Puskesmas Bajeng disiplin dengan kehadiran kerja pegawai sehingga termotivasi untuk meningkatkan dan menghasilkan tenaga kerja yang lebih berprestasi dan efisien. Menurut Amalia, A.R. dalam Adilah (2023), kesadaran perilaku untuk hidup bersih dan sehat merupakan kunci untuk menciptakan lingkungan sehat. Dengan menjaga kerapian dan kebersihan diri, membuang sampah pada tempatnya, menjaga kesehatan mental dan fisik, setiap individu manusia dapat membantu menciptakan lingkungan sehat untuk semua manusia. Dengan demikian, dapat tercapai kehidupan yang sehat serta produktif.

Sementara itu skor terendah diperoleh pada item Y4 indikator kualitas kerja "Kualitas kerja saya lebih baik dibandingkan dengan pegawai lain di Puskemas Bajeng" yang memperoleh skor 101 dengan kategori tinggi. Pada pernyataan Y4 pegawai yang memilih 23 Setuju, 4 pegawai yang memilih Sangat Setuju, serta 8 pegawai yang memilih tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di Puskemas Bajeng Kabupaten Gowa melakukan pekerjaan dengan cukup baik dan mampu bekerja dengan teliti dan cermat namun masih ada pegawai yang belum mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan tidak cermat, sehingga hal tersebut perlu adanya peningkatan kinerja dari beberapa pegawai tersebut. Menurut Simamora dalam Tahol et al. (2023), hubungan rekan kerja yang dekat satu sama lain menumbuhkan lingkungan kerja yang positif dengan saling mendukung, bekerja sama, menyukai dan mengagumi satu sama lain, serta berbagi pengetahuan tentang pekerjaannya.

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji analisis regresi linear sederhana pada uji t, diketahui bahwa nilai signifikansi variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang artinya Kepuasan Kerja (X) berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja (Y) di Puskemas Bajeng Kabupaten Gowa.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah diteliti oleh Adek Putri dan Helmi Prilla Aldino (2022) mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: kepuasan kerja memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja kerja, motivasi kerja memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat. Hasil yang serupa juga ditunjukkan dalam penelitian yang dilakukan Nadila Aini Laima, Victor P.K Lengkong, dan Greis M. Sendow (2019) mengenai Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Perawat Di RSUD Talaud. Hasil penelitian yang didapat Penempatan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja, Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja, Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja perawat di RSUD Talaud.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linear sederhana dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja yang signifikan dan positif terhadap prestasi kerja pegawai di Puskesmas Bajeng Kabupaten Gowa. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai maka semakin tinggi pula tingkat prestasi kerja pegawai di Puskesmas Bajeng Kabupaten Gowa. Adapun beberapa item pernyataan yang mendapat respon negatif, karena data responden memiliki jawaban yang bervariasi tergantung dengan kondisi dan kinerja setiap karyawan. Namun jika dirata-ratakan, skor yang diperoleh tidak mendapat skor yang rendah.

Saran

1. Bagi pegawai Puskesmas Bajeng agar lebih optimal dalam melaksanakan tugasnya, serta memiliki kesadaran untuk menaati semua peraturan yang ada dan norma-norma yang berlaku di Puskesmas Bajeng serta mengikuti arahan dari atasan untuk bisa saling memotivasi sesama rekan kerjanya dan bertanggungjawab atas tugas yang diberikan oleh atasan di Puskesmas Bajeng.
2. Perlu ditingkatkan lagi pengawasan dan pengendalian dari Kepala Puskesmas Bajeng sebagai pimpinan untuk memantau terhadap para pegawai ketika melaksanakan tugas dan terhadap kedisiplinan pegawai, baik dari segi kehadiran pegawai maupun dari ketetapan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Dalam meningkatkan kepuasan kerja serta lingkungan yang baik, maka sebaiknya sesama pegawai membangun hubungan yang baik, dengan hubungan yang baik ini dapat membantu pegawai menjadi semangat dalam bekerja, karena memiliki teman kerja yang bisa diajak kerja sama sehingga membantu ketika berada dalam kesulitan.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Adilah, S. (2023). Perilaku hidup bersih dan sehat pada santri di pondok pesantren Al-Uswah Kuala Kabupaten Langkat. *Jurnal Kesehatan*, 1(1), 53-59.
- Baharuddin, A. A., Musa, M. I., & Burhanuddin, B. (2022). Pengaruh motivasi dan kompetensi kerja terhadap prestasi kerja karyawan sales. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 55-62.
- Farla, W., Siregar, L. D., & Bakri, S. A. (2020). Dukungan atasan dan pencapaian karir karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 18(4), 225-232.
- Ghozali, I., Iswati, S., & Adam, S. (2020). Pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi sebagai upaya meningkatkan kinerja organisasi di PT. Pertamina Lubricant Jakarta. *Ekonika: Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 5(2), 211-223.
- Sumantri, I. H. (2015). Kinerja pegawai puskesmas dalam pelayanan kesehatan masyarakat di puskesmas rawat inap Kelurahan Makroman Kecamatan Sambutan Kota Samarinda. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 3(1), 201-211.

Tahol, T. O., Al Farizi, F., Muafi, A., & Ismail, I. (2023). Peran rekan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di rumah makan presmanan padepokan. *CEMERLANG: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, 3(3), 333-341.