

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

**NASKAH PUBLIKASI**

Disusun sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar  
Sarjana Kesehatan Masyarakat



Oleh

Noviyan Saputra  
KMP.20.006

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

**NASKAH PUBLIKASI**  
**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**

**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, Agustus 2022

**Ketua Program Studi Kesehatan Masyarakat (S1)**

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

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

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

## **PENDAHULUAN**

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 didalam suatu organisasi, tanpa peran sumber daya manusia kegiatan organisasi atau instansi tidak dapat terlaksana secara terpadu dan serasi.

Setiap organisasi atau instansi mempunyai aturan dan kebijakan yang berbeda untuk mengatur sumber daya manusia yang ada. Hal tersebut memunculkan tantangan baru dan kesempatan bagi organisasi publik dan bisnis untuk dapat memahami dan membuat konsep pengelolaan organisasi yang efektif serta efisien melalui manajemen sumber daya manusia.<sup>1)</sup>

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 berpengaruh untuk jangka waktu yang cukup lama.

Kepuasan kerja merupakan bentuk dari perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi dalam bekerja dan hubungan rekan kerja.<sup>2)</sup> 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 organisasi. Untuk

itu penelitian ini bertujuan mengetahui hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Ngaglik 2.

## 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 ( $> 0,05$ ) sebagai berikut :

### 1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden pegawai di wilayah kerja Puskesmas Ngaglik 2 Kabupaten Sleman

Tabel.1  
Karakteristik Responden Penelitian

<b>Karajeristik</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>%</b>
<b>Jenis kelamin</b>		
Perempuan	33	78,6
Laki – laki	9	21,4
<b>Umur</b>		
( 24 – 39 )	28	66,7
(40 – 58 )	14	33,3
<b>Pendidikan terakhir</b>		
SLTA	3	7,14
D3	24	57,1
S1	14	33,3
S2	1	2,38
<b>Status perkawinan</b>		
Belum menikah	7	16,7
Menikah	35	83,3

Responden penelitian rata-rata berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 33 orang (78,6%). Rata-rata responden berada pada kategori usia muda yaitu sebanyak 28 orang (66,7%). Rata-rata tingkat pendidikan terakhir responden adalah D3 yaitu sebanyak 24 orang (57,1%), dan rata rata responden sudah berstatus menikah yaitu sebanyak 35 orang (83,3%).

## 2. Analisis univariat

Tabel. 2  
Distirbusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja

<b>Variable</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>%</b>
<b>Kepuasan kerja</b>		
Tidak puas	24	57,1
Puas	18	42,9

*Sumber : Data Primer 2022*

Berdasarkan tabel. 6 diketahui variable kepuasan kerja dari 42 orang pegawai terdapat 24 (57,1%) pegawai yang tidak puas dan 18 (42,9%) pegawai yang puas.

Tabel.3  
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai

<b>Variable</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>%</b>
<b>Kinerja pegawai</b>		
Baik	20	47,6
Buruk	22	52,4

*Sumber : Data Primer 2022*

Sedangkan pada variable kinerja dari 42 orang terdapat 20 (47,6%) yang kinerjanya baik dan 22 (52,4%) pegawai yang kinerjanya buruk.

### 3. Analisis Bivariat

Tabel. 4  
Distribusi Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai

Variabel	Kinerja pegawai				Total		p-value
	Buruk		Baik		n	%	
	n	%	n	%			
<b>Kepuasan kerja</b>							
Tidak puas	14	33,3%	10	23,8%	24	57,1	0,372
Puas	8	19%	10	23,8%	18	42,9	
<b>Total</b>	22	52,4%	20	47,6%	42	100%	

Sumber : Data Primer 2022

Berdasarkan table 4.3 diketahui pegawai yang tidak puas dan kinerjanya buruk berjumlah 14 (33,3%) orang dan pegawai yang tidak puas dan kinerja baik berjumlah 10 (23,8%) orang. Sedangkan pegawai yang puas dan kinerjanya buruk berjumlah 8 (19%) orang dan pegawai yang puas dan kinerja baik berjumlah 10 (23,8%) orang.

## PEMBAHASAN

### 1. Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil dari tabel 6 kepuasan kerja dari 42 orang pegawai di Puekesmas Ngaglik 2 terdapat 24 (57,1%) pegawai yang tidak puas dan 18 (42,9%) pegawai yang puas. Setiap pegawai memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan pegawai tersebut maka semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan, demikian pula sebaliknya.<sup>3)</sup> Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh



kinerja pegawainya. Setiap organisasi maupun perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan yang menjadi tujuan perusahaan tercapai <sup>4)</sup>. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai, misalnya dengan melalui pendidikan, hubungan antara atasan dan pegawai lain, ketegasan dan sanksi hukum, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta memiliki disiplin <sup>5)</sup>.

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya. Orang yang mengungkapkan kepuasan yang tinggi dalam pekerjaannya cenderung lebih produktif, mempunyai keterlibatan yang tinggi dan kecil kemungkinannya dalam mengundurkan diri dibandingkan dengan karyawan yang merasakan kepuasan kerja yang kurang <sup>6)</sup>. Hal ini berarti jika kepuasan kerja semakin baik, maka kinerja karyawan semakin baik, sebaliknya jika kepuasan kerja semakin buruk maka kinerja karyawan akan semakin buruk pula. Karyawan yang puas memiliki sikap positif tentang pekerjaan mereka.

## 2. Kinerja pegawai

Berdasarkan pada tabel 7 kinerja dari pegawai Pegawai Puskesmas Ngaglik 2 dari 42 orang pegawai terdapat 20 (47,6%) yang kinerjanya baik dan 22 (52,4%) pegawai yang kinerjanya buruk. Kinerja adalah suatu hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh

seseorang dengan pencapaian melalui kemampuan, keterampilan, kesungguhan serta pengalaman. Kinerja adalah perbandingan hasil yang didapat oleh seseorang dalam menjalankan aktivitasnya dikaitkan dengan peran seseorang, tenaga kerja serta diukur dengan satuan waktu kerja.<sup>7)</sup>

Kinerja adalah kesanggupan seseorang guna melakukan suatu kegiatan untuk menyempurnakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing yang memberikan hasil yang diharapkan<sup>8)</sup>. Kinerja adalah hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas yang ingin dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.<sup>9)</sup>

### 3. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja

#### 1. Masa kerja

Lama masa kerja menunjukkan loyalitas pegawai, hal ini berkaitan dengan reward yang di terima. Apabila reward yang di berikan tidak sesuai dengan dengan beban kerja yang di terima maka akan menimbulkan perasaan enggan untuk menyelesaikan pekerjaan yang tepat waktu yang akhirnya berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini menyatakan bahwa masa kerja dan kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja seorang pegawai dengan korelasi positif yang artinya jika kepuasan kerja seseorang tinggi maka kinerjanya akan tinggi, dan sebaliknya jika seorang pegawai tidak puas akan menampilkan kinerja yang buruk.

## 2. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang baik menunjukkan interaksi antara pegawai yang baik pula, hal ini akan berpengaruh terhadap jalannya koordinasi antar bagian. Apabila hubungan antar pegawai terjalin dengan baik akan menimbulkan motivasi untuk segera menyelesaikan pekerjaan yang di bebankan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh <sup>10)</sup>, penelitian tersebut membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai menuntut pegawai dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien <sup>11)</sup>. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan dengan rekan kerja dan kesempatan untuk berkomunikasi dengan atasan mengenai pekerjaan harus tetap terjaga, karena hal tersebut akan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan <sup>12)</sup>

## **KESIMPULAN**

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)

## **SARAN**

1. Bagi Puskesmas Ngaglik 2

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan 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

1. Kemenkes RI. (2014). *Peraturan Menteri kesehatan Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2014*. Pusat Kesehatan Masyarakat.
2. Sanuddin. (2013a). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja karyawan pt. Semen Tonasa. *MODUS*, 25, 2.
3. Ismail, D. E. P. (2022). *Analisis Pengaruh Rotasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar= Analysis of The Effect of Job Rotation and Leadership Style Through Job Satisfaction on Employee Performance in Class I Correctional Institution Makassar* (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).
4. Syamsuddin, N., Susanti, S., & Ramadhan, T. (2022). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenzhip Behavior Pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Aceh. *AMBITEK*, 2(2), 263-275.
5. Maddatuang, B., Syukur, A., Indar, S. H., & Karim, A. (2021). THE RURAL ECONOMIC GROWTH IN SOUTH SULAWESI DRIVES THE NATIONAL SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS. *International Journal of Management (IJM)*, 12(3).
6. Sowmya, K R, and N Panchanatham. 2011. —Factors Influencing Job Satisfaction of Banking Sector Employees in Chennai, India. *Journal of Law and Conflict Resolution* 3 (5): 76–79. doi:10.5829/idosi.mejsr.2013.16.11.12075
7. Kusriyanto, Bambang. 2000. *Meningkatkan Efektifitas Karyawan*. Jakarta: Pustaka Binama Pressindo.
8. 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.
9. AA, Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditam

10. Zamroni, A. K. Pengaruh Penempatan Kerja, Sikap Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syaria'ah Kantor Cabang Semarang dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderating. SKRIPSI, 2020; 116-117.
11. Nitisemito, A.S. (1991)Manajemen Per-sonalia. Jakarta: Ghalia
12. Simamora, H. (2016;514). Manajemen sumber daya manusia.
13. Budhiana, J., Affandi, T. N. R., & La Ede, A. R. (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.
14. Triwahyuni, R., & Ekowati, V. (2019). The effect of work satisfaction on employee engagement. *Polish Journal of Management Studies*, 19(2), 101–111. <https://doi.org/10.17512/pjms.2019.19.2.08>
15. Zamroni, A. K. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja, Sikap Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syaria'ah Kantor Cabang Semarang dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderating. SKRIPSI, 116-117.