

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Pembangunan kesehatan yang dicanangkan pemerintah saat ini bertujuan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan untuk hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya. Untuk mencapai tujuan tersebut, Kementerian Kesehatan RI telah menetapkan Visi Pembangunan Kesehatan yaitu “ Masyarakat sehat yang mandiri dan berkeadilan ” dan misinya adalah :

1. Meningkatkan derajat kesehatan masyarakat melalui pemberdayaan masyarakat termasuk swasta dan masyarakat madani
2. Melindungi kesehatan masyarakat dengan menjamin tersedianya upaya kesehatan yang paripurna, merata, bermutu dan berkeadilan
3. Menjamin ketersediaan dan pemerataan sumber daya kesehatan
4. Menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik

Salah satu institusi pelayanan kesehatan terdepan yang mengemban visi dan misi pembangunan kesehatan adalah Pusat Kesehatan Masyarakat atau yang lebih dikenal dengan Puskesmas. Dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi Puskesmas memiliki berbagai program yang harus dijabarkan dalam berbagai kegiatan yang dilaksanakan secara terintegrasi oleh tenaga kesehatan yang ada

didalamnya Kualitas pelayanan kesehatan dalam hal ini terutama sangat ditentukan oleh sumber daya manusia atau tenaga kesehatannya .

Sebagaimana diketahui Puskesmas memiliki berbagai jenis tenaga disesuaikan dengan berbagai jenis pelayanan yang harus diberikan kepada masyarakat yang membutuhkannya Dengan semakin meningkatnya kesadaran masyarakat maka tuntutan pelayanan kesehatan yang bermutu juga semakin meningkat dan ini berarti tenaga kesehatan Puskesmas juga dituntut untuk selalu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dan sikap kerjanya agar dapat memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat atau dengan perkataan lain segenap pegawai Puskesmas dituntut agar selalu meningkatkan kinerjanya.

Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil penilaian kinerja yang dibuat oleh atasan langsungnya untuk dijadikan bahan untuk perbaikan kerja, penyesuaian kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan pengembangan dan banyak lagi. Adapun aspek-aspek penilai kinerja pegawai menurut Soeprihanto (2000) adalah prestasi, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan. Hal tersebut sesuai dengan unsur-unsur penilaian kinerja untuk Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia yang menggunakan DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) seperti yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah No 10 Tahun 1979 . Penilaian kinerja terutama diperlukan sebagai umpan balik bagi pegawai agar termotivasi bekerja lebih baik dari waktu ke waktu. Penilaian kinerja merupakan bagian dari fungsi operasional manajemen sumber daya manusia organisasi. Hasil penilaian kinerja yang obyektif dapat

menggambarkan bagaimana pegawai mengaktualisasikan dirinya dalam bekerja apakah merasa termotivasi atau tidak . Pendapat Blum yang dikutip oleh Anoraga (2006) mengemukakan bahwa motivasi dan kepuasan kerja adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja . Sedangkan Siagian (1999) mengemukakan bahwa salah satu gejala yang paling meyakinkan dari rusaknya kondisi dalam suatu organisasi adalah rendahnya motivasi kerja pegawai yang dimanifestasikan dalam bentuk mogok kerja, absensi, dan aliran karyawan keluar masuk ke suatu perusahaan. Hal lain yang menjadi penyebab ketidakpuasan dalam bekerja antara lain adalah kondisi kerja yang buruk , penghasilan yang rendah, hubungan yang tidak serasi baik dengan atasan maupun dengan rekan kerja, kebijakan administrasi dan organisasi serta faktor-faktor lainnya.

Untuk mengetahui lebih lanjut berbagai permasalahan yang menyangkut sumber daya manusia terutama dalam hubungan motivasi kerja dengan kinerja di Puskesmas Cikupa Kabupaten Tangerang , maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut

## **B. Identifikasi Masalah**

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, baik faktor internal maupun external. Menurut Timpe (1992) menyatakan ada 6 faktor external yang menentukan tingkat kinerja yaitu lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, umpan balik, dan sistem pengupahan.

1. Lingkungan yang nyaman mempengaruhi kinerja karena akan meningkatkan prestasi kerja. Namun lingkungan di puskesmas cikupa berada di dekat jalan raya sehingga factor kebisingan kendaraan, folusi udara serta di apit oleh pertokoan yang mengakibatkan ventilasi dan pencahayaan kurang, sehingga mempengaruhi Kinerja pegawai.
2. Perilaku Manajemen yang baik akan mempengaruhi Kinerja Pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabannya, namun perilaku di manajemen di Puskesmas Cikupa kurang baik, sehingga mempengaruhi kinerja pegawainya.
3. Desain jabatan yang tepat juga dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai dalam melaksanakan tugasnya, di puskesmas cikupa desain jabatan untuk pegawainya tidak tertata dengan baik sehingga mempengaruhi kinerja pegawai.
4. Umpan balik yang direspon juga mempengaruhi Kinerja karena akan meningkatkan semangat kerja Pegawai namun umpan balik yang didapat pegawai puskesmas tidak begitu di respon dengan baik sehingga mempengaruhi kinerja pegawai.

5. Sistem Pengupahan yang baik dan tepat sangat mempengaruhi Kinerja Pegawai karena akan meningkatkan Kinerja Pegawai, di puskesmas Cikupa sistem pengupahan bagi PNS berdasarkan golongan dan jabatan. Sedangkan PTT berdasarkan honor daerah. Namun tunjangan daerah bagi pegawai dan gaji pegawai PTT selalu di rapel sehingga mempengaruhi kinerja pegawai.  
  
Sedangkan faktor internal dipengaruhi oleh umur, jenis kelamin, status perkawinan, masa kerja, dan pendidikan. Motivasi kerja adalah daya dorong seseorang untuk melakukan pekerjaan yang didasari oleh motif kebutuhannya atau selisih antara ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima, kejelasan tugas, umpan balik dan keberhasilan tugas.
6. Umur mempengaruhi motivasi karena semakin tua seseorang semakin besarnya motivasinya di puskesmas cikupa rata-rata umur pegawai di atas 30 - 40 tahun, namun motivasi kerja pegawai kurang.
7. Jenis Kelamin juga dapat mempengaruhi motivasi kerjanya tergantung kebutuhannya. Jenis kelamin pegawai di cikupa sebagian besar adalah perempuan di bandingkan laki-laki.
8. Status Pekerjaan juga mempengaruhi motivasi kerja yang tergantung pada kedudukan pegawai di puskesmas Cikupa sebagian besar adalah PNS, namun motivasi kerja pegawai rendah.

9. Masa Kerja mempengaruhi motivasi kerja karena semakin lama masa kerja maka semakin besarnya motivasi kerjanya. Masa kerja pegawai Cikupa di atas 10 tahun , namun motivasi kerja pegawai tersebut kurang.
10. Pendidikan mempengaruhi motivasi kerja kerana semakin tinggi Pendidikan semakin luas pandangannya sehingga motivasi kerjanya semakin tinggi. Pendidikan pegawai puskesmas terdiri dari SMA, D1, D3, dan S1, namun motivasi kerja pegawai kurang dalam melaksanakan tugasnya.

Di instansi pemerintah seperti Puskesmas Cikupa Kabupaten Tangerang masih di temukan pegawai yang sering datang terlambat, pulang sebelum waktunya, atau ada yang tidak hadir dikantor (absen).tanpa alasan jang jelas.

### **C. Pembatasan Masalah**

Agar ruang lingkup penelitian tidak terlalu luas dan berdasarkan hasil identifikasi diatas, maka penulis perlu memberikan batasan-batasan tertentu yang sesuai dengan permasalahan. yakni “Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Cikupa Kabupaten Tangerang ”.

### **D. Perumusan Masalah**

Sebagai perumusan masalah dari penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut : Apakah ada hubungan antara Kinerja pegawai dengan Motivasi kerjanya di Puskesmas Cikupa Kabupaten Tangerang.

## **E. Tujuan Penelitian**

### 1. Tujuan Umum:

Mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Cikupa Kabupaten Tangerang

### 2. Tujuan Khusus

- a. Mengidentifikasi motivasi kerja pegawai Puskesmas Cikupa Kabupaten Tangerang
- b. Mengidentifikasi kinerja pegawai Puskesmas Cikupa Kabupaten Tangerang
- c. Menganalisis hubungan motivasi kerja pegawai dengan kinerja pegawai Puskesmas Cikupa Kabupaten Tangerang

## **F. Manfaat Penelitian**

### 1. Bagi Puskesmas

- a. Sebagai masukan bagi Puskesmas Cikupa Kabupaten Tangerang dalam perencanaan peningkatan kinerja pegawai.
- b. Untuk membantu evaluasi kinerja pegawai Puskesmas

### 2. Bagi Mahasiswa

- a. Dapat mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja
- b. Mendapatkan pengetahuan yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan bagaimana cara untuk meningkatkan kinerja.

3. Bagi Fakultas Ilmu-Ilmu Kesehatan

- a. Terbinanya kerjasama dengan institusi tempat penelitian dalam upaya meningkatkan dan kesepadanan antara substansi akademik dengan pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam pembangunan kesehatan.
- b. Untuk menambah bahan referensi kepustakaan Universitas Esa Unggul, sehingga diharapkan dapat bermanfaat bagi penulis dan bagi yang membacanya.