

## HUBUNGAN PRESTASI KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS WIRADESA KABUPATEN PEKALONGAN

Farah Diba Arnis Ardinar<sup>1</sup>, Yuniarti<sup>2</sup>, Dewi Nugraheni Restu Mastuti<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Pekalongan

### INFO ARTIKEL

\*Corresponding Author  
farahardinar@gmail.com

DOI:

### ABSTRAK

Prestasi kerja merupakan kesuksesan dalam memenuhi standar pekerjaan yang ingin dicapai. Ketika tujuan tersebut tercapai, maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan prestasi kerja dengan kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Wiradesa Kabupaten Pekalongan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan cross-sectional. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 68 responden pegawai. Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji Chi Square untuk melihat hubungan prestasi kerja dengan kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan prestasi kerja dengan kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Wiradesa. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji Chi Square diperoleh nilai P-Value  $0,000 < 0,05$ . Kesimpulan dari penelitian ini adalah prestasi kerja berkontribusi secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Wiradesa.

**Kata kunci:** Prestasi, Kepuasan, Kerja

### ABSTRACT

Work performance is success in meeting the work standards you want to achieve. When these goals are achieved, job satisfaction will increase. This research aims to determine the relationship between work performance and employee job satisfaction at the Wiradesa Community Health Center, Pekalongan Regency. This research uses quantitative methods with a cross-sectional approach. Data was collected through questionnaires distributed to 68 employee respondents. Data analysis was carried out using the Chi Square test to see the relationship between work performance and employee job satisfaction. The results of the research show that there is a relationship between work performance and employee job satisfaction at the Wiradesa Community Health Center. This can be proven by the results of the Chi Square test, which obtained a P-Value value of  $0.000 < 0.05$ . The conclusion of this research is that work performance contributes significantly to employee job satisfaction at the Wiradesa Community Health Center.

**Keywords:** Achievement, Satisfaction, Work

### PENDAHULUAN

Kepuasan kerja dan prestasi kerja adalah dua faktor yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia di berbagai organisasi di seluruh dunia. Pada tingkat global, berbagai penelitian telah menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas, loyalitas, dan kesejahteraan karyawan. Menurut Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) kinerja merupakan gabungan kontribusi staf layanan kesehatan dan tenaga ahli yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan pasien sesuai standar mutu internasional, dan jika kinerja tenaga kesehatan buruk maka pelayanan kesehatan akan dibawah standar. Studi dari Latham menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kepuasan kerja yang dihasilkan dari pemenuhan kebutuhannya(1). Gagasan ini didasari oleh anggapan bahwa organisasi yang mampu menciptakan lingkungan positif akan membuat pegawai lebih produktif. Di tingkat nasional, Indonesia juga menghadapi tantangan serupa dalam mengelola kepuasan kerja di berbagai sektor, termasuk sektor kesehatan. Sektor kesehatan di Indonesia masih terus berupaya untuk meningkatkan kualitas layanan kesehatan dengan memperhatikan aspek-aspek penting seperti prestasi kerja dan kepuasan kerja tenaga kesehatan(2). Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 43 Tahun 2019 tentang Puskesmas menyatakan bahwa puskesmas merupakan fasilitas pelayanan kesehatan yang menjalankan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mementingkan promotif (peningkatan), maupun preventif (pencegahan) di wilayah kerjanya. Puskesmas Wiradesa merupakan salah

satu fasilitas yang memberikan layanan kesehatan primer kepada masyarakat. Tentunya dalam menjalankan fungsi pusat pelayanan kesehatan masyarakat, pegawai dituntut untuk memberikan kinerja terbaiknya. Meskipun memiliki peran penting, Puskesmas ini menghadapi beberapa tantangan terkait kepuasan kerja dan prestasi kerja pegawai(3). Berdasarkan observasi awal, beberapa masalah yang dihadapi meliputi ketidakmampuan untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, kurangnya semangat dalam bekerja, mengeluhkan pekerjaan yang menumpuk yang menyebabkan kuwalahan dalam bekerja. Masalah-masalah ini mempengaruhi kepuasan kerja dan prestasi kerja pegawai, yang pada gilirannya berdampak pada kualitas layanan kesehatan yang diberikan. Penelitian sebelumnya di berbagai daerah menunjukkan bahwa prestasi kerja memiliki korelasi positif dengan kepuasan kerja pegawai(4). Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh prestasi kerja dengan kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Wiradesa Kabupaten Pekalongan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan prestasi kerja dengan kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Wiradesa Kabupaten Pekalongan.

## METODE

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan cross-sectional. Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Wiradesa pada bulan Maret-Mei 2024. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai di Puskesmas Wiradesa Kabupaten Pekalongan sehingga diperoleh sampel penelitian sebanyak 68 responden. Pengambilan data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan uji Chi Square. Teknik sampling menggunakan Total Sampling.

## HASIL

Penelitian ini mengamati karakteristik responden yang mencakup jenis kelamin, umur, pendidikan, masa kerja, jabatan, dan status kepegawaian. Karakteristik responden dijelaskan sebagai berikut:

### a. Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | Jumlah    | Presentase (%) |
|----|---------------|-----------|----------------|
| 1. | Laki-laki     | 14        | 20,6           |
| 2. | Perempuan     | 54        | 79,4           |
|    | <b>Jumlah</b> | <b>68</b> | <b>100</b>     |

Berdasarkan tabel diketahui bahwa karakteristik responden jumlahnya lebih banyak perempuan dengan jumlah 54 orang (79,4%) sedangkan laki-laki jumlahnya 14 orang (20,6%).

### b. Umur

| No | Umur          | Jumlah    | Presentase (%) |
|----|---------------|-----------|----------------|
| 1. | 20-30         | 11        | 16             |
| 2. | 31-40         | 29        | 43             |
| 3. | 41-50         | 22        | 32             |
| 4. | 51-60         | 6         | 9              |
|    | <b>Jumlah</b> | <b>68</b> | <b>100</b>     |

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak yaitu pada umur 31-40 tahun dengan jumlah 29 orang (43%), selanjutnya umur 41-50 tahun dengan jumlah 22 orang (32%), umur 20-30 tahun dengan jumlah 11 orang (11%), dan jumlah paling sedikit yaitu umur 51-60 tahun sejumlah 6 orang (9%).

### c. Pendidikan

| No | Pendidikan     | Jumlah | Presentase (%) |
|----|----------------|--------|----------------|
| 1. | Profesi Dokter | 4      | 6              |

|    |               |           |            |
|----|---------------|-----------|------------|
| 2. | Profesi Ners  | 6         | 9          |
| 3. | Sarjana       | 8         | 12         |
| 4. | Diploma IV    | 6         | 9          |
| 5. | Diploma III   | 34        | 50         |
| 6. | SMA           | 10        | 14         |
|    | <b>Jumlah</b> | <b>68</b> | <b>100</b> |

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden pegawai di Puskesmas Wiradesa terbanyak berpendidikan Diploma III dengan jumlah 34 orang (50%), kemudian pendidikan SMA 10 orang (14%), Sarjana 8 orang (12%), Diploma IV dan Profesi Ners 6 orang (9%), dan pendidikan yang paling sedikit yaitu Profesi Dokter berjumlah 4 orang (6%).

#### d. Masa Kerja

| No | Masa Kerja    | Jumlah    | Presentase (%) |
|----|---------------|-----------|----------------|
| 1. | 1-10          | 43        | 63             |
| 2. | 11-20         | 17        | 25             |
| 3. | 21-30         | 6         | 19             |
| 4. | 31-40         | 2         | 3              |
|    | <b>Jumlah</b> | <b>68</b> | <b>100</b>     |

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa masa kerja pegawai terbanyak yaitu 1-10 tahun dengan jumlah 43 orang (63%), selanjutnya masa kerja 11-20 tahun 17 orang (25%), masa kerja 21-30 tahun 6 orang (19%), dan masa kerja paling sedikit 31-40 tahun 2 orang (3%).

#### e. Profesi

| No  | Profesi          | Jumlah | Presentase (%) |
|-----|------------------|--------|----------------|
| 1.  | Administrasi     | 8      | 11,8           |
| 2.  | Analisis Farmasi | 1      | 1,5            |
| 3.  | Analisis Lab     | 2      | 2,9            |
| 4.  | Apoteker         | 1      | 1,5            |
| 5.  | Bidan            | 28     | 41,2           |
| 6.  | Dokter Umum      | 3      | 4,4            |
| 7.  | Dokter Gigi      | 1      | 1,5            |
| 8.  | Perawat          | 11     | 16,2           |
| 9.  | Perawat Gigi     | 1      | 1,5            |
| 10. | Petugas Gizi     | 1      | 1,5            |

|               |                    |           |            |
|---------------|--------------------|-----------|------------|
| 11.           | Promotor Kesehatan | 2         | 2,9        |
| 12.           | Rekam Medik        | 1         | 1,5        |
| 13.           | Sanitarian         | 1         | 1,5        |
| 14.           | Jumantik           | 1         | 1,5        |
| 15.           | Driver             | 4         | 5,9        |
| 16.           | Cleaning Service   | 1         | 1,5        |
| 17.           | Security           | 1         | 1,5        |
| <b>Jumlah</b> |                    | <b>68</b> | <b>100</b> |

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan profesi pegawai paling banyak sebagai bidan 28 orang (41,2%), selanjutnya perawat 11 orang (16,2%), administrasi 8 orang (11,8%), driver 4 orang (5,9%), dokter umum 3 orang (4,4%), analisis lab dan promotor kesehatan berjumlah 2 orang (2,9%) dan jumlah profesi paling sedikit yaitu analisis farmasi, apoteker, dokter gigi, perawat gigi, petugas gizi, rekam medik, sanitarian, jumantik, cleaning service, dan security dengan jumlah 1 orang (1,5%).

#### f. Status Kepegawaian

| No            | Status Kepegawaian | Jumlah    | Presentase (%) |
|---------------|--------------------|-----------|----------------|
| 1.            | BLUD               | 15        | 22,1           |
| 2.            | Outsourcing        | 2         | 2,9            |
| 3.            | P3K                | 1         | 1,5            |
| 4.            | PNS                | 49        | 72,1           |
| 5.            | PTTD               | 1         | 1,5            |
| <b>Jumlah</b> |                    | <b>68</b> | <b>100</b>     |

Berdasarkan tabel diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan status kepegawaian paling banyak PNS sejumlah 49 orang (72,1%), BLUD 15 orang (22,1%), Outsourcing 2 orang (2,9%), dan jumlah status kepegawaian paling sedikit P3K dan PTTD 1 orang (1,5%).

## PEMBAHASAN

Hubungan Prestasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Pegawai di Puskesmas Wiradesa Kabupaten Pekalongan

| Hasil Uji Bivariat Perestasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Pegawai |                    |      |       |         |
|--|--------------------|------|-------|---------|
| Prestasi Kerja   | Kepuasan Kerja     |      |       | P value |
|  | Tidak Puas         | Puas | Total |         |
|  | Kurang Berprestasi | 11   | 0     |         |
| Berprestasi  | 3                  | 54   | 57    | 0,000   |
| Total  | 14                 | 54   | 68    |         |

Hasil analisis data dengan menggunakan uji *Chi-Square* diperoleh nilai  $p < \text{value } 0.000$ . Berdasarkan nilai tersebut karena nilai  $p < 0,05$  dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan prestasi kerja dengan kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Wiradesa Kabupaten Pekalongan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arianti, Hamzah, dan Betara (2022) Sebagian besar pegawai berprestasi dan

merasa puas, dikarenakan melaksanakan tugas sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) Puskesmas, serta dengan adanya lingkungan kerja yang positif dan mendukung sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Jika lingkungan kerja akan merasa lebih nyaman dan termotivasi untuk memberikan pelayanan terbaik. Selain itu, dengan pembagian tanggung jawab yang jelas, membantu mengurangi kebingungan tentang siapa yang bertanggung jawab atas tugas tertentu. Hal ini mengurangi stres dan ketidakpastian, memungkinkan pegawai untuk fokus pada tugas mereka tanpa khawatir tentang tumpang tindih atau konflik peran dan pegawai dapat mengembangkan keterampilan yang lebih spesifik dan mendalam dalam area tugas mereka. Ini tidak hanya meningkatkan kompetensi individu tetapi juga kualitas layanan yang diberikan oleh puskesmas secara keseluruhan.

## KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan prestasi kerja dengan kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Wiradesa Kabupaten Pekalongan. Hasil analisis data menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara prestasi kerja dan kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji Chi-Square yang menghasilkan nilai p-value sebesar 0,000, yang berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Bahwa prestasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sebagian besar pegawai berprestasi dan merasa puas. Hal ini dikarenakan pegawai selalu memperhatikan prosedur puskesmas dan adanya lingkungan kerja yang mendukung.

## REFERENSI

1. Abdullah, W. and Nusari, M. (2019) 'The Relationship between Nurses' Job Satisfaction and Nurses' Performance in the Public Health Care Sector in Yemen', *International Journal of Management and Human Science (IJMHS)*, 3(2), pp. 2590-3748.
2. Kementrian Kesehatan Republik Indonesia. (2019). Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 43 Tahun 2019 Tentang Puskesmas.
3. Arianti, P. D., Hj. W., & Batara, A. S (2022) 'Hubungan Prestasi Kerja dan Pengawasan Dengan Kepuasan Kerja Petugas Kesehatan di Puskesmas Bangkala Kabupaten Janeponto' *Jurnal Fakultas Kesehatan Masyarakat UMI*, 3(3), pp. 415-421.
4. Prasetya, B.E., Robustin, T. P., & Irwanto, J. (2019). Pengaruh Motivasi, Prestasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Sumber Sari Kecamatan Rowokangkung Kabupaten Lumajang. *Journal of Organization and Business Management*, 1(4), pp. 8-11.
5. Rizki, L., Tarigan, M., & R. Kintoko R. (2023) 'Hubungan Prestasi Kerja Perawat Dengan Kepuasan Pasien', *Journal of Telenursing (JOTING)*, 5(2).
6. Jainurakhma, J. (2022) 'Hubungan Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Petugas Kesehatan', *Jurnal Ilmiah Kesehatan Media Husada*, 11(1), pp. 84-96.
7. Rahayu, S., Saafi, L.O. and Munir, S. (2020) 'Hubungan Aspek Sosial Pekerjaan Dan Kondisi Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Di Kabupaten Konawe Utara', *Jurnal Keperawatan dan Kesehatan Masyarakat Cendekia Utama*, 9(1), p. 7.
8. Wijayanto, N.W., Suroto and Wahyuni, I. (2020) 'Hubungan Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Dr. R. Soedjati Kabupaten Grobogan', *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 8(5), pp. 652-656.
9. Aryudi, D.R., Suryawati, C. and Nandini, N. (2023) 'Analisis Faktor Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Nasional Diponegoro Semarang', *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 11(3), pp. 269-280.
10. Trisanti, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Bidang Pelayanan Kesehatan*. Malang: Wineka Media.