

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Di masa sekarang, sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan memiliki kemampuan yang baik merupakan hal yang sangat penting dalam suatu pergerakan organisasi. Hal ini dikarenakan SDM tersebut memiliki peran penting dalam menggerakkan roda organisasi. Organisasi harus bias mengolah dan menjaga sumber daya manusianya dengan baik karena SDM merupakan harta yang paling penting dan berharga.

Salah satu kunci berhasilnya suatu instansi/ organisasi adalah Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkompeten karena sangat berperan penting dalam seluruh program kerja yang telah disusun. Untuk di puskesmas, tenaga kesehatan adalah SDM yang menjadi unsur dominan dalam mencapai target puskesmas.¹

Didalam UU No 36 Tahun 2009 yang mengatur tentang kesehatan, pada pasal 1 ayat 6 berbunyi amanat untuk tenaga kesehatan harus mengabdikan dirinya dibidang kesehatan dan harus memiliki pengetahuan/ ketrampilan yang didapatkan dijenjang pendidikan kesehatan demi mewujudkan derajat kesehatan masyarakat Indonesia yang baik. Tenaga kesehatan sangat berperan penting dalam memberikan pelayanan kesehatan. Karena hal itu, berhasilnya pemberian pelayanan kesehatan sangat ditentukan oleh tenaga kesehatan itu sendiri, maka dari itu tenaga kesehatan wajib bersikap semangat tinggim rasional, disiplin, bertanggung jawab, dan memiliki inovasi serta keterampilan yang baik.²

Seluruh organisasi/ instansi berharap untuk SDM nya bekerja dengan baik dan maksimal. Tetapi dalam manajemen tenaga kesehatan di puskesmas terdapat masalah utama yang dihadapi, yaitu kinerja dari tenaga kesehatan itu sendiri. Target puskesmas dapat tercapai tergantung pada kinerja tenaga kesehatan. Apabila tenaga kesehatan memberikan kinerja yang maksimal, maka target capaian yang telah disusun akan lebih mudah untuk dicapai. Dalam meningkatkan kinerja tenaga kesehatan, puskesmas harus memotivasi seluruh tenaga kesehatan agar bisa berprestasi dalam bekerja dan maksimal dalam menjalankan tugasnya.³

Motivasi sangat mempengaruhi kinerja seseorang. Dalam teori motivasi terbagi atas 2, yaitu motivasi intrinsik (dari dalam diri SDM) dan motivasi ekstrinsik (dari luar SDM). Kedua hal ini mendorong SDM untuk melakukan pekerjaannya dengan maksimal sehingga membuahkan hasil yang baik juga. Motivasi berbanding lurus dengan kinerja, dimana jika motivasi kerja seseorang baik dan tinggi, maka akan menghasilkan kinerja yang baik juga. Karena hal ini, motivasi kerja tenaga kesehatan harus dibangkitkan demi mendapatkan kinerja yang baik. Motivasi sendiri merupakan dorongan dasar bagi seseorang menjalankan kemauannya dan memberikan seluruh tenaganya demi mencapai suatu tujuan.⁴

Menurut Teori Thornburgh (1982), motivasi terbagi atas 2, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik akan timbul dari dalam diri seorang pekerja meliputi tanggung jawab, minat, harapan, penghargaan, dan kebutuhan. Sedangkan untuk motivasi ekstrinsik berasal dari luar diri seseorang, seperti kompensasi, hubungan kerja, lingkungan kerja, dan kebijakan. Kedua faktor tersebut akan sangat berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Kinerja dapat dinilai dari kualitas pekerjaannya, absensi hadirnya, disiplin kerjanya, dan jumlah pekerjaan yang dilakukannya.⁵

Mangkunegara (2017:61) mengungkapkan bahwa motivasi adalah suatu energy yang memberikan seseorang kemauan untuk bergerak demi mencapai tujuan organisasi/ instansi. Pandangan pekerja yang positif kepada situasi kerja yang menjadi faktor kuat seseorang termotivasi bekerja maksimal. Upaya, tujuan, organisasi, dan kebutuhan menjadi kunci dari motivasi. Munculnya motivasi dikarenakan adanya tujuan yang ingin dicapai.⁶ Menurut Nurindah (2021) yang mengatakan bahwa kinerja akan meningkat dan terbantu dengan adanya pemahaman motivasi yang baik dari dalam diri atau lingkungan sekitar seseorang. Maka dari itu, kepala puskesmas akan berperan penting disini karena kepala puskesmas harus bisa memberikan motivasi kepada tenaga kesehatan dan menciptakan lingkungan puskesmas yang sesuai agar bisa memacu para tenaga kesehatan bekerja lebih giat dan maksimal lagi. Tenaga kesehatan harus diberikan motivasi dengan baik sesuai dengan prioritas.⁷ Hermansyah (2018) mengungkapkan bahwa kondisi puskesmas saat ini akan memegang peran yang

penting dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Pembangunan kesehatan saat ini ditopang tanggung jawabnya oleh puskesmas. Namun dalam membangun kesehatan, banyak kendala yang dialami puskesmas. Salah satunya seperti tidak konsisten terhadap kebijakan dan masalah internal dari puskesmas itu sendiri.⁸

Puskesmas merupakan fasilitas pelayanan kesehatan yang paling dekat dengan masyarakat. Maka dari itu, puskesmas memiliki peranan penting dalam melaksanakan seluruh program kerja kesehatan seperti peningkatan kesadaran masyarakat akan pentingnya kesehatan diri sendiri. Puskesmas merupakan strata pertama dalam memberikan pelayanan kesehatan dan sebagai tumpuan penyelenggara UKM dan UMP. Puskesmas juga bertanggung jawab kepada Dinas Kesehatan Kabupaten/ Kota dalam melaksanakan pembangunan kesehatan di wilayah kerjanya.⁹

Berdasarkan data capaian kegiatan bulanan di Puskesmas Payo Selincih, didapatkan beberapa indikator tidak mencapai target. Seperti contoh untuk indikator promosi kesehatan yang terlaksana 867 unit (94%) dan kurang 6% lagi untuk mencapai target, yaitu 922 unit (100%). Selain itu, program kerja upaya kesehatan usia lanjut yang terlaksana 71 kelompok (77,1%) dan masih kurang 22,9% lagi untuk mencapai target, yaitu target 92 kelompok (100%). Selanjutnya ada program kerja bina kesehatan kerja terlaksana kepada 705 orang (90,3%) dan masih kurang 9,7% lagi untuk mencapai target, yaitu 780 orang (100%). Hal ini menjadi permasalahan khususnya di puskesmas Payo Selincih karena tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan di awal.¹⁰ Menurut Erri (2021), suatu instansi/ organisasi yang tidak mencapai target yang telah dibuat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti kinerja pekerja. Hal ini menjadi fokus utama instansi dalam meningkatkan kinerja pekerjanya agar bisa lebih baik dan maksimal dalam bekerja. Apabila kinerja telah maksimal, maka kemajuan instansi/ organisasi akan pesat.¹¹

Penelitian Aldina, dkk (2016) mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara penghargaan terhadap kinerja dengan nilai p-value sebesar 0,006.¹² Selanjutnya penelitian Nurdin Yusuf (2018) mendapatkan hasil bahwa

adanya hubungan yang signifikan antara tanggung jawab terhadap kinerja dengan nilai p-value sebesar 0.02.¹³ Selain itu, penelitian Boy, dkk (2020) juga mengatakan bahwa terdapat hubungan antara kompensasi terhadap kinerja dengan p-value sebesar 0,003.¹⁴

Dari seluruh permasalahan diatas, peneliti merasa perlu untuk melakukan penelitian mendalam agar bisa mengetahui apakah benar faktor motivasi mempengaruhi kinerja pada pegawai instansi. Terkhusus puskesmas, Kepala Puskesmas memiliki peran penting dalam menggerakkan roda organisasi / instansi agar bisa memacu motivasi kerja tenaga kesehatan untuk bekerja maksimal demi menyelesaikan seluruh permasalahan yang ada. Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait faktor-faktor apa saja yang berhubungan terhadap kinerja tenaga kesehatan di puskesmas Payo Selincah Kota Jambi.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian penelitian diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan pada puskesmas Payo Selincah Kota Jambi ?

1.3 Tujuan penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Adapun tujuan umum dalam penelitian ini adalah untuk melihat apakah ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Payo Selincah Kota Jambi.

1.3.2 Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus dari penelitian adalah :

1. Untuk mengidentifikasi distribusi frekuensi dari variabel kinerja, tanggung jawab, penghargaan, kompensasi, dan masa kerja pada tenaga kesehatan di puskesmas Payo Selincah Kota Jambi.
2. Untuk menganalisis hubungan antara tanggung jawab dengan kinerja tenaga kesehatan di puskesmas Payo Selincah Kota Jambi.
3. Untuk menganalisis hubungan antara penghargaan dengan kinerja tenaga kesehatan di puskesmas Payo Selincah Kota Jambi.
4. Untuk menganalisis hubungan antara kompensasi dengan kinerja tenaga kesehatan di puskesmas Payo Selincah Kota Jambi.
5. Untuk menganalisis hubungan antara masa kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di puskesmas Payo Selincah Kota Jambi.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Untuk Puskesmas Payo Selincah

Sebagai bahan informasi dan bahan masukan agar kinerja tenaga kesehatan di puskesmas Payo Selincah dapat lebih baik dan maksimal lagi.

1.4.2 Manfaat Untuk FKIK Universitas Jambi

Sebagai tambahan literatur dan bahan informasi bagi penelitian selanjutnya serta dapat digunakan untuk meningkatkan mutu pendidikan dalam hal ini pengembangan potensi tenaga kesehatan masyarakat di lingkungan kerja ataupun di masyarakat.

1.4.3 Manfaat Untuk Keilmuan

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan sumber pengetahuan serta bisa dikembangkan untuk penelitian yang lebih mendalam lagi.