

Pengaruh Human Relations Oleh Kepala UPTD Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Puskesmas Bantarujeg Kabupaten Majalengka

Dody Kusmayadi^{1*}, Sela Setiawati²

^{1,2}Administrasi Publik FISIP Universitas Majalengka

* dodykusmayadi3@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of human relations on employee performance at UPTD Puskesmas Bantarujeg, Majalengka Regency. The study employed descriptive and verificative methods with a quantitative approach. Data were collected through questionnaires distributed to 43 respondents selected by random sampling. The results show that human relations have a significant impact on employee performance. The Pearson product moment correlation analysis revealed a strong relationship between the two variables, with a correlation value of 0.808. The simple linear regression analysis indicated that each unit increase in human relations improves employee performance by 0.467. The coefficient of determination (R Square) of 0.653 demonstrates that 65.3% of the variability in employee performance is explained by human relations. Factors such as goal synchronization between the organization and individuals, and "employees as humans, not machines," were the most influential dimensions. However, improvements are needed, particularly in providing adequate working facilities. In conclusion, optimal implementation of human relations can enhance employee performance, and leaders must strengthen interpersonal relationships with employees and provide the necessary resources to support improved performance.

Keywords: *human relations, employee performance, Puskesmas, interpersonal relations, human resource management*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh human relations terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Bantarujeg, Kabupaten Majalengka. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 43 responden yang dipilih menggunakan teknik random sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa human relations memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis korelasi Pearson product moment menunjukkan nilai korelasi sebesar 0,808, yang berarti hubungan antara kedua variabel sangat kuat. Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam human relations akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,467. Koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,653 menunjukkan bahwa 65,3% variabilitas kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh human relations. Faktor-faktor seperti sinkronisasi tujuan organisasi dengan individu dan manusia bawahan bukan mesin menjadi dimensi yang paling berpengaruh. Namun, terdapat aspek yang perlu ditingkatkan, terutama terkait penyediaan perlengkapan kerja yang memadai. Kesimpulannya, human relations yang diterapkan secara optimal dapat meningkatkan kinerja pegawai, sehingga pimpinan perlu terus memperkuat hubungan interpersonal dengan pegawai dan menyediakan fasilitas yang memadai untuk mendukung kinerja yang lebih baik.

Kata Kunci: human relations, kinerja pegawai, Puskesmas, hubungan interpersonal, manajemen sumber daya manusia

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan perkembangan pesat di negara berkembang, persaingan antar organisasi menjadi semakin kompetitif. Setiap organisasi, termasuk lembaga pemerintah, dituntut untuk terus berbenah guna meningkatkan kualitas, efisiensi, dan ketanggapan pelayanan publik (Dwiyanto, 2017). Salah satu sektor yang sangat penting dalam pembangunan nasional adalah sektor kesehatan. Pembangunan kesehatan bertujuan meningkatkan derajat kesehatan masyarakat melalui upaya promotif dan preventif, yang merupakan bagian integral dari pembangunan nasional (Pasolong, 2011). Kesehatan masyarakat yang baik memungkinkan masyarakat untuk lebih produktif dalam kehidupan sehari-hari, sehingga mendorong pembangunan secara keseluruhan (Sugiyono, 2019).

Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan, dalam pasal 71 menyatakan bahwa kesehatan reproduksi merupakan bagian penting dari kesehatan fisik, mental, dan sosial, yang tidak hanya berarti bebas dari penyakit tetapi juga mencakup kondisi keseluruhan kesejahteraan (Fahmi, 2010). Seiring dengan itu, berbagai kebijakan kesehatan diterapkan di seluruh Indonesia, termasuk di tingkat kabupaten dan kecamatan. Salah satu lembaga kesehatan tingkat kecamatan yang berperan penting dalam mewujudkan kesehatan masyarakat adalah Puskesmas (Handayani, 2004).

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 75 Tahun 2014, Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan masyarakat dan perseorangan tingkat pertama, dengan fokus pada upaya promotif dan preventif (Sulistiyani, 2003). Di Kabupaten Majalengka, salah satu Puskesmas yang memiliki peran strategis dalam melayani masyarakat adalah Puskesmas Bantarujeg. Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Majalengka Nomor 77 Tahun 2021, Puskesmas ini bertugas sebagai Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) yang menjalankan fungsi operasional di bawah Dinas Kesehatan (Kadji, 2016).

Keberhasilan lembaga seperti Puskesmas sangat ditentukan oleh kinerja pegawainya, yang dipengaruhi oleh kemampuan pimpinan dalam memotivasi dan menggerakkan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi (Siagian, 2006). Kinerja pegawai sangat terkait dengan manajemen sumber daya manusia dan penerapan human relations yang efektif. Human relations yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang

harmonis dan meningkatkan motivasi serta produktivitas pegawai (Uchyana, 2009). Dalam hal ini, Kepala UPTD Puskesmas Bantarujeg berperan penting dalam memastikan bahwa hubungan antara pimpinan dan pegawai berjalan secara harmonis, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat (Rachmadi, 2002).

Namun, berdasarkan observasi awal, kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Bantarujeg belum optimal. Hal ini terlihat dari beberapa indikator, seperti ketidaktepatan waktu dalam penyelesaian tugas, keterbatasan fasilitas kerja, serta kurangnya suasana lingkungan kerja yang nyaman (Moehariono, 2009). Permasalahan ini diduga terkait dengan penerapan prinsip-prinsip human relations yang belum sepenuhnya optimal oleh Kepala UPTD, terutama dalam memberikan tantangan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan pegawai, penyediaan fasilitas yang memadai, penempatan pegawai sesuai kompetensi, dan pemberian penghargaan yang layak (Wibowo, 2010).

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh human relations yang diterapkan oleh Kepala UPTD terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Bantarujeg. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja pegawai dan pelayanan kesehatan di lingkungan Puskesmas melalui penerapan human relations yang lebih baik dan efektif (Darmawan, 2013). Dengan demikian, penelitian ini akan mengeksplorasi sejauh mana human relations dapat memengaruhi kinerja pegawai dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Waldo, 2006).

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai human relations yang berhubungan dengan kinerja pegawai, kemudian dari data tersebut diolah dan dianalisa yang hasilnya dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul “Pengaruh Human Relations oleh Kepala UPTD terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Puskesmas Bantarujeg Kabupaten Majalengka”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif, bertujuan untuk mempelajari pengaruh human relations terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Bantarujeg, Kabupaten Majalengka. Penelitian dilakukan dengan cara mengumpulkan data secara langsung melalui observasi lapangan dan kuesioner yang dianalisis menggunakan teknik statistik parametrik. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis, yaitu variabel independen (X) yaitu human relations dan variabel dependen (Y) yaitu kinerja pegawai. Indikator dari variabel ini mencakup aspek-aspek seperti sinkronisasi tujuan, suasana kerja, pemberian penghargaan, hingga efektivitas kerja pegawai.

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai UPTD Puskesmas Bantarujeg yang berjumlah 74 orang. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin, dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 43 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan, observasi, dan kuesioner. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, normalitas, serta analisis korelasi Pearson dan regresi linier sederhana. Teknik analisis data ini bertujuan untuk mengukur hubungan dan pengaruh antara human relations dan kinerja pegawai.

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji pengaruh signifikan antara variabel human relations terhadap kinerja pegawai. Pengujian ini melibatkan analisis regresi untuk memprediksi bagaimana kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh penerapan human relations yang lebih baik. Selain itu, penelitian juga menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan keabsahan dan konsistensi dari instrumen penelitian. Penelitian ini dilaksanakan di UPTD Puskesmas Bantarujeg selama enam bulan, mulai dari Maret hingga Agustus 2023, dengan melalui beberapa tahap, termasuk persiapan, pengumpulan data, analisis, dan penyusunan laporan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh human relations terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Bantarujeg Kabupaten Majalengka. Berdasarkan

pengolahan data melalui penyebaran angket kepada responden, sejumlah temuan penting berhasil diidentifikasi, yang menunjukkan adanya keterkaitan signifikan antara implementasi human relations oleh pimpinan dengan kinerja para pegawai. Pembahasan ini akan menguraikan hasil analisis deskriptif dan verifikatif dari kedua variabel tersebut.

Dalam pengujian validitas instrumen penelitian yang dilakukan melalui korelasi Pearson product moment, seluruh indikator pada variabel human relations menunjukkan hasil valid. Hasil r -hitung lebih besar dari r -tabel dengan nilai minimum 0,300. Ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam mengukur dimensi human relations seperti sinkronisasi tujuan organisasi dengan individu, suasana kerja, hingga alat perlengkapan, dinilai valid dan layak digunakan dalam penelitian. Hasil ini menguatkan bahwa dimensi-dimensi tersebut berperan penting dalam mempengaruhi hubungan interpersonal di lingkungan kerja (Sondang, 2006).

Pada variabel kinerja pegawai, hasil pengujian validitas juga menunjukkan hasil yang serupa. Setiap indikator, seperti efektivitas, efisiensi, dan kualitas kerja pegawai, memiliki nilai r -hitung yang valid. Validitas instrumen yang baik ini menjadi dasar yang kuat dalam menarik kesimpulan terkait pengaruh human relations terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Bantarujeg. Pengujian validitas yang akurat sangat penting untuk memastikan bahwa data yang diperoleh dapat diandalkan dalam mengukur variabel penelitian (Sugiyono, 2019).

Reliabilitas instrumen juga diuji dengan menggunakan metode Cronbach's Alpha. Nilai alpha Croanbach untuk variabel human relations adalah 0,682, sementara untuk kinerja pegawai adalah 0,623, yang menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki tingkat konsistensi yang baik. Ini berarti bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan dalam mengukur variabel penelitian secara berulang. Hasil ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa alpha Croanbach lebih dari 0,600 menunjukkan reliabilitas instrumen yang baik (Sujarweni, 2015).

Dari pengujian normalitas, diperoleh hasil bahwa variabel human relations dan kinerja pegawai berdistribusi normal. Hal ini penting karena distribusi normal pada data memungkinkan pengujian hipotesis menggunakan metode statistik parametrik. Dengan distribusi normal, penelitian ini dapat menyimpulkan secara akurat mengenai pengaruh

hubungan kedua variabel. Nilai p-value dari Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan hasil yang lebih besar dari 0,05, sehingga data yang diuji dinyatakan berdistribusi normal (Ghozali, 2011).

Deskripsi variabel human relations menunjukkan bahwa dari 10 dimensi yang diukur, semuanya berada dalam kategori "cukup baik". Dimensi dengan nilai tertinggi adalah manusia bawahan bukan mesin, yang menunjukkan bahwa para pegawai merasakan adanya penghargaan terhadap kemanusiaan dalam pelaksanaan pekerjaan mereka. Sebaliknya, dimensi alat perlengkapan kerja menunjukkan nilai terendah, yang menunjukkan bahwa perlengkapan kerja yang tersedia belum optimal untuk mendukung kinerja pegawai secara maksimal.

Untuk variabel kinerja pegawai, dimensi efektivitas mendapat penilaian tertinggi, diikuti oleh dimensi kualitas dan produktivitas. Ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai merasa bahwa pekerjaan mereka telah sesuai dengan tugas pokok dan target yang telah ditetapkan. Namun, dimensi ketepatan waktu menjadi salah satu aspek yang perlu diperbaiki, meskipun tetap berada dalam kategori "baik". Kinerja pegawai yang optimal sangat dipengaruhi oleh efisiensi penggunaan waktu dalam pelaksanaan tugas (Fahmi, 2010).

Analisis verifikatif menunjukkan bahwa human relations memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil korelasi Pearson product moment menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara kedua variabel, dengan nilai korelasi sebesar 0,808. Ini berarti bahwa semakin baik penerapan human relations oleh pimpinan, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Pengaruh yang signifikan ini menunjukkan bahwa human relations menjadi salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai (Pasolong, 2011).

Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam human relations akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,467. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas interaksi antara pimpinan dan pegawai berkontribusi positif terhadap produktivitas dan kualitas kerja pegawai. Penerapan prinsip-prinsip human relations, seperti memberikan apresiasi atas prestasi kerja, menyediakan perlengkapan kerja yang memadai, dan menempatkan pegawai pada posisi

yang sesuai dengan keahliannya, berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai (Moehariono, 2009).

Koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,653 menunjukkan bahwa 65,3% variabilitas kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh human relations. Sisanya 34,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi pribadi, lingkungan kerja eksternal, dan kondisi ekonomi (Sulistiyani, 2003). Ini menunjukkan bahwa meskipun human relations memainkan peran yang signifikan, faktor-faktor lain juga perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah bahwa human relations memiliki pengaruh yang sangat kuat dan signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Bantarujeg. Oleh karena itu, pimpinan perlu terus meningkatkan kualitas interaksi dengan pegawai melalui penerapan human relations yang baik, seperti penyediaan fasilitas yang memadai, apresiasi terhadap pegawai, dan pengembangan keterampilan pegawai. Ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai lebih lanjut, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan lebih efektif.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa human relations memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Bantarujeg Kabupaten Majalengka. Penerapan prinsip-prinsip human relations yang baik, seperti penghargaan terhadap pegawai, suasana kerja yang menyenangkan, dan pemberian tantangan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan pegawai, terbukti mampu meningkatkan produktivitas dan efektivitas kinerja. Interaksi yang harmonis antara pimpinan dan pegawai menciptakan lingkungan kerja yang positif, yang pada akhirnya berdampak pada pencapaian tujuan organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi-dimensi human relations yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah "manusia bawahan bukan mesin" dan "sinkronisasi tujuan organisasi dengan individu". Namun, masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan, terutama terkait dengan penyediaan alat perlengkapan

kerja yang memadai. Dengan penyediaan fasilitas yang lebih baik, diharapkan kinerja pegawai dapat lebih optimal, terutama dalam hal ketepatan waktu penyelesaian tugas dan efisiensi kerja.

Secara keseluruhan, penelitian ini menekankan pentingnya peran human relations dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pimpinan perlu terus memperkuat hubungan interpersonal dengan pegawai, memperhatikan kebutuhan mereka, serta memberikan dukungan yang tepat untuk setiap pegawai. Dengan demikian, Puskesmas dapat memberikan pelayanan kesehatan yang lebih baik kepada masyarakat, sekaligus memastikan bahwa pegawai dapat bekerja dengan produktivitas yang tinggi dan mencapai target-target yang telah ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmawan Deni. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset
- Dwiyanto, 2017, Reformasi Birokrasi di Indonesia, Jakarta, Rineka Cipta. Fahmi Irham, 2010, Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi, Bandung, Alfabeta.
- Ghozali, Imam 2011, Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS, Semarang, Badan Penerbit UNDIP.
- Handayaniingrat Soewarno, 2004. Pengantar Ilmu Administrasi dan Manajemen., Jakarta, Haji Mas Agung.
- Kadji Yulianto, 2016. Metode Penelitian Ilmu Administrasi. Yogyakarta: Deepublish (CV Budi Utama)
- Kencana Syafei Inu, 2006, Ilmu Administrasi Publik, Jakarta, PT. Rineka Cipta.
- Moehariono, 2009, Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Bogor, Ghalia Indonesia.
- Pasolong Harbani. 2011, Teori Administrasi Publik. Bandung: Alfabeta Rachmadi F, 2002, Public Relaton dalam Teori dan Praktek, Jakarta, Rajawali Pers.
- Siagian Sondang P, 2006, Filsafat Administrasi, Jakarta, Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung : Alfabeta
- Sulistiyani, 2003, Manajeme Sumber Daya Manusia, Jogyakarta, Graha Ilmu.
- Uchyana Effendi Onong, 2009, Human Relation dan Public Relation, Bandung, PT. Mandar Maju.
- Waldo Dwight, 2006, Pengantar Studi Public Administration, Jakarta, Bumi Akara.
- Wibowo, 2010, Manajemen Kinerja, Jakarta, Rajawali Pres.
- Wiratna Sujarweni, 2015, Metodologi Penelitian Bisnis dam Ekonomi, Jogyakarta, Pustaka Baru Press.
- Wursanto I.G. , 2006, Etika Komunikasi Kantor, Jakarta, Rineka Cipta.