

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dinas Kesehatan Aceh merupakan salah satu SKPA (Satuan Kerja Perangkat Aceh) di Pemerintah Aceh yang mempunyai tugas dan fungsi untuk melakukan tugas umum pemerintahan dibidang pengendalian penyakit dan penyehatan lingkungan, pembinaan pelayanan kesehatan, pengembangan sumber daya kesehatan dan kefarmasian sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Visi dan misi Dinas Kesehatan aceh adalah mewujudkan “Aceh Sehat yang Islami, Mandiri, Berkeadilan dan Sejahtera” dengan misinya yaitu : peningkatan mutu pemberian jaminan kesehatan masyarakat, investasi sumber daya manusia sejak dini, peningkatan kemendirian masyarakat untuk hidup sehat, penyelenggaraan pelayanan kesehatan yang adil, bermutu, merata dan terjangkau, peningkatan dan pendayagunaan sumber daya kesehatan serta penyelenggaraan manajemen kesehatan yang baik yang didukung juga oleh sekretariat yang didalamnya mencakup 3 sub bagian yaitu sub bagian hukum, kepegawaian dan umum, keuangan dan aset, tim kerja program, informasi dan hubungan masyarakat, serta tim kerja keuangan dan pengelolaan aset.

Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas tinggi merupakan bagian penting yang harus diupayakan oleh setiap instansi oleh karena akan berdampak langsung pada kualitas serta efektifitas pekerjaan pada suatu instansi dalam mencapai tujuannya. Kualitas SDM itu sendiri merupakan kebutuhan utama yang diprioritaskan pada setiap perusahaan (Ramli dan Yudhistira, 2018:811). Sedangkan Songgor dan Suryana (2019:20) berpendapat bahwa terdapat banyak aspek yang berpengaruh pada ketercapaian visi dan misi. Salah satu aspek tersebut adalah kinerja SDM. SDM yang dimaksud yaitu pegawai atau karyawan yang giat dan aktif mengupayakan tujuan bersama yang telah ditetapkan. Dengan demikian, upaya yang dilakukan pihak-pihak dalam organisasi menjadi salah satu penentu tercapainya tujuan dari organisasi tersebut.

Kepuasan kerja sangat penting untuk dibahas dan diperhatikan oleh instansi atau organisasi karena besar manfaatnya bagi staf maupun organisasi. Staf akan bangga dengan tempat di mana ia bekerja dan memiliki percaya diri yang tinggi apabila ia merasa puas dalam pekerjaannya.

Hal ini memicu kinerja yang lebih efisien dan akan berdampak positif bagi keberlangsungan kegiatan ataupun program di instansi atau organisasi. Selain itu, untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja perlu adanya perhatian terhadap berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja staf.

Shaikh et al (2019:143) memaparkan hasil penelitiannya yang menyimpulkan hasil bahwa kepuasan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap variabel tingkat kinerja karyawan dan faktor kepuasan kerja meningkatkan kinerja staf. Penelitian lain yang dilakukan oleh Issah (2021:8) menyatakan bahwa menurut penelitian saat ini, tingkat job fit atau kesesuaian antara karyawan dengan pekerjaan yang didapatkan lebih tinggi menuju ke taraf kepuasan kerja yang lebih maksimal, yang menurut penelitian sebelumnya berkontribusi pada hasil organisasi dan individu seperti kinerja, kepuasan, dan pergantian. Selain itu, Adapun kajian yang dilakukan oleh Platis et al (2015:484) menjelaskan bahwa dalam penelitiannya ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap tingkat kinerja pegawai

Berdasarkan sumber-sumber penelitian terdahulu, kepuasan kerja memiliki dampak atau pengaruh positif terhadap kinerja seorang karyawan. Sehingga instansi ataupun organisasi perlu memperhatikan pentingnya kepuasan kerja bagi setiap individu di dalam suatu instansi atau organisasi karena akan berdampak pada performa atau kinerja staf itu sendiri. Kepuasan kerja yang cenderung kecil akan mengakibatkan penurunan kerja yang tentunya tidak baik bagi keberlangsungan suatu kegiatan ataupun program. Sebaliknya jika kepuasan kerja yang cenderung besar tentu akan membawa dampak baik bagi performa seorang staf itu sendiri.

Dapat disimpulkan dari pemaparan berbagai sumber di atas, bahwa kepuasan kerja yang cenderung baik akan membuat kinerja staf semakin baik pada suatu instansi ataupun organisasi. Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti ingin meneliti mengenai korelasi antara kepuasan kerja terhadap kinerja staf pada Tim Kerja Keuangan dan Pengelolaan Aset di Dinas Kesehatan Aceh. Penelitian ini juga diharapkan bisa menjadi bahan evaluasi instansi untuk meningkatkan performa organisasi juga instansi di masa sekarang maupun di masa yang akan datang.

Maka dari itu, penulis akan melakukan preliminary test yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kepuasan kerja pegawainya. *Preliminary test* ini menggunakan kuesioner yang ditujukan langsung kepada staf di tim kerja keuangan dan pengelolaan aset dengan jumlah sampel sebanyak 25 orang pegawai. Berikut adalah hasil preliminary test pada tabel di bawah ini mengenai kepuasan kerja staf di tim kerja keuangan dan pengelolaan asset di Dinas Kesehatan Aceh

Tabel 1.1

Hasil Preliminary Test Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS	Total
1	Saya merasa puas dengan bidang pekerjaan yang saya kerjakan	0	0	21	4	25
2	Saya merasa puas dengan fasilitas kerja yang telah disediakan	2	7	12	4	25
3	Tugas pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya	1	3	18	3	25
4	Saya merasa puas atas gaji/penghasilan yang diberikan tempat saya bekerja	8	11	4	2	25
5	Saya merasa lingkungan kerja di tempat saya sangat sehat, aman, dan nyaman	2	3	16	4	25
	Total	13	24	71	17	125
	Persentase	10%	19%	57%	14%	

Data yang telah melewati *preliminary test*, tertera pada tabel 1., kemudian dikumpulkan dan diperoleh analisis bahwa secara keseluruhan staf merasa puas berdasarkan pernyataan pada *preliminary test* yang dibuktikan sebanyak 57% memilih setuju dan 14% memilih sangat setuju dengan isi pernyataan tersebut, tetapi sebanyak 10% dan 19% memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju. Untuk mengetahui lebih rinci jawaban pada *preliminary test* yang menyatakan tidak puas dan sangat tidak puas sebesar 29% terdiri dari 9 orang yang tidak puas terhadap pernyataan mengenai fasilitas yang ada, selanjutnya 4 orang merasa tidak puas terhadap pekerjaan yang diberikan, kemudian 19 orang tidak puas terhadap gaji yang mereka dapatkan, dan 5 orang tidak puas terhadap kondisi lingkungan kerja mereka saat ini. Berdasarkan uraian tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Staf di Dinas Kesehatan Aceh”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, berikut beberapa rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini, diantaranya sebagai berikut :

1. Bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan Puskesmas Cilimus?
2. Bagaimana tingkat kinerja karyawan Puskesmas Cilimus?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Puskesmas Cilimus?

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat teoritis maupun praktis, baik bagi penulis maupun pihak lain yang membutuhkan. Penelitian ini juga diharapkan dapat berperan dalam meningkatkan pengetahuan serta pemahaman mengenai kepuasan kerja dan performa dari kinerja staf. Sekaligus dapat dijadikan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya, dan juga dapat digunakan oleh pihak pimpinan di instansi ataupun organisasi sebagai bahan masukan untuk menghadapi permasalahan yang berkaitan dengan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja staf di instansi itu sendiri.