



ARTIKEL RISET

URL artikel: <http://jurnal.fkm.umi.ac.id/index.php/woph/article/view/woph3103>

**HUBUNGAN PRESTASI KERJA DAN PENGAWASAN DENGAN KEPUASAN KERJA
PETUGAS KESEHATAN DI PUSKESMAS BANGKALA KABUPATEN JENEPONTO**

Putri Dwi Arianti¹, ^KHj. Wardiah Hamzah², A. Surahman Batara³

^{1,2,3}Peminatan Administrasi Kebijakan Kesehatan, Ilmu Kesehatan Masyarakat ,FKM , UMI

Email Penulis Korespondensi (^K): wardiah.hamzah@gmail.com

putridwia039@gmail.com¹, wardiah.hamzah@gmail.com², andisurahman.batara@gmail.com³

ABSTRAK

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal, ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan prestasi kerja dan pengawasan dengan kepuasan kerja petugas kesehatan di Puskesmas Bangkala Kabupaten Jeneponto tahun 2021. Jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode pendekatan *Crosssectional Study* yang bertujuan untuk mengetahui hubungan prestasi kerja dan pengawasan dengan kepuasa kerja di Puskesmas Bangkala Kabupaten Jeneponto tahun 2021, dimana sampel dalam penelitian ini sebanyak 90 orang dengan pengambilan sampel secara total sampling. Dari hasil penelitian dalam prestasi kerja diperoleh bahwa ada hubungan dengan kepuasan kerja yaitu (p value= 0,004<0,05), sedangkan pengawasan terdapat hubungan antara pengawasan dengan kepuasan kerja yaitu (p value= 0,026<0,05 pada petugas kesehatan di Puskesmas Bangkala Kabupaten Jeneponto Tahun 2021. Penelitian ini menyarankan kepada petugas kesehatan agar memberikan dukungan kepada sesama petugas kesehatan untuk meningkatkan motivasi dan hygiene dengan kepuasan kerja di Puskesmas Bangkala Kabupaten Jeneponto.

Kata kunci : Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja, Pengawasan

PUBLISHED BY :

Pusat Kajian dan Pengelola Jurnal
Fakultas Kesehatan Masyarakat UMI

Address :

Jl. Urip Sumoharjo Km. 5 (Kampus II UMI)
Makassar, Sulawesi Selatan.

Email :

jurnal.woph@umi.ac.id

Article history :

Received : 17 Januari 2022

Received in revised form : 25 Februari 2022

Accepted : 28 April 2022

Available online : 30 Juni 2022

licensed by [Creative Commons Attribution-ShareAlike4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



ABSTRACT

Job satisfaction is one of the most important factors to get optimal work results, when someone feels satisfaction at work, of course he will try his best with all his abilities to complete his tasks and work. The purpose of this study was to determine the relationship between work performance and supervision with job satisfaction of health workers at the Bangkala Health Center, Jeneponto Regency in 2021. This type of quantitative research used the Cross-sectional Study approach which aims to determine the relationship between work performance and supervision with job satisfaction at the Bangkala Health Center Jeneponto Regency in 2021, where the sample in this study is 90 people with total sampling. From the results of research in work performance, it was found that there was a relationship with job satisfaction (p value = $0.004 < 0.05$), while supervision there was a relationship between supervision and job satisfaction (p value = $0.026 < 0.05$ for health workers at Bangkala Health Center Jeneponto Regency in 2021. This study suggests to health workers to provide support to fellow health workers to improve motivation and hygiene with job satisfaction at the Bangkala Health Center, Jeneponto Regency.

Keywords: Job Satisfaction, Job Performance, Supervision.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan suatu bagian yang paling penting didalam 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. Dalam dunia kerja setiap, 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 dan efisien melalui manajemen sumber daya manusia.¹

Keberhasilan suatu organisasi amat ditentukan oleh hasil kerja yang dilakukan karyawan. Untuk melaksanakan tugas, sebagai seorang manajer ia harus mampu membagi-bagi tugas dan pekerjaan tersebut kepada seluruh pegawai yang ada dalam unit kerjanya sesuai hirarki. Seorang pemimpin harus mampu menciptakan suasana lingkungan kerja yang aman dan kondusif, sehingga akan terwujud kepuasan kerja karyawan.² Kepuasan kerja merupakan kondisi emosi individu yang sifatnya subyektif dan dinamis terkait dengan rasa senang maupun puas atas apa yang dihasilkan sudah sesuai dengan apa yang dipersepsikan atau diharapkan.³

Kepuasan kerja dapat menentukan tingkat kinerja karyawan yang tinggi maupun rendah. Adanya tingkat kepuasan kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Kepuasan kerja merupakan hal yang penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu ekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.⁴

Fenomena pengangguran, pemutusan hubungan kerja, demonstrasi dan unjuk rasa merupakan masalah kondisi ketenagakerjaan di Indonesia yang masih marak terjadi. Maraknya fenomena tersebut merupakan akibat dari ketidakpuasan dalam berbagai faktor seperti ketidaksesuaian dalam pemberian kompensasi, upah, tunjangan, *rewads* dan ketidaksesuaian prosedur-prosedur kerja dengan kebijaksanaan

perusahaan.⁵

Pada era globalisasi saat ini, persaingan tidak hanya terjadi di lingkungan pencari kerja namun juga di lingkungan penyedia lapangan kerja. Perusahaan-perusahaan saat ini diminta agar mampu mendorong laju inovasi agar mampu bersaing baik ditingkat lokal, nasional dan lingkungan global. Salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan-perusahaan agar mampu bersaing adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Perusahaan-Perusahaan akan berupaya untuk membuat para pekerjanya merasa nyaman agar dapat meningkatkan kinerja dari pekerja tersebut. Pekerja yang merasa puas akan lingkungan kerja dan pekerjaan yang dilakukan akan membuat kualitas kerja akan meningkat pula. Upaya ini merupakan salah satu faktor untuk mengurangi angka pengangguran yang ada di Indonesia.⁶

Motivasi menjadikan seseorang berusaha meningkatkan hasil kerja yang ingin dicapai. Timbulnya motivasi karena adanya kebutuhan. Kebutuhan yang mendorong timbulnya motivasi adalah kebutuhan psikologis untuk memenuhi kepuasan fisik seperti makan, minum, oksigen dan sebagainya serta kebutuhan sosial psikologis untuk memenuhi kepuasan sosial seperti penghargaan, pujian, rasa aman dan sebagainya.⁷

Selain itu motivasi menjadi hal penting bagi karyawan. Karyawan yang termotivasi akan merasa lebih bahagia, sehat, dan ingin untuk datang bekerja. Kurangnya motivasi kerja karyawan dapat berdampak serius bagi tingkat kinerja karyawan di perusahaan. Survei tentang motivasi kerja karyawan telah dilakukan oleh Gallup terhadap 73 ribu responden dari 141 negara di dunia. Hasil yang didapatkan dari survei ini adalah 13% yang termotivasi dalam bekerja, sedangkan sisanya 87% tidak merasa termotivasi dalam bekerja. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan motivasi karyawan agar antara perusahaan dan karyawan dapat berjalan dengan lancar tanpa saling merugikan.⁸

Berdasarkan data dari Puskesmas Bangkala kabupaten Jeneponto, jumlah petugas kesehatan non ASN ditahun 2021 awal bulan januari sebanyak 135 petugas ditambah 4 orang yang masuk sehingga menjadi 139 dan mengalami penurunan dibulan April yaitu 90 dimana petugas kesehatan yang keluar sebanyak 45 orang. Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui hubungan prestasi kerja dan pengawasan dengan kepuasan kerja petugas kesehatan di Puskesmas Bangkala kabupaten Jeneponto.

METODE

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan *crosssectional study* yang bertujuan untuk mengetahui hubungan prestasi kerja dan pengawasan dengan kepuasan kerja di Puskesmas Bangkala Kabupaten Jeneponto tahun 2021. Sampel diambil dengan menggunakan *total sampling* yang berjumlah 90 orang petugas kesehatan. Metode dalam pengumpulan data yaitu *observasi*, *kuesioner* dan *dokumentasi*. Adapun pengolahan data *kuesioner* dilakukan dengan menggunakan *excel* dan *Statistical Product and Service Solutions (SPSS)* dengan uji korelasi.

HASIL

Analisis Univariat

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Responden pada Petugas Kesehatan Di Puskesmas Bangkala

Karakteristik	f	%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	18	20,0
Perempuan	72	80,0
Umur (Tahun)		
21-25	22	24,2
26-30	58	64,4
31-34	10	1,1
Pendidikan		
S1	34	37,7
D4	6	5,7
D3	50	56,6
Total	90	100,0

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa distribusi tenaga kesehatan yang berjenis kelamin perempuan sebesar 80% lebih banyak dibandingkan dengan tenaga kesehatan yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 20%, berdasarkan yang paling banyak pada umur 26-30 tahun sebanyak 64,4% dan paling sedikit pada umur 31-34 tahun sebanyak 1,1%, berdasarkan tingkat pendidikan terbanyak pada lulusan D3 sebanyak 56,6% dan terendah pada lulusan D4 sebanyak 5,7%

Tabel 2. Distribusi Petugas Kesehatan Berdasarkan Prestasi Kerja Puskesmas Bangkala

Prestasi Kerja	f	Persen
Berprestasi	78	86,7
Tidak Berprestasi	12	13,3
Jumlah	90	100,0

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa petugas kesehatan yang berprestasi sebanyak 78 (86,7%) dan tidak berprestasi sebanyak 12 (13,3%).

Tabel 3. Distribusi Petugas Kesehatan Berdasarkan Pengawasan Puskesmas Bangkala

Pengawasan	f	Persen
Ada Pengawasan	78	86,7
Tidak Ada Pengawasan	12	13,3
Jumlah	90	100,0

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa petugas kesehatan yang diawasi sebanyak 78 (86,7%) dan tidak ada pengawasan sebanyak 12 (13,3%).

Analisis Bivariat

Analisis bivariat dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan dependen

dengan menggunakan uji *statistic chi-square*.

Tabel 4. Hubungan Prestasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Petugas Kesehatan Puskesmas Bangkala

Prestasi Kerja	Kepuasan Kerja				Total		P-Value
	Puas		Cukup puas		F	%	
	f	%	f	%			
Berprestasi	69	88.5	9	11.5	78	100	0,004
Tidak Berprestasi	6	50.0	6	50.0	12	100	
Jumlah	75	83.3	15	16.7	90	100	

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 4 tentang hubungan prestasi kerja dengan kepuasan kerja petugas kesehatan Puskesmas Bangkala Kabupaten Jeneponto tahun 2021 menunjukkan bahwa prestasi kerja pada kategori berprestasi yang merasa puas sebanyak 69 orang (88,5%) dan merasa cukup puas sebanyak 9 orang (11,5%) sedangkan prestasi kerja dengan kategori tidak berprestasi yang merasa puas sebanyak 6 orang (50,0%) dan merasa cukup puas sebanyak 6 orang (50,0%).

Berdasarkan hasil uji statistik dengan *Chi-square* diperoleh nilai *p value* = 0,004 < 0,05 yang berarti hipotesis alternatif (H_0) ditolak dan (H_a) diterima yang berarti ada hubungan antara prestasi kerja dengan kepuasan kerja petugas kesehatan Puskesmas Bangkala Kabupaten Jeneponto.

Tabel 5. Hubungan Pengawasan dengan Kepuasan Kerja Petugas Kesehatan Puskesmas Bangkala

Pengawasan	Kepuasan Kerja				Total		P-Value
	Puas		Cukup puas		F	%	
	f	%	f	%			
Ada Pengawasan	68	87.2	10	12.8	78	100	0,026
Tidak Ada Pengawasan	7	58.3	5	41.7	12	100	
Jumlah	75	83.3	15	16.7	90	100	

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 5 tentang pengawasan dengan kepuasan kerja petugas kesehatan Puskesmas Bangkala Kabupaten Jeneponto tahun 2021 menunjukkan bahwa pengawasan pada kategori ada pengawasan yang merasa puas sebanyak 68 orang (87,2%) dan merasa cukup puas sebanyak 10 orang (12,8%) sedangkan pengawasan dengan kategori tidak ada pengawasan yang merasa puas sebanyak 7 orang (58,3%) dan merasa cukup puas sebanyak 5 orang (41,7%).

Berdasarkan hasil uji statistik dengan *Chi-square* diperoleh nilai *p value* = 0,026 > 0,05 yang berarti hipotesis alternatif (H_0) diterima dan (H_a) ditolak yang berarti tidak ada hubungan antara pengawasan dengan kepuasan kerja petugas kesehatan Puskesmas Bangkala Kabupaten Jeneponto.

PEMBAHASAN

Hubungan Prestasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja

Prestasi kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan

akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik serta adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.⁹

Berdasarkan hasil penelitian tentang hubungan prestasi kerja dengan kepuasan kerja petugas kesehatan Puskesmas Bangkala Kabupaten Jeneponto tahun 2021 menunjukkan bahwa prestasi kerja pada kategori berprestasi yang merasa puas sebanyak 69 orang (88,5%) dan merasa cukup puas sebanyak 9 orang (11,5%) sedangkan prestasi kerja dengan kategori tidak berprestasi yang merasa puas sebanyak 6 orang (50,0%) dan merasa cukup puas sebanyak 6 orang (50,0%).

Sehingga hasil uji statistik dengan *Chi-square* diperoleh nilai $p\ value = 0,004 < 0,05$ yang berarti hipotesis alternatif (H_0) ditolak dan (H_a) diterima yang berarti ada hubungan antara prestasi kerja dengan kepuasan kerja petugas kesehatan di Puskesmas Bangkala Kabupaten Jeneponto, dimana prestasi kerja dan kepuasan kerja di puskesmas tersebut tidak mencapai target sesuai dengan tugas yang diberikan sehingga petugas kesehatan tidak merasa puas dengan prestasi kerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mihat., et al (2020), diperoleh hasil analisis kolerasi prestasi kerja dengan kepuasan kerja menunjukkan hubungan yang signifikan dimana prestasi kerja ($r= 0,545$, $p\text{-value}= 0,000 < 0,05$) sehingga ada hubungan antara prestasi kerja dengan kepuasan kerja dalam kalangan penjawat awam di Mampu Putrajaya.

Hubungan Pengawasan Dengan Kepuasan Kerja

Pengawasan adalah proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan untuk menjamin agar semua pekerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.¹¹

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengawasan dengan kepuasan kerja petugas kesehatan Puskesmas Bangkala Kabupaten Jeneponto tahun 2021 menunjukkan bahwa pengawasan pada kategori ada pengawasan yang merasa puas sebanyak 68 orang (87,2%) dan merasa cukup puas sebanyak 10 orang (12,8%) sedangkan pengawasan dengan kategori tidak ada pengawasan yang merasa puas sebanyak 7 orang (58,3%) dan merasa cukup puas sebanyak 5 orang (41,7%).

Berdasarkan hasil uji statistik dengan *Chi-square* diperoleh nilai $p\ value = 0,026 > 0,05$ yang berarti hipotesis alternatif (H_0) diterima dan (H_a) ditolak yang berarti tidak ada hubungan antara pengawasan dengan kepuasan kerja petugas kesehatan Puskesmas Bangkala Kabupaten Jeneponto. Pengawasan dan evaluasi di Puskesmas Bangkala dilakukan secara berkala terhadap kinerja petugas kesehatan dan apabila terjadinya konflik antar petugas Kesehatan tersebut pimpinan menyelesaikan konflik yang terjadi dengan memberikan solusi yang tepat sesuai dengan masalah yang dihadapi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Roslinda., et al (2021), pengaruh tingkat pengawasan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu diperoleh hasil bahwa nilai t-hitung sebesar 3,053 dan diketahui t-tabel 1,990 ($3,053 > 1,990$) serta nilai $p\text{-value}= 0,025 < 0,05$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini mengandung makna bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.¹³

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dalam penelitian yang telah dilakukan di Puskesmas Bangkala Kabupaten Jeneponto

Tahun 2021, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan motivasi pada indikator prestasi kerja dengan kepuasan kerja di Puskesmas Bangkala Kabupaten Jeneponto Tahun 2021, ada hubungan Hygiene pada indikator pengawasan dengan kepuasan kerja petugas kesehatan di Puskesmas Bangkala Kabupaten Jeneponto.

Diharapkan kepada pihak Puskesmas untuk tetap mempertahankan prestasi yang telah dicapai, memberikan penghargaan atau pengakuan atas apa yang telah dicapai serta diharapkan juga kepada pimpinan Puskesmas agar dapat memberikan kebijakan dan pengawasan kepada bawahannya di Puskesmas Bangkala Kabupaten Jeneponto.

DAFTAR PUSTAKA

1. Gusriani. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Kabupaten Takalar 2017. (Universitas Islam Alauddin Makassar, 2018).
2. Maulana, A. Pngaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan UPT Puskesmas Tembilahan Kota. **3**, (2017).
3. Sulaimiah, Supyateno, D., Serif, S. & Abidin, Z. Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Dukungan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja. **8**, 125–134 (2020).
4. Alam, M. S. Pengaruh Motivator Faktor Intrinsik Dan Ekstrinsik (Teori HERZBERG) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Penjualan Pada PT. Roda Sakti Surya Megah Jember. (Universitas Jember, 2020).
5. Mahayanti, Komang, I. G. A. & Sriathi, A. A. A. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Situasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Manajemen* **6**, (2017).
6. Nirmalasri, Y. F. Analisis Pengaruh Faktor Hygiene dan Faktor Motivator Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Karya Guna Ekatama. *Parismonia* **5**, (2018).
7. Kurniasari, R. & Malulana, I. Analisis Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Sekr. dan Manaj.* **3**, (2019).
8. Changgriawan, G. S. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan One Way Production. *J. Agora* **5**, 1–7 (2017).
9. Aprizal, A. & Darmanah. Pengaruh Sarana dan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Departemen Agama Ogan Komering Ulu Timur. *J. Trisna Ris.* **1**, 17–24 (2021).
10. Mihat, F. N. Bin, Hassan, M. M. & Anwar, F. H. Perkaitan antara Motivasi dan Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dalam kalangan Penjawat Awam. **5**, 34–57 (2020).
11. Wahyudi, A. & Nasrullah. Pengawasan Kinerja Aparatur Direktorat Sabhara Polda Aceh. *J. Ilmu Adm.* **6**, (2020).
12. Roslinda, Rahayuningsih, N. & Anwar, S. Pengaruh Promosi dan Pengawasan Terhadap Kepuasan (Studi Kasus pada Dinas Perhubungan Kabupate Indramayu). *J. Investasi* **7**, 60–67 (2021).
13. Roslinda, R. N. & Anwar, S. Pengaruh Promosi dan Pengawasan Terhadap Kepuasan (Studi Kasus pada Dinas Perhubungan Kabupate Indramayu). *J. Investasi* **7**, 60–67 (2021).