

**HUBUNGAN KEMAMPUAN MANAJERIAL PEJABAT
ESELON IV TERHADAP KEPUASAN KERJA STAF
DI DINAS KESEHATAN PROVINSI
SULAWESI TENGAH**

SKRIPSI



**SABIT
201601P172**

**PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN WIDYA NUSANTARA PALU
2018**

ABSTRAK

SABIT. Hubungan Kemampuan Manajerial Pejabat Eselon IV Terhadap Kepuasan Kerja Staf di Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tengah Dibimbing oleh HASNIDAR dan NELKY SURIAWANTO.

Dengan adanya kebijakan Pemerintah tentang otonomi daerah, maka Dinas Kesehatan Provinsi sebagai bagian dari pemerintahan daerah memegang peranan penting dalam pembangunan bidang kesehatan, sehingga dituntut untuk lebih mandiri baik dalam perencanaan maupun pelaksanaan kegiatannya, maka diperlukan peningkatan kualitas sumber daya manusia yang memadai untuk mendukung tercapainya tujuan pembangunan kesehatan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan kemampuan manajerial Pejabat Eselon IV dengan kepuasan kerja staf di Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tengah. Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Sampel yang digunakan dalam penelitian berjumlah 63 responden dengan menggunakan teknik pengambilan sampel *proportionate stratified random sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan analisa data menggunakan uji *Chi Square*. Variabel independen kemampuan manajerial dan variabel dependen adalah kepuasan kerja. Hasil penelitian dari 63 responden diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kemampuan manajerial pejabat eselon IV terhadap kepuasan kerja staf di dinas kesehatan Provinsi Sulawesi Tengah ($p < \alpha$) yaitu $p \text{ value} < 0,05$. Kesimpulan ada hubungan kemampuan manajerial pejabat eselon IV terhadap kepuasan kerja staf di Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tengah. Peneliti berharap agar Sistem manajemen *top-down* yang selama ini dilakukan, sebaiknya dirubah dengan sistem *bottom-up*. Sehingga staf melihat dan menilai kemampuan Pejabat Eselon IV dalam kegiatan manajerialnya dapat lebih memahami kekurangan dan kelebihan yang ada di sub bagian/seksinya.

Kata kunci: Kemampuan Manajerial, Kepuasan kerja

ABSTRACT

SABIT. The Correlation between Managerial Ability of Echelon IV to Job Satisfaction the staff at the Health Department of Central Sulawesi Province. Under Supervision of HASNIDAR and NELKY SURIAWANTO.

By the government policy on regional autonomy, the Health Department Province as part of the regional government plays an important role in the development of the health sector, so it is demanded to be more independent in planning and implementation of its activities, it is necessary to improve the quality of human resources sufficient to support the achievement of health development goals. The objective of this research is to analyze the correlation between managerial ability of echelon IV to job satisfaction the staff at the Health Department of Central Sulawesi Province. The research type was quantitative research with cross sectional approach. The sample amounted to 63 respondents using proportionate stratified random sampling technique. Data were collected through questionnaires then analyzed through Chi-Square test. Independent variable was managerial ability and dependent variable was job satisfaction. The result of the research show that there is a significant correlation between managerial ability of echelon IV to job satisfaction the staff ($p < \alpha$) namely p value < 0.05 . Therefore, it can be concluded that the correlation between managerial ability of Echelon IV to job satisfaction the staff at the Health Department of Central Sulawesi Province. The researcher hopes that the top-down management system that has been done, should be changed with a bottom-up system. So that staff see and assess the ability of Echelon IV in their managerial activities to better understand the shortcomings and advantages that exist in the sub-division/division.

Keywords: Managerial Ability, Job Satisfaction

**HUBUNGAN KEMAMPUAN MANAJERIAL PEJABAT
ESELON IV TERHADAP KEPUASAN KERJA STAF
DI DINAS KESEHATAN PROVINSI
SULAWESI TENGAH**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana pada Program Ilmu Keperawatan
Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Widya Nusantara Palu



**SABIT
201601P172**

**PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN SEKOLAH TINGGI
ILMU KESEHATAN WIDYA NUSANTARA PALU
2018**

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN	ii
ABSTRAK	iii
<i>ABSTRACT</i>	iv
HALAMAN JUDUL SKRIPSI	v
LEMBAR PENGESAHAN	vi
PRAKATA	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori	6
2.2 Kerangka Teori	13
2.3 Kerangka Konsep	14
2.4 Hipotesis	14
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Desain Penelitian	15
3.2 Waktu dan Tempat Penelitian	15
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	15
3.4 Variabel Penelitian	17
3.5 Definisi Operasional	18
3.6 Instrumen Penelitian	18
3.8 Pengumpulan Data	19
3.9 Analisa Data	21
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian	22
4.2 Pembahasan	26

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

31

5.2 Saran

31

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Kisi-Kisi Kuisisioner Kemampuan Manajerial Pejabat Eselon IV
Tabel 3.2	Kisi-Kisi Kuisisioner Kepuasan Kerja Staf
Tabel 4.1	Distribusi Karakteristik Responden
Tabel 4.2	Distribusi Kemampuan Manajerial Pejabat Eselon IV
Tabel 4.3	Kepuasan Kerja
Tabel 4.4	Hubungan Kemampuan Manajerial Pejabat Eselon IV Terhadap Kepuasan Kerja

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka teori

Gambar 2.2 Kerangka konsep

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran :

1. Jadwal penelitian
2. Lembar Kuesioner manajerial pejabat eselon IV terhadap kepuasan kerja staf
3. Surat permohonan pengambilan data
4. Surat permohonan penelelitian
5. Surat keterangan penelitian
6. Permohonan menjadi responden
7. Persetujuan menjadi responden
8. Dokumentasi
9. Master tabel
10. Hasil uji statistik
11. Riwayat Hidup
12. Bukti Konsul

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kepemimpinan merupakan kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, menggerakkan untuk berbuat sesuatu dalam mencapai tujuan bersama. Kuncinya dalam membangun suatu tim yang kuat dan adaptif peran *leadership* sangat penting menentukan efektifitas tim. Manajemen merupakan kegiatan yang dilakukan dengan mengkoordinasikan berbagai kegiatan dan sumber daya untuk proses atau usaha yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu melalui kerjasama dengan orang lain (Ismainar 2015).

Manajemen meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pergerakan dan pengawasan atau kontrol. Perencanaan merupakan fungsi manajemen yang ditentukan sebelumnya untuk mencapai tujuan organisasi. Perencanaan dilakukan untuk menghindari pekerjaan rutin supaya kejadian mendadak dapat diperkecil atau ditiadakan. Pengorganisasian merupakan pengaturan yang dilakukan agar supaya anggota organisasi dapat melakukan fungsinya masing-masing dan saling koordinasi satu dan yang lainnya untuk mencapai tujuan bersama. Pengarahan merupakan sikap seorang pemimpin agar supaya anggota terdorong untuk melaksanakan tugasnya masing-masing dengan penuh tanggung jawab. Pergerakan merupakan sikap seorang pemimpin untuk menggerakkan anggotanya agar supaya dapat bekerja sesuai dengan perencanaan sebelumnya untuk mencapai tujuan organisasi. Pengawasan atau kontrol merupakan tindakan yang dilakukan untuk mengecek, memeriksa, dan mengoreksi bila perlu setiap tindakan (Arsyad dan Sultan 2018).

Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepas dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang dijalankan oleh pegawai yang berperan aktif sebagai perilaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. Tercapainya kinerja maksimal tidak lepas dari budaya organisasi, efikasi diri

pegawai dan peran perilaku pimpinan birokrasi, yang secara sinergi akan melahirkan kepuasan kerja bagi pegawai (Hussein 2017).

Kepuasan kerja yang tinggi sangat mempengaruhi kondisi kerja dan memberikan keuntungan yang nyata tidak saja bagi pekerja tetapi juga bagi organisasi (Hasibuan 2014). Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah tingkat kepuasan yang berhubungan dengan pekerjaan. Tingkat kepuasan ini menyiratkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya yang terkait dengan keinginan maupun kebutuhannya. Jika menurut karyawan, pekerjaannya sekarang telah memenuhi apa yang ia inginkan dan butuhkan maka dapat dikatakan bahwa karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja. Tingkat kepuasan kerja relatif menyiratkan adanya dinamika tingkat kepuasan kerja yaitu di pengaruhi oleh perasaan (*feeling*) karyawan atau sekelompok karyawan terhadap pekerjaannya. Salah satu contoh karyawan adalah tenaga kesehatan (Ginting 2016).

Pasal 11 Ayat 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2014 tentang Kesehatan dijelaskan tenaga Kesehatan dikelompokkan ke dalam tenaga medis yaitu tenaga psikologi klinis; tenaga keperawatan; tenaga kebidanan; tenaga kefarmasian; tenaga kesehatan masyarakat; tenaga kesehatan lingkungan; tenaga gizi; tenaga keterampilan fisik; tenaga keteknisian medis; tenaga teknik biomedika; tenaga kesehatan tradisional; dan tenaga kesehatan lain. Pada Ayat 2 disebutkan jenis tenaga kesehatan yang termasuk dalam kelompok tenaga medis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri atas dokter, dokter gigi, dokter spesialis, dan dokter gigi spesialis.

Indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut. Pertama yaitu kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, sarana bagi karyawan agar dapat menggunakan dan mengasah kemampuan mereka. Kondisi pekerjaan dalam perusahaan membuat nyaman untuk bekerja, Perusahaan menghadirkan kondisi pekerjaan yang menantang untuk menggunakan kemampuan dan keterampilan yang karyawan miliki. Kedua yaitu kepuasan terhadap rekan kerja dan atasan (Hartono dan Roy 2013).

Menurut Nasution (2017) memaparkan terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan kerja. Artinya semakin baik lingkungan kerja non fisik, maka semakin tinggi kepuasan kerja, sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja non fisik, maka semakin rendah kepuasan kerja. Sedangkan menurut Wiyadi *et al* (2015) Faktor kepuasan kerja yang meliputi gaji, promosi, supervisi, rekan sekerja, pekerjaan itu sendiri, dan lingkungan kerja yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja adalah faktor pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja. Sedangkan faktor gaji, promosi, supervisi, dan rekan sekerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pekerjaan; gaji, promosi, kepuasan supervisi, rekan sekerja, pekerjaan itu sendiri dan atasan atau pemimpin. Atasan atau peminan dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja pekerja untuk mencapai sasaran yang maksimal. Oleh sebab itu aktivitas pekerja di perusahaan sangat tergantung dari gaya kepemimpinan yang diterapkan serta situasi lingkungan di dalam perusahaan tempat mereka bekerja. Perlunya pengarahan, perhatian serta motivasi dari pemimpin diharapkan mampu memacu pekerja untuk mengerjakan pekerjaannya secara baik (Muriati 2014).

Makna eselonisasi pegawai negeri sipil (eselon I hingga IV), khususnya di tingkat provinsi yaitu Eselon I dianggap sebagai pucuk pimpinan wilayah (provinsi) yang berfungsi sebagai penanggungjawab efektivitas provinsi yang dipimpinnya. Eselon II dapat dianggap sebagai manajer puncak satuan kerja (intansi), Eselon II mengemban fungsi sebagai penanggungjawab efektivitas instansi yang dipimpinnya melalui keahliannya dalam perancangan dan implementasi strategi guna merealisasikan implementasi kebijakan-kebijakan pokok provinsi. Eselon III dapat dianggap sebagai manajer madya satuan kerja (intansi) yang berfungsi sebagai penanggungjawab penyusunan dan realisasi program-program yang diturunkan dari strategi instansi yang ditetapkan oleh eselon II. Eselon IV

dapat dianggap sebagai manajer lini satuan kerja (instansi) yang berfungsi sebagai penanggungjawab kegiatan yang dioperasionalkan dari program yang disusun di tingkatan eselon III (Asnawi 2016).

Menurut hasil observasi dan wawancara yang peneliti lakukan di Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tengah terdapat kecemburuan antara staf disebabkan oleh pembagian tugas yang dilakukan oleh pejabat eselon IV tidak merata dan hanya memihak kepada staf yang dekat terhadap pejabat eselon IV. Tidak berjalannya program kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan disebabkan oleh adanya program yang lebih diprioritaskan dibanding dengan program lainnya, sehingga program yang lainnya menjadi terhambat.

Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tengah merupakan salah satu unsur pemerintahan di lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Tengah dibidang kesehatan. Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka mendorong peneliti untuk melakukan penelitian tentang : Hubungan kemampuan Manajerial Pejabat Eselon IV terhadap kepuasan kerja Staf di Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tengah karena sampai saat ini belum ada penelitian tentang kepuasan kerja staf di Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tengah

1.2 Rumusan Masalah

Apakah ada Hubungan kemampuan Manajerial Pejabat Eselon IV terhadap kepuasan kerja Staf di Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tengah.

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Diidentifikasi hubungan kemampuan manajerial pejabat eselon IV dengan kepuasan kerja staf di Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tengah.

1.3.2 Tujuan Khusus

- a. Diidentifikasi distribusi frekwensi kemampuan manajerial pejabat eselon IV di Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tengah.

- b. Diidentifikasi distribusi frekwensi kepuasan staf di Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tengah.
- c. Diidentifikasi hubungan kemampuan manajerial pejabat eselon IV terhadap kepuasan staf di Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tengah.

1.4 Manfaat Penelitian

a. Bagi Pendidikan

Menambah referensi dan informasi bagi mahasiswa tentang hubungan kemampuan manajerial Pejabat Eselon IV dengan kepuasan kerja staf.

b. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan khususnya yang berkaitan dengan disiplin ilmu yang diteliti.

c. Instansi tempat penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi gambaran dan sebagai penambah wawasan ilmiah dan untuk mendapatkan data-data empiris tentang hubungan kemampuan manajerial Pejabat Eselon IV dengan kepuasan kerja staf.

DAFTAR PUSTAKA

- Akdon. 2002. Identifikasi faktor-faktor kemampuan manajerial yang diperlukan dalam implementasi school based management (sbm) dan implikasinya terhadap program pembinaan kepala sekolah. [skripsi] Bandung (ID): Universitas Pendidikan Indonesia (UPI) Bandung
- Ardana I K. 2013. *Perilaku Keorganisasian, Edisi Kedua*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Asnawi. 2016. Lelang jabatan dalam tinjauan good governance (studi kasus pemerintahan kota makassar tahun [skripsi]. Makassar (ID): Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar
- Asyad M dan Sultan A Z. 2018. *Manajemen Perawat*. Edisi Cetak I. Yogyakarta. (ID). DeepPublish CV BudiUtama
- Badan Kepegawaian Negara. 2011. Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan. Jakarta. <http://www.bkn.go.id>. (Di Akses 13 Maret 2018)
- Ginting H. 2016. *Etos Kerja: Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. Jakarta. (ID) Gramedia
- Hussein F. 2017. *Kepuasan kerja dan kinerja pegawai budaya organisasi, perilaku pemimpin, dan efikasi diri*. Edisi cetak 1. Yogyakarta (ID). Penerbit Almatara
- Hartono B, Roy S. 2013. Pengaruh Komitmen Organisasioanl Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Paparons Pizza City of Tomorrow. AGORA Jurnal. 1(1), h: 1-8.
- Hasibuan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta (ID). Bumi Aksara.
- Helmawati. 2014. *Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah/Madrasah Melalui Manajerial Skill*. Jakarta (ID). PT. Rinekka Cipta.
- Hidayatun. 2007. Hubungan keterampilan manajerial kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru madrasa ibthidaiyah kecamatan ungaran kabupaten semarang [tesis]. Semarang (ID), Universitas Negeri Semarang.
- Ismainar H. 2015. *Administrasi Kesehatan Masyarakat*. Jakarta (ID). Deepublish
- [KEMENKES RI] 2011. Kementrian Kesehatan Republik Indonsia *Rencana Strategis Kementrian Kesehatan tahun 2011 – 2016*. Jakarta: <http://www.depkes.go.id>. (Di Akses 13 Maret 2018)

- Komaridah *et al.* 2013. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung (ID). CV. Alfabeta.
- Kreitner, Robert, Angelo K. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9 (Buku 1) Jakarta (ID). Salemba.
- Muriati. 2014. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Selatan [skripsi]. (ID) Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Wira Husada Yogyakarta.
- Nasution N. M. 2017. Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kepuasan Kerja pada Perawat RSJ Prof. Dr. Muhammad Ildrem Sumatera Utara [skripsi]. Sumatra (ID) Universitas Medan Area.
- Putra. 2014. Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja berdasarkan Gender pada Warong Miyabi Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayanah*. 1(1) 2745-2766.
- Prastuti, T. 2014. *Analisis Manajemen dalam Optimalisasi Pendapatan Asli Daerah di Kabupaten Luwu Timur* Makassar (ID). Gramedia. Makassar
- Robins S P. *Organization behavior. Angelwood cliffs, New Jersey (NJ)*. Prentice hall inc
- Siagian, S P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Keempatbelas. Jakarta (ID): Bumi Aksara.
- 2013. *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta (ID). Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung (ID): Penerbit Alfabeta.
- Sulastrri. L. 2014. *Manajemen Sebuah Pengantar (Sejarah, Tokoh, Teori dan Praktik)*. Bandung (ID). La Good's Publishing
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1. Jakarta (ID): Kencana Prenada Media Group.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2014 tentang Kesehatan.
- Wahyudi. 2013. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran*. Bandung (ID): CV. Alfabeta.
- Wiyadi. 2015. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Pada RSUD TNI AU [skripsi]. Yogyakarta (ID). Universitas Muhammadiyah Surakarta.