

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Poltekkes Kemenkes Surakarta adalah insitusi pendidikan tinggi berbasis vokasi yang terbentuk pada tahun 2001 hasil peleburan 3 lembaga akademi pendidikan negeri saat itu yaitu Akademi Keperawatan Surakarta di Surakarta, Akademi Fisioterapi di Karanganyar dan Akademi Kebidanan di Klaten. Pengelolaan operasional akademik dan manajemen sumber daya yang sebelumnya berdiri sendiri-sendiri akhirnya menyatu dibawah kepemimpinan seorang direktur. Sejak berdiri yang dulu hanya ada 3 jurusan saat ini sudah berkembang menjadi 10 jurusan dengan 20 program studi. Secara administratif Poltekkes Kemenkes Surakarta adalah unit pelaksana teknis di bawah Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (Badan PPSDM Kesehatan) Kementerian Kesehatan, dan secara teknis dibina oleh Pusat Pendidikan SDM Kesehatan, yang mempunyai tugas menyiapkan peserta didik untuk menjadi tenaga kesehatan profesional yang beriman dan bertaqwa, kreatif, inovatif, dan memiliki daya saing kuat pada Program Diploma III, Sarjana Terapan/Sarjana dan Profesi. Disamping itu Poltekkes Kemenkes Surakarta berdasarkan Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 355/E/0/2012 secara akademis dibawah pembinaan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI.

Visi Poltekkes Kemenkes Surakarta adalah menjadi institusi Pendidikan tinggi yang Unggul, Kompetitif dan Bertaraf Internasional pada tahun 2035.

Misi Poltekkes Kemenkes Surakarta adalah Menyelenggarakan program pendidikan tinggi kesehatan yang unggul dan kompetitif sebagai Center of Excellent, Menyelenggarakan penelitian yang mendukung program Pendidikan, Menyelenggarakan pengabdian masyarakat dengan pemberdayaan masyarakat dalam bidang kesehatan berbasis bukti ilmiah, Menyelenggarakan tata kelola penyelenggaraan pendidikan yang akuntabel dengan jaminan mutu, Mengembangkan kemitraan dengan berbagai sektor baik nasional maupun internasional, serta Menyelenggarakan diversifikasi usaha dan kewirausahaan.

Berdasarkan hal-hal tersebut, maka sudah sewajarnya apabila Poltekkes Kemenkes Surakarta sebagai unit pelaksana teknis yang ditetapkan oleh Kementerian Kesehatan untuk memberikan pelayanan di bidang pendidikan vokasi kepada masyarakat dituntut harus mampu mewujudkan pelayanan terbaik. Dan agar dapat mewujudkan pelayanan terbaik di bidang pendidikan, maka Poltekkes Kemenkes Surakarta membutuhkan pegawai-pegawai dengan kinerja terbaik untuk mendukung visi, misi dan tujuan Poltekkes Kemenkes Surakarta.

Kinerja karyawan merupakan penentu keberhasilan suatu organisasi, baik organisasi berupa perusahaan maupun instansi pemerintahan. Kinerja pegawai yang baik akan membantu organisasi mencapai visi dan misinya, sehingga menjadikan perusahaan atau instansi pemerintah tersebut menjadi kondusif, terpercaya dan kompeten.

Sumber daya pegawai pemerintah baik di Kementerian/Lembaga maupun Pemerintah Daerah sampai dengan saat ini belum dikelola secara

optimal. Oleh karena itu tidak mengherankan jika manajemen sumber daya pegawai menjadi isu menarik yang menjadi salah satu fokus keharusan setiap instansi pemerintah untuk melakukan dan mengembangkan penilaian kinerja individu pegawai. Terlebih pada masa pandemi covid 19 saat ini yang mengharuskan setiap instansi pemerintah semua kementerian dan Lembaga, pemerintah pusat dan daerah harus melakukan kebijakan *Wok Form Home* (WFH) kepada pegawainya sesuai dengan tingkat status darurat masing-masing wilayah. Poltekkes Kemenkes Surakarta dalam hal ini instansi dibawah Kementerian Kesehatan menerapkan pemberlakuan WFH 50%. Keberhasilan program kerja Poltekkes Kemenkes Surakarta sebelum ada pandemi covid 19 dalam menarik kepercayaan masyarakat dengan jumlah mahasiswa aktif saat ini lebih kurang 5000 mahasiswa tidak terlepas dari kinerja pegawai yang tinggi. Untuk mendapatkan kinerja pegawai dengan prestasi kerja yang baik maka perlu dilakukan evaluasi yaitu dalam bentuk laporan *Key Perfomance Index (KPI)* yang dibuat setiap pegawai setiap bulannya baik sebelum pandemi maupun pada saat pandemi sebagai syarat pengajuan remunerasi dan penelitian terhadap kualitas sumber daya manusia agar kebijakan yang diambil pada masa depan mampu meningkatkan kinerja pegawai dan meminimumkan faktor yang dapat menurunkan kinerja pegawai.

Robbin (2016:260) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kriteria hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya

sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada para pegawai. Kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada para pegawai, termasuk didalamnya inisiatif, kerjasama, sifat dan kepribadiannya, prakarsa dan kesetiaannya pada organisasi.

Sedarmayanti (2017) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja yang diberikan kepada seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi, secara legal, tidak melanggar hukum, serta sesuai moral dan etika. Sedangkan kinerja pegawai adalah tingkat hasil kerja pegawai dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan. Selanjutnya menurut Mangkunegara (2017:139) menyatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Atas dasar uraian di atas, berdasarkan fenomena dan landasan teori yang dinyatakan oleh para ahli, maka dalam penelitian ini akan dikaji kinerja pegawai di Poltekkes Kemenkes Surakarta .

Tiap perbuatan pegawai senantiasa berkat adanya dorongan kepuasan kerja. Timbulnya kepuasan kerja disebabkan adanya sesuatu kebutuhan dan karenanya perbuatan tersebut terarah pada pencapaian tujuan tertentu. Jika tujuan telah tercapai maka pegawai akan merasa puas. Tingkah laku yang telah memberikan kepuasan terhadap suatu kebutuhan cenderung untuk diulang kembali, sehingga menjadi lebih kuat dan lebih mantap. Kepuasan

kerja yang baik diantara para pegawai Poltekkes Kemenkes Surakarta akan berpengaruh penting dalam upaya membangun kinerja pegawai, pada gilirannya akan mampu digunakan untuk mendorong upaya pencapaian visi, misi dan tujuan Poltekkes Kemenkes Surakarta.

Menurut Afandi (2018:74) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Tiap perbuatan senantiasa berkat adanya dorongan kepuasan kerja. Timbulnya kepuasan kerja disebabkan adanya sesuatu kebutuhan dan karenanya perbuatan tersebut terarah pada pencapaian tujuan tertentu. Jika tujuan telah tercapai maka akan merasa puas. Tingkah laku yang telah memberikan kepuasan terhadap suatu kebutuhan cenderung untuk diulang kembali, sehingga menjadi lebih kuat dan lebih mantap.

Telah banyak studi terkait pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Kusumo (2003) ; Rully (2009); Aprijanto (2010); Kusumawati (2008); Mariam (2009); Faridilla (2010); Sarjono *et al* (2013) ; Tobing dan Kamela (2013) . Studi yang lain mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, seperti dilakukan oleh beberapa peneliti di antaranya Patras dkk (2017).

Atas dasar fenomena, landasan teori yang dikemukakan oleh para ahli serta gap hasil penelitian terdahulu digunakan sebagai dasar untuk perumusan

masalah penelitian, tujuan penelitian dan hipotesis penelitian serta kepuasan kerja akan diuji pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di Poltekkes Kemenkes Surakarta.

Kinerja pegawai akan meningkat seiring dengan kepemimpinan yang baik, di mana pimpinan memberikan kesempatan untuk berdialog, memberikan kesempatan para pegawai melaksanakan tugas dengan kreativitasnya masing masing. Pimpinan sangat memperhatikan partisipasi pegawai dalam melaksanakan tugas.

Keberhasilan tujuan instansi sangat tergantung oleh kepemimpinan. Tanggung jawab dari seorang pemimpin adalah mendorong pegawai ke arah pencapaian tujuan-tujuan yang bermanfaat. Seorang pemimpin, selalu memberikan arahan, membina dan memotivasi bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian apabila perilaku pemimpin semakin baik maka cenderung dapat mencapai kepuasan kerja dan performance pegawai yang relatif tinggi, sebaliknya manakala kepemimpinan dijalankan kurang tepat akan berdampak kurang baik terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

Dressler (2015) mendefinisikan kepemimpinan bahwa *Leadership is the style of the process of influencing others to understand and agree with what needs to be done and how the job is done effectively, the process of facilitating individual and collective efforts to measure in a common goal* yang artinya kepemimpinan merupakan perilaku proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana

tugas itu dilakukan secara efektif, secara proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama). Teori Path-Goal sebagai salah satu pendekatan dalam kepemimpinan masih termasuk ke dalam kategori Pendekatan Kontijensi. Teori ini dikembangkan oleh Robert J. House serta Robert J. House and Gary Dessler. Teori ini mengajukan pendapat bahwa kinerja bawahan dipengaruhi oleh sejauh mana manajer mampu memuaskan harapan-harapan bawahan. Teori Path-Goal menganggap bawahan memandang perilaku pemimpin sebagai pengaruh yang mampu memotivasi diri mereka, yang berarti: Kepuasan atas kebutuhan mereka bergantung atas kinerja efektif, dan arahan, bimbingan, pelatihan, dan dukungan yang diperlukan .

Hasil penelitian dengan tema pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja telah banyak dilakukan studi oleh para peneliti terdahulu. Studi pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dinyatakan dalam temuannya memiliki pengaruh signifikan (Kusumawati (2008) ; Mariam (2009) ; Faridilla (2010) ; Haryadi Sarjono *et al* (2013) ; Tobing dan Kamela (2013)). Namun ada studi oleh peneliti lainya mengemukakan dalam hasil penelitiannya bahwa kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. (Rahayu (2015) ; Markiz dkk (2017)).

Studi terkait pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, juga telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya, yang menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Samsudin (2006) ; Heru (2006) ; Sukmawati Z (2008) ; Kusumawati (2008) ;

Gunawan (2008) ; Rully (2009) ; Aprijanto (2010)), Sedangkan hasil studi yang berbeda dilakukan oleh peneliti lainya menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja (Karyanto (2014) ; Markiz dkk (2017) ; Mariam (2009)).

Atas dasar fenomena, landasan teori yang dikemukakan oleh para ahli serta gap hasil penelitian terdahulu digunakan sebagai dasar untuk perumusan masalah penelitian, tujuan penelitian dan hipotesis peneltian serta akan diuji pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di Poltekkes Kemenkes Surakarta .

Kelancaran tercapainya tujuan program Poltekkes Kemenkes Surakarta, selain kepemimpinan perlu didukung upaya peningkatan budaya organisasi pada pegawai, bahwa budaya organisasi adalah penting bagi pegawai yang bekerja secara profesional, menjadikan budaya akan berdampak pada kepuasan dan kinerja. Budaya organisasi salah satunya adalah kedisiplinan pegawai Poltekkes Kemenkes Surakarta di mana penyelesaian tugas tepat waktu. Penggunaan seragam yang sudah dipatenkan bagi khusus pegawai Poltekkes Kemenkes Surakarta, untuk menciptakan rasa kebersamaan di antara pegawai Poltekkes Kemenkes Surakarta, sehingga dapat di nyatakan bahwa betapa pentingnya perilaku budaya dalam organisasi pada Poltekkes Kemenkes Surakarta.

Menurut McKenna dan Beech (2003) *organizational culture or organizational culture is a set of acceptable values is always right, which helps a person in the organization to understand which actions are acceptable*

and which actions are not acceptable. (Budaya organisasi atau budaya organisasi adalah seperangkat nilai yang dapat diterima selalu benar, yang membantu seseorang dalam organisasi untuk memahami tindakan yang dapat diterima dan mana tindakan yang tidak dapat diterima). Dalam hal ini dapat berupa tradisi taat aturan, kekompakan, tradisi evakuasi, tradisi profesionalitas. Adapun menurut Makmuri (2005) budaya organisasi didefinisikan sebagai sebuah corak dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh sebuah kelompok tertentu untuk belajar mengatasi problem-problem kelompok dari adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja dengan baik.

Sudah banyak studi yang dilakukan oleh para peneliti melakukan kajian hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja, dari studi tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Gray, J H *et al* (2003) ; Rosita (2005) ; Koesmono (2005) ; Kusumawati (2008) ; Mariam (2009) ; Haryadi Sarjono, *et al* (2013) ; Tobing dan Kamela (2013), Sedangkan hasil studi lainnya menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Arifin (2015) ; Rahayu (2015)).

Studi keterkaitan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja beberapa peneliti mengemukakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Kusumawati (2008); Teman Koesmono (2005)), sedangkan hasil studi dari penelitian beberapa menyatakan bahwa budaya organisasi

berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja (Joiner (2001); Anastasia (2008); Mariam (2009)).

Atas dasar fenomena, landasan teori yang dikemukakan oleh para ahli serta gap hasil penelitian terdahulu digunakan sebagai dasar untuk perumusan masalah penelitian, tujuan penelitian dan hipotesis penelitian serta akan diuji pengaruhnya budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai Poltekkes Kemenkes Surakarta.

Faktor yang berperan terhadap peningkatan kinerja pegawai yang lain, adalah komunikasi, komunikasi sangat penting dalam sebuah organisasi, tidak terkecuali pada Poltekkes Kemenkes Surakarta. Komunikasi pegawai terkait dengan tugas pokok fungsinya, wajib dilakukan oleh setiap unsur pegawai pada Poltekkes Kemenkes Surakarta. Komunikasi antara atasan dengan bawahan, maupun komunikasi antar sesama pegawai terkait dengan pekerjaan akan mempercepat dan memperbaiki kualitas pekerjaan, maka apabila komunikasi dilakukan secara optimal, akan mampu membangun kepuasan kerja para pegawai dan pada gilirannya akan berdampak pada kinerja pegawai Poltekkes Kemenkes Surakarta.

Komunikasi secara definitif dapat diartikan sebagai suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain (Thoha, 2000). Definisi tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa setiap orang dapat melakukan hal itu, baik itu sebagai penerima pesan maupun pemberi pesan. Proses komunikasi bila dikaitkan dengan sistem organisasi dapat dilakukan oleh antar atasan, antar bawahan maupun antara keduanya.

Komunikasi yang baik pada intinya adalah jalinan pengertian antara pihak yang satu dengan pihak yang lain, sehingga informasi yang dikomunikasikan dapat dimengerti, dipikirkan, dan akhirnya dilaksanakan (Nitisemito, 2001).

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa komunikasi dapat berjalan dengan baik dapat dilihat dari beberapa faktor, yaitu ketepatan penggunaan bahasa, ketepatan penggunaan media (dapat dimengerti, dipahami dan dilaksanakan), ketepatan sasaran komunikasi, ketepatan penggunaan metode (seberapa cepat informasi dapat tersampaikan), dan adanya umpan balik (pemberi pesan dapat menerima usul/saran dari penerima pesan).

Adanya komunikasi yang baik antar pegawai, antara atasan dan bawahan akan membuat suasana kerja yang nyaman dengan demikian apapun informasi tentang tugas dan tanggung jawab setiap pegawai akan dapat diberikan dengan baik dan tepat. Hal ini akan membuat setiap pegawai dapat melaksanakan semua tugasnya dan dengan demikian menimbulkan kepuasan dalam bekerja dan meningkatkan kinerjanya . Pernyataan ini sejalan dengan hasil penelitian Markiz dkk (2017), yang menyatakan Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Sedangkan dari penelitian Sumarmo (2014) menyatakan Komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Beberapa studi hubungan antara komunikasi dengan kinerja menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Raharja (2004); Rumiya (2006); Anggiawan (2014); Markiz dkk

(2017)). Sedangkan hasil studi yang berbeda menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja (Sumarmo (2014)).

Atas dasar fenomena, landasan teori yang dikemukakan oleh para ahli serta gap hasil penelitian terdahulu digunakan sebagai dasar untuk perumusan masalah penelitian, tujuan penelitian dan hipotesis penelitian serta akan diuji pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai Poltekkes Kemenkes Surakarta.

Studi ini mengambil obyek para pegawai Poltekkes Kemenkes Surakarta, dari dimensi respon atau sikap mereka dalam menanggapi angket yang dibagikan oleh peneliti, respon tersebut merupakan gambaran perilaku pegawai Poltekkes Kemenkes Surakarta secara heterogen terkait variabel penelitian, Penetapan variabel penelitian berdasarkan observasi yang telah dilakukan dalam studi ini, sehingga memberikan asumsi dapat menggambarkan kondisi yang sebenarnya dari obyek penelitian yaitu pegawai Poltekkes Kemenkes Surakarta. Dari latar belakang masalah yang dibangun oleh peneliti, digunakan dasar dalam merumuskan masalah penelitian, tujuan penelitian dan membangun hipotesis penelitian

Berdasarkan dari uraian latar belakang masalah tersebut di mana diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai, mendorong peneliti untuk mengambil judul penelitian” Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Poltekkes Kemenkes Surakarta”

B. Perumusan Masalah Penelitian

1. Perumusan Masalah

Dari permasalahan yang ada maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Poltekkes Kemenkes Surakarta?
- b. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Poltekkes Kemenkes Surakarta?
- c. Apakah komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Poltekkes Kemenkes Surakarta?
- d. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Poltekkes Kemenkes Surakarta?
- e. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Poltekkes Kemenkes Surakarta?
- f. Apakah komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Poltekkes Kemenkes Surakarta?
- g. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Poltekkes Kemenkes Surakarta?

2. Pembatasan Masalah Penelitian

Pembatasan masalah dimaksudkan agar penelitian ini tidak terlalu luas dan jelas ruang lingkupnya. Adapun pembatasan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Penelitian ini dilakukan di Kantor Poltekkes Kemenkes Surakarta yang beralamat di Jln. Letjen Sutoyo, Kec.Jebres, Surakarta dengan

obyek penelitian adalah semua Pegawai Negeri Sipil di kantor Poltekkes Kemenkes Surakarta sejumlah 42 orang.

- b. Variabel yang dipakai dalam penelitian ini adalah variabel independen yaitu kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi, sedangkan variabel intervening adalah kepuasan kerja, dan variabel dependen adalah kinerja pegawai.

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris dan menganalisis:

- a. Mengetahui, menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Poltekkes Kemenkes Surakarta
- b. Mengetahui, menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Poltekkes Kemenkes Surakarta
- c. Mengetahui, menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai Poltekkes Kemenkes Surakarta
- d. Mengetahui, menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Poltekkes Kemenkes Surakarta

- e. Mengetahui, menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Poltekkes Kemenkes Surakarta
- f. Mengetahui, menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai Poltekkes Kemenkes Surakarta
- g. Mengetahui, menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Poltekkes Kemenkes Surakarta

2. Kegunaan Penelitian

Adapun penelitian ini diharapkan mampu memberikan kegunaan maupun manfaat sebagai berikut :

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dan masukan kepada para peneliti yang akan datang terkait aspek kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi dalam mempengaruhi kepuasan kerja sehingga tercipta kinerja pegawai yang optimal.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan kepada para pimpinan dalam hal pengambilan kebijakan terkait peningkatan kepuasan kerja dan kinerja pegawai di Poltekkes Kemenkes Surakarta.