

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI DI  
PUSKESMAS NGAGLIK 2 KABUPATEN SLEMAN YOGYAKARTA**

**SKRIPSI**

Disusun Sebagai Salam Satu Syarat Untuk untuk Memperoleh Gelar  
Sarjana Kesehatan Masyarakat



Oleh  
NOVIYAN SAPUTRA  
KMP. 20.00663

**PEMINATAN ADMINISTRASI KEBIJAKAN KESEHATAN  
PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT (S1)  
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN WIRA HUSADA  
YOGYAKARTA  
2022**

## SKRIPSI

# HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS NGAGLIK 2 KABUPATEN SLEMAN YOGYAKARTA

Disusun Oleh :

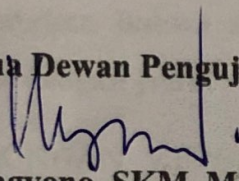
Noviyan Saputra

KMP.20.00663

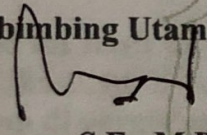
Telah Dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Pada tanggal 2 Agustus 2022

### Susunan Dewan Penguji

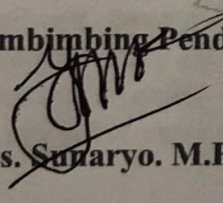
Ketua Dewan Penguji

  
Subagyono, SKM. M.Si

Pembimbing Utama/ Penguji I

  
Sugiman, S.E., M.P.H

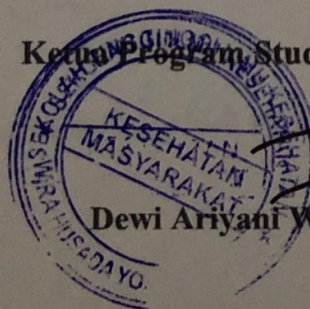
Pembimbing Pendamping/ Penguji II

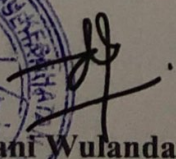
  
Drs. Sunaryo. M.Pd

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan  
untuk memperoleh gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat

Yogyakarta, 22 Agustus 2022

Ketua Program Studi Kesehatan Masyarakat (S1)



  
Dewi Ariyani Wulandari, S.K.M., M.PH

## PERNYATAAN KEASLIAN

**Yang bertanda tangan di Bawah ini,**

**Nama** : Noviyon Saputra

**NIM** : KMP.20.00663

**Program Studi** : Ilmu Kesehatan Masyarakat (S1)

**Minat Studi** : Administrasi Kebijakan Kesehatan

**Angkatan** : 2020/2021

**Menyatakan bahwa saya tidak melakukan plagiarism dalam penyusunan skripsi dengan judul :**

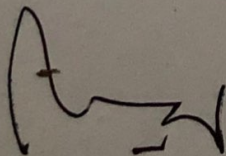
**“HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS NGAGLIK 2 KABUPATEN SLEMAN YOGYAKARTA”**

**Skripsi ini hasil karya saya sendiri dan sepengetahuan saya belum pernah dipublikasikan di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Wira Husada Yogyakarta maupun di perguruan tinggi lain.**

**Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari saya terbukti melakukan plagiat, maka saya siap menerima sanksi akademik berupa pembatalan kelulusan, dan pencabutan ijazah beserta gelar yang melekat.**

**Mengetahui**

**Pembimbing Utama/ Penguji I**



**Sugiman, S.E., M.P.H**

**Yang Menyatakan**



**Noviyon Saputra**

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Puskesmas Ngaglik 2 Kabupaten Sleman Yogyakarta”.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana pada program studi Kesehatan Masyarakat (S1) STIKES Wira Husada.

Dalam penyusunan usulan penelitian ini banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, untuk itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Dr. Dra Ning Rintiswati. M.Kes selaku Ketua STIKES Wira Husada
2. Dewi Ariyani Wulandari, S.K.M., M.P.H., selaku Ketua Program Studi Kesehatan Masyarakat (S1) yang telah memberi izin penelitian.
3. Sugiman, S.E., M.P.H. selaku dosen pembimbing I atas arahan dan bimbingan sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini.
4. Drs. Sunaryo M.Pd. selaku dosen pembimbing II atas arahan dan bimbingan sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini.
5. Semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu yang telah membantu terselsaikannya penelitian ini.

Semoga penelitian ini bermanfaat bagi pembaca.

Yogyakarta, Agustus 2022

Penulis

## **LEMBAR PERSEMBAHAN**

1. Kepala Puskesmas Ngaglik 2 yang telah memberikan izin penelitian.
2. Jajaran staf Puskesmas Ngaglik 2 yang telah membantu kelancaran penelitian.
3. Orang tua kami Bambang Suroso dan Ibunda Yanti atas dukungan dan doa yang tiada henti-hentinya dipanjatkan kepada Allah SWT.
4. Noviyen Indha Saputri, Bagas Oktavian dan Bayu Indra Gunawan atas doa dan dukungan sehingga penulis mampu menyelesaikan studi.
5. Rekan-rekan seperjuangan yang saling mendoakan dan mendukung untuk menyelesaikan studi bersama-sama.

## HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS NGAGLIK 2 KABUPATEN SLEMAN YOGYAKARTA

Noviyan Saputra<sup>1</sup>, Sugiman<sup>2</sup>, Sunaryo.<sup>3</sup>

### ABSTRAK

**Latar belakang :** Kepuasan kerja pegawai merupakan salah satu sudut pandang yang paling penting yang harus diperhatikan oleh organisasi. Kepuasan kerja tenaga Kesehatan dapat meningkatkan kinerja pegawai yang akan memberikan pengaruh positif terhadap kualitas pelayanan dan akhirnya mengarah pada kepuasan pasien.

**Tujuan :** Penelitian ini untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Ngaglik 2 Kabupaten Sleman Yogyakarta.

**Metode :** Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan data primer dengan sampel berjumlah 42 orang yang diambil menggunakan *total sampling* dan dianalisis secara bivariat menggunakan *Chi-square*.

**Hasil :** Hasil analisis bivariat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,372 ( $> 0,05$ ).

**Kesimpulan :** Tidak ada hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai.

**Saran :** Para pegawai Puskesmas Ngaglik 2 disarankan agar tetap mempertahankan kualitas kerja yang telah diberikan disetiap bidangnya masing masing.

**Kata kunci :** Kepuasan kerja, kinerja, pegawai, Puskesmas

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Kesehatan Masyarakat(S1) STIKES Wira Husada Yogyakarta

<sup>2</sup>Dosen Program Studi Kesehatan Masyarakat (S1) STIKES Wira Husada Yogyakarta

<sup>3</sup>Dosen Program Studi Kesehatan Masyarakat (S1) STIKES Wira Husada Yogyakarta

**RELATIONSHIP OF JOB SATISFACTION WITH EMPLOYEE  
PERFORMANCE AT NGAGLIK 2 PUBLIC HEALTH CENTER,  
SLEMAN REGENCY YOGYAKARTA**

Noviyan Saputra,<sup>1</sup>, Sugiman<sup>2</sup>,Sunaryo.<sup>3</sup>

**ABSTRACT**

**Background :** Employee job satisfaction is one of the most important points of view that must be considered by the organization. Employee job satisfaction can improve performance employees who will have a positive influence on service quality and ultimately lead to patient satisfaction.

**Objective :** This study aims to determine the relationship between job satisfaction and employee performance at Ngaglik 2 Public Health Center, Sleman Regency, Yogyakarta

**Methods :** This is a quantitative study using primary data with a sample of 42 people taken by total sampling and analyzed bivariately using Chi-square.

**Result :** The result of the bivariate analysis of the relationship between job satisfaction and employee performance showed a significance value of 0,372 ( > 0,05).

**Conclusion :** There is no relationship between job satisfaction and employee performance.

**Suggestion :** The employees of the Ngaglik 2 Public Health Center are advised to maintain the quality of work that has been given in each of their respective files.

**Keywords :** Job satisfaction, performance, employee, Public Health Center.

<sup>1</sup>Student of Public Health Study Program (S1) STIKES Wira Husada Yogyakarta

<sup>2</sup>Lecturer of Public Health Study Program (S1) STIKES Wira Husada Yogyakarta

<sup>3</sup>Lecturer of Public Health Study Program (S1) STIKES Wira Husada Yogyakarta

## DAFTAR ISI

SKRIPSI.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv
ABSTRAK .....	vi
ABSTRACT.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR .....	v
DAFTAR TABEL.....	vi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Tujuan .....	9
D. Manfaat Penelitian .....	10
E. Keaslian Penelitian.....	11
BAB II LANDASAN TEORI.....	13
A. Tinjauan Pustaka .....	13
B. Kerangka Teori.....	22
C. Kerangka Konsep .....	22
D. Hipotesis.....	22
BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....	24



A. Metode Penelitian.....	24
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	24
C. Populasi dan Sampel Penelitian .....	25
D. Variabel dan Definisi Operasional .....	25
E. Jenis dan Cara Pengumpulan Data.....	27
F. Instrumen Penelitian.....	28
G. Uji Validitas dan Reabilitas .....	29
H. Pengolahan dan Analisis Data.....	31
I. Jalan Penelitian.....	33
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>37</b>
A. Hasil .....	37
B. Pembahasan.....	40
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>45</b>
A. KESIMPULAN .....	45
B. SARAN .....	45
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>46</b>
<b>Lampiran .....</b>	<b>49</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Teori	23
Gambar 2. Kerangka Konsep	23
Gambar 3. Peta Wilayah Kerja Puskesmas	37

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Definisi Operasional	26
Tabel 2. Uji Validitas Kepuasan Kerja	29
Tabel 3. Uji Validitas Kinerja	31
Tabel 4. Uji Reliabilitas	32
Tabel 5. Karakteristik Responden Penelitian	38
Tabel 6. Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian	39
Tabel 7. Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian	39
Tabel 8. Tabulasi Silang Variabel Penelitian	40

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Puskesmas merupakan salah satu lembaga kesehatan yang bertugas untuk melayani masyarakat. Puskesmas sebagai Unit Pelaksana Teknis Dinas Kesehatan menjadi ujung tombak dari pelayanan kesehatan di Indonesia. Puskesmas bertugas melaksanakan kebijakan kesehatan untuk mencapai tujuan pembangunan kesehatan di wilayah kerjanya.

Hal ini sesuai dengan Kepmenkes No. 857/2009 dan Permenkes No.75/2013 yang menjelaskan bahwa dalam subsistem upaya kesehatan menempatkan puskesmas sebagai garda terdepan layanan kesehatan tingkat dasar. Puskesmas mempunyai peran yang sangat strategis sebagai institusi pelaksana teknis, sehingga dituntut memiliki kemampuan dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan primer melalui peningkatan kinerja sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia merupakan suatu bagian yang paling penting di dalam suatu organisasi atau instansi, selain itu sumber daya manusia sangat dibutuhkan sebagai faktor penggerak terhadap komponen-komponen lainnya yang terdapat di dalam suatu organisasi, tanpa peran sumber daya manusia kegiatan organisasi atau instansi tidak dapat terlaksana secara terpadu dan serasi. Hal tersebut memunculkan tantangan baru dan kesempatan bagi organisasi publik dan bisnis untuk dapat memahami dan membuat konsep

pengelolaan organisasi yang efektif dan efisien melalui manajemen sumber daya manusia (Kemenkes RI, 2014).

Kepuasan kerja pegawai merupakan salah satu sudut pandang yang paling penting yang harus di perhatikan oleh organisasi, sehingga untuk mendapatkan kepuasan kerja seseorang pegawai harus meningkatkan kinerjanya agar kualitas diri pegawai tersebut berpengaruh pada perkembangan organisasi. Pegawai yang merasa puas dalam melakukan pekerjaannya cenderung lebih setia terhadap organisasi dan berpengaruh untuk jangka waktu yang cukup lama. Biasanya, pegawai akan merasa puas jika gaji bulanan dan juga bonus yang di dapatkan setara dengan pekerjaan yang akan mereka lakukan. Menurut (Sanuddin, 2013a) kepuasan kerja merupakan bentuk dari perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi dalam bekerja dan hubungan rekan kerja. Dengan demikian, kepuasan kerja dapata meningkatkan kinerja pegawai apabila pegawai tersebut mampu berinteraksi dengan rekan kerja dan dunia kerjanya, sehingga pekerjaan dapat di lakukan dengan baik untuk dapat mencapai tujuan dari organisasi.

Potu (2013) menyatakan bahwa kinerja yang ada di dalam organisasi itu melambangkan suatu reaksi dari tercapai atau tidaknya maksud dari organisasi yang telah ditentukan didalam organisasi tersebut. Kinerja amat berguna untuk menggapai sebuah tujuan dan akan membuat seseorang menjadi lebih baik dalam tercapainya tujuan. Menurut Sanuddin (2013) kinerja merupakan sifat individual yang dimiliki seorang pegawai karena seorang pegawai memang memiliki kualitas keterampilan yang berbeda-beda di dalam

melakukan tugas pekerjaannya. Kinerja seseorang bergantung pada kualitas hasil kerja dan kemampuannya serta usaha dan kesempatan yang mereka peroleh. Dikarenakan kinerja itu menjadi salah satu hal yang paling berpengaruh penting untuk kemajuan organisasi kedepannya, maka pegawai perlu mendapatkan kepuasan dalam melakukan pekerjaan.

Tenaga kesehatan meliputi dokter, perawat, bidan, gizi, farmasi, serta komponen lainnya yang berada di lingkungan puskesmas sangat penting untuk mewujudkan pelayanan yang berkualitas sesuai dengan tujuan Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Puskesmas membutuhkan pegawai yang bersemangat serta tim kerja yang terarah dan terpadu untuk menghasilkan prestasi kerja terbaik (Depkes RI, 2010).

Kinerja diistilahkan sebagai prestasi kerja (*job performance*), dalam arti yang lebih luas yaitu hasil kerja secara kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Hampir semua pengukuran kinerja pegawai mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu dalam bekerja (Mangkunegara, 2014).

Produktivitas pegawai menjadi pusat perhatian dalam upayanya untuk meningkatkan kinerja yang mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi. Analisis yang lebih mengkonsentrasikan pada kinerja akan lebih memberi penekanan pada dua faktor utama yaitu beban kerja dan kepuasan kerja. Rendahnya kinerja puskesmas dalam pelayanan kesehatan pada dasarnya disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain masih rendahnya kemampuan

puskesmas dalam memberikan pelayanan secara handal, akurat dan konsisten sesuai dengan yang dijanjikan; masih kurang baiknya citra Puskesmas (mutu dan penampilan fisik yang kurang bersih dan nyaman), belum tersedianya sumber daya puskesmas yang memadai, sarana dan prasarana kesehatan); belum memadainya kemampuan dan kemauan petugas, serta kurangnya tanggung jawab, motivasi, dedikasi, loyalitas petugas puskesmas (Nawawi, 2011).

Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama suatu instansi adalah kepuasan kerja para pegawainya, karena pegawai yang dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis pegawai tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya atau dalam menjalankan tugas yg diberikan termasuk melaksanakan program-program yang diberikan.

Kepuasan kerja pegawai merupakan salah satu sudut pandang yang paling penting yang harus diperhatikan oleh organisasi, sehingga untuk mendapatkan kepuasan kerja seorang pegawai harus meningkatkan kinerjanya agar kualitas diri pegawai tersebut berpengaruh pada perkembangan organisasi. Pegawai yang merasa puas dalam melakukan pekerjaannya cenderung lebih setia terhadap organisasi dan itu berpengaruh untuk jangka waktu yang cukup lama. Biasanya, pegawai akan merasa puas jika gaji bulanan dan juga bonus yang didapatkan setara dengan pekerjaan yang akan mereka lakukan. Menurut Sanuddin (2013) kepuasan kerja merupakan bentuk dari perasaan seseorang

terhadap pekerjaannya, situasi dalam bekerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai apabila pegawai tersebut mampu berinteraksi dengan rekan kerja dan dunia kerjanya, sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan baik untuk dapat mencapai tujuan dari suatu organisasi.

Kepuasan kerja yang dialami atau dirasakan oleh tenaga kesehatan berpengaruh positif terhadap kualitas pelayanan dan akhirnya mengarah pada kepuasan pasien. Hal ini jelas menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai berperan penting untuk meningkatkan kinerja pelayanan kesehatan kepada pasien (Widyaningrum, 2010). Namun ironi bagi Indonesia, negara yang masih berkembang ini masih memiliki produktivitas kerja yang terbilang rendah karena masih banyak dan beragamnya faktor yang menghambat umumnya pada bidang kesehatan. Mutu sumberdaya dan kinerja masih membutuhkan pembenahan.

Faktor kepuasan kerja individu juga berpengaruh positif pada kinerja pegawai, artinya kepuasan kerja pegawai memberikan kekuatan atas kinerja. Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Pegawai akan merasa puas bila mendapatkan sesuatu yang dibutuhkan. Semakin besar kebutuhan pegawai yang terpenuhi maka kepuasan terhadap kerja akan semakin tinggi. Menciptakan kepuasan kerja adalah tidak mudah karena kepuasan kerja dapat tercipta jika faktor penguat kepuasan kerja terpenuhi (Robbins et al, 2013).



Koesmono (2005) dalam penelitian Srimulyani (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau pegawai terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar rekan kerja, hubungan sosial ditempat kerja, dan sebagainya. Kebutuhan merupakan salah satu faktor yang penting untuk memotivasi pegawai, karena sebagai manusia pasti memiliki aneka kebutuhan primer dan sekunder. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, faktor intrinsik dan pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas. Kepuasan kerja juga akan berdampak terhadap kinerja .

Meningkat atau menurunnya kinerja pegawai dapat terjadi pada tenaga tenaga kesehatan baik di instansi pemerintah maupun swasta (Handoko, 2012). Puskesmas sebagai salah satu instansi milik pemerintah juga dapat mengalami peningkatan ataupun penurunan kinerja pegawai. Banyaknya program puskesmas yang harus dilaksanakan menuntut seluruh pegawai puskesmas memiliki kinerja yang tinggi (Sulaeman, 2009). Idealnya, kinerja pegawai dikatakan baik jika baik secara kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang terselesaikan sesuai target, baik secara kualitas, yaitu mutu penyelesaian pekerjaan baik dan baik secara ketepatan waktu yaitu sesuai dengan waktu yang direncanakan (Mangkunegara, 2014).

Kepuasan kerja tidak dapat dipisahkan oleh kompensasi yang seringkali merupakan harapan bagi karyawan, gambaran yang akurat tentang hubungan

ini adalah kompensasi dapat menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi, kepuasan kerja yang akan tinggi apabila keinginan dan kebutuhan karyawan dalam bekerja terpenuhi maka kompensasi kerja akan terwujud dengan baik. (Tamali, 2019) kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang di berikan.

(Mukrodi, 2017) Dalam menciptakan kepuasan kerja maka di butuhkan kepemimpinan yang baik. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan oragnisasi. Kepemimpinan dapat menyesuaikan dengan situasi dan kondisi, sehingga dapat di tentukan langkah langkah perbaikan untuk lebih memacu tingkat kepuasan. Hal ini bertujuan agar mereka merasa lebih di hargai dan di perhatikan kesejahteraannya.

Kepuasan kerja dapat di capai dengan memperhatikan lingkungan kerja perusahaan. Tujuan perusahaan bisa berupa keuntungan yang sebanyak banyaknya, untuk merealisasikannya tentu membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Selain itu, menciptakan lingkungan yang nyaman dapat membuat karyawan lebih fokus dalam bekerja. (Tamali, 2019)

(Sedarmayanti, 2017). Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Sebagai salah satu sarana pelayanan kesehatan bagi masyarakat di Kecamatan Ngaglik, Puskesmas Ngaglik 2 dituntut untuk dapat memberikan pelayanan terbaiknya sehingga dapat mendukung visi dan misi yang diusung oleh Dinas Kesehatan Kabupaten Sleman. Salah satu misi yang diusung oleh Dinas Kesehatan Sleman adalah “Meningkatkan kinerja Dinas Kesehatan dan UPTnya melalui peningkatan kualitas sistem manajemen mutu”. Untuk mewujudkan misi tersebut, Dinas Kesehatan Sleman memiliki beberapa strategi, yang di antaranya adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia dibidang kesehatan untuk meningkatkan daya saing, mewujudkan yang professional, dan menerapkan anggaran berbasis kinerja. Strategi tersebut terus digenjut sejak tahun 2016 Kabupaten Sleman meraih prestasi dengan menjadi Kabupaten pertama di Indonesia yang seluruh puskesmasnya sudah terakreditasi, hal ini semata mata dilakukan untuk meningkatkan pelayanan dan mutu di bidang kesehatan (Dinkes Sleman, 2019).

Hasil pengamatan pra penelitian berupa wawancara dengan pegawai puskesmas menyatakan bahwa dalam melaksanakan tugas banyak pegawai puskesmas yang hanya menunggu pasien datang ke puskesmas. Padahal terdapat beberapa tugas yang mengharuskan pegawai puskesmas mendatangi rumah penduduk untuk mendapatkan pelayanan kesehatan seperti puskesmas keliling.

Wawancara juga dilakukan dengan salah seorang kepala bagian puskesmas Ngaglik 2. Informasi yang diperoleh dari wawancara tersebut adalah puskesmas mengupayakan agar setiap kegiatan terlaksana sesuai jadwal, namun

seringkali pelaksanaan beberapa kegiatan menjadi tertunda akibat pegawai yang tidak disiplin dalam melaksanakan pekerjaan. Pegawai puskesmas sering menunda pekerjaan sehingga tidak cepat selesai.

Kondisi di atas menjadi permasalahan yang saling berhubungan antara satu variabel terhadap variabel lainnya terutama variabel kinerja pegawai. Berdasarkan beberapa permasalahan di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Ngaglik 2 Kabupaten Sleman”

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah “Apakah ada hubungan kepuasan kerja dan kinerja pegawai Puskesmas Ngaglik 2 Kabupaten Sleman ?”

## **C. Tujuan**

### **1. Tujuan Umum**

Untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Ngaglik 2 Kabupaten Sleman Yogyakarta

### **2. Tujuan khusus**

- a. Untuk mengetahui kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Ngaglik 2 Kabupaten Sleman Yogyakarta.
- b. Untuk mengetahui kinerja pegawai di Puskesmas Ngaglik 2 Kabupaten Sleman Yogyakarta.

- c. Untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Ngaglik 2 Kabupaten Sleman Yogyakarta.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### 1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian dapat dijadikan landasan dan bahan perbandingan untuk dilakukan penelitian lanjutan terkait dengan kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai Puskesmas.

##### 2. Manfaat praktis

###### a. Bagi Puskesmas Ngaglik 2 Kabupaten Sleman

Sarana pemberian informasi yang dapat dijadikan bahan masukan, sumber acuan pengambilan keputusan, atau penetapan kebijakan di Puskesmas Ngaglik 2 Kabupaten Sleman.

###### b. Bagi STIKES Wira Husada

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah kepustakaan tentang penelitian hubungan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai puskesmas.

###### c. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya tentang kinerja pegawai Puskesmas.

## E. Keaslian Penelitian

1. (Arifin et al., 2018), Penelitian berjudul “Pengaruh Motivasi, Prestasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Sumbersari Kecamatan Rowokangkung Kabupaten Lumajang”. Obyek dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan yang dinilai dengan variabel motivasi, prestasi dan kepuasan kerja. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bagaimana pengaruh motivasi, prestasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan puskesmas Sumbersari. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Puskesmas Sumbersari, dengan jumlah 45 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah nonprobability atau sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian diketahui variabel motivasi, prestasi kerja, dan variabel kepuasan kerja berdasarkan hasil uji parsial atau uji t yang dilakukan variabel motivasi, prestasi kerja, dan variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan puskesmas Sumbersari. b. Berdasarkan uji statistik F diperoleh nilai F hitung  $>$  nilai F tabel maka seluruh variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. nilai F hitung  $7,286 > 2,81$  dengan signifikansi  $0,001 < 0,005$  yang berarti bahwa motivasi, prestasi, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian terletak pada variable bebas kepuasan kerja dan variable terikat kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Arifin (2018) terletak pada variable bebas motivasi dan prestasi serta uji yang dilakukan yaitu uji pengaruh.

2. (Herlina et al., 2019), Penelitian berjudul “Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Karangampel Kabupaten Indramayu”.. Jenis penelitian adalah kausal komparatif. Penelitian ini akan mengkaji empat variabel, yaitu tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebasnya adalah: Etos Kerja yang diberinotasi ( $X_1$ ), KepuasanKerja ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja dengan notasi ( $X_3$ ), sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Pegawai Puskesmas Karangampel Indramayu dinotasikan sebagai ( $Y$ ). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai puskesmas Karangampel Kabupaten Indramayu tidak termasuk kepala puskesmas yaitu sebanyak 41 orang. Sampel dalam penelitian ini ini adalah keseluruhan data populasi atau sampel jenuh yaitu sebanyak 41 pegawai Puskesmas yang akan dijadikan responden penelitian. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi dan regresi, yaitu Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja berepengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Karangampel Kabupaten Indramayu dan secara bersama-sama ke tiga varial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di

Kuskesmas Karangampel Indramayu, dari ketiga variabel yang dikembangkan variabel yang paling dominan adalah, Etos Kerja, kemudian Lingkungan Kerja dan Terakhir adalah Kepuasan Kerja. Akan tetapi Kinerja Pegawai tentunya dipengaruhi oleh berbagai faktor lain diluar kerangka penelitian ini. Persamaan penelitian terletak pada variable bebas etos kerja, kepuasan kerja dan varibael terikat kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Herlina (2019) terletak pada variable etos kerja dan lingkungan kerja serta uji yang di gunakan yaitu uji pengaruh.

3. (Rahmawati & Irwana, 2020)Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Kinerja Perawat di Puskesmas Sebatik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey dalam bentuk kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah Perawat puskesmas Aji kuning dan Puskesmas Sungai Nyamuk . Dalam penelitian ini, peneliti mengambil sampel dengan menggunakan teknik non probability sampling yaitu sampling jenuh.jumlah populasi yaitu 36 perawat puskesmas Aji Kuning dan Puskesmas Sungai Nyamuk. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari Uji Validitas, Uji Reliabilitas dan analisis regresi berganda. Hasil penelitian diketahui terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara Stres kerja terhadap Kinerja perawat di puskesmas Sungai Nyamuk dan Aji Kuning, Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap kinerja perawat di puskesmas Sungai Nyamuk dan Aji



Kuning, serta Dukungan Sosial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja perawat di puskesmas Sungai Nyamuk dan Aji Kuning. Persamaan penelitian terletak pada variable bebas kepuasan kerja dan variable terikat kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Rahmawati (2020) terletak pada variable stress kerja dan dukungan social serta uji yang di gunakan yaitu uji pengaruh.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil bahwa dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Ngaglik 2 Depok Sleman terdapat 24 responden tidak puas (57.1%), dan 18 responden puas (42,9%)
2. Kinerja pegawai di Puskesmas Ngaglik 2 Depok Sleman terdapat 20 responden dengan kinerja baik (47.6%) dan 22 responden yang kinerja buruk (52.4%)
3. Tidak ada hubungan antara kepuasan kerja dan pegawai di Puskesmas Ngaglik 2 Depok Sleman dengan hasil uji statistic P. Value (0,372)

#### **B. SARAN**

1. Bagi Puskesmas Ngaglik 2

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepuasn kerja ada hubungan dengan kinerja pegawai di Puskesmas Ngaglik 2. Sehingga para pegawai Puskesmas Ngaglik 2 disarankan agar tetap mempertahankan kualitas kerja yang telah diberikan disetiap bidangnya masing masing walaupun kepuasan setiap individu tersebut itu berbeda – beda.

2. Bagi STIKES Wira Husada

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah kepustakaan tentang penelitian hubungan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai puskesmas.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang akan penelitian dengan judul yang sama sebaiknya mengembangkan variable dan indikator lain yang tidak ada pada penelitian untuk memperkuat hubungan antar variable, karena variable penelitian ini masih jarang diteliti.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat Fathoni. (2006). *Organisasi dan Mnajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Arifin, S., Barlian, N. A., & Zainul Hidayat. (2018). *Pengaruh Motivasi, Prestasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Sumpalsari*.
- Butar-butar, J., & Simamora, R. H. (2016). Hubungan Mutu Pelayanan Keperawatan Dengan Tingkat Kepuasan Pasien Rawat Inap di RSUD Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah. *Jurnal Ners Indonesia*, 6(1), 51–64.  
<https://ejournal.unri.ac.id/index.php/JNI/article/view/4358/4177>
- Dharma. (2011). *Metodologi Penelitian Keperawatan*. Trans Info Media.
- Dinkes Sleman. (2019). *Profil Kesehatan Tahun 2019*.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Elmatara.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (14th ed.). Bumi Aksara.
- Herlina, E., Sedjati, R. S., & Wartubi. (2019). Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Karangampel Kabupaten Indrimayu. *Jurnal Manajemen*, 2(3), 228–237.
- Kemkes RI. (2014). *Peraturan Menteri kesehatan Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2014*. Pusat Kesehatan Masyarakat.
- Koesmono H. Teman. (2005). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Pegawai pada Sub Sektor Industri*.
- Lawler, E. (2011). *Dampak Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja* (Usmara (ed.)). Amara Books.
- Locke dalam Luthan. (2011). Definisi yang komprehensif dari kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen Pendidikan*.
- Mangkunegara. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung Refika Aditama, 6.
- Mekta, H. Q., & Siswanto, S. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta. *Jurnal Profita*, 5(2), 1-8.
- Mukrodi, K. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi kerja. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja*, 4.
- Nawawi. (2011). *Manajemen Sumber Manusia untuk Bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

- Notoatmodjo, S. (2002). *Metodologi Penelitian Kesehatan* (Edisi Revi). Rineka Cipta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2010). *Metode Penelitian Kesehatan*. Rineka Cipta.
- Potu, A. (n.d.). Kepemimpinan, motivasi, Dan Penaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *EMBA, Vol 1*(Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja).
- Profil Kesehatan Indonesia. (2010). *Departemen Kesehatan RI*.
- Rahmawati, M., & Irwana, I. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Perawat Di Puskesmas Sebatik. *Jurnal Ekonomika, 11*(2), 0–14. <https://doi.org/10.35334/jek.v11i2.1408>
- Robbins et al. (2013). *Organizational Behavior* (Edition 15). Pearson Education.
- S.P,Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sanuddin. (2013a). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja karyawan pt. Semen Tonasa. *MODUS, 25, 2*.
- Sanuddin. (2013b). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pt. Semen Tonasa. *MODUS, 25*.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja. In *Perencanaan dan Pengembangan SDM*.
- Sinambela. (2018). *Aspek aspek Pekerjaan dan Lingkungan Kerja*.
- Srimulyani et al. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan kerja Pada PDAM Kota Madiun. *Riset Manajemen Dan Akuntansi (JRMA), 1*, 10–17.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Alfa Beta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (A (ed.)). Alfa Beta.
- Sugiyono. (2015). Populasi dan Sampel. *Woles Chips*(Sugiyono, 2015:85).
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian & Pengembangan*. Alfa Beta.
- Sujarweni, W. (2014). *Metode Penelitian Yogyakarta*. Pustaka Baru Press.
- Sulaeman, E. sutisna. (2009). Manajemen Kesehatan Teori dan Praktik di Puskesmas. *Gadjah Mada University Press; 2009*.
- Sumantri, A. (2013). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Kencana Perdana Group.
- Tamali, H. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2*(1), 55–68. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3403>

- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado). *Jurnal Acta Diurna, Vol.III No.*
- Weiss, et al. dalam R. (1967). Kepuasan Kerja. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan), 6(1).*
- Widikusyanto, M. J., Nafiuddin, Isqodrin, N., Wibowo, H. A., & Marwan, J. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pemerintah Provinsi Banten. *Jurnal Sains Manajemen, 2(2), 72.*
- Widyaningrum. (2010). Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Tesis Universitas 17 Agustus Surabaya.*