

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset dalam instansi atau organisasi yang memiliki peran besar sebagai penggerak organisasi, baik dalam perencanaan, pelaksanaan, monitoring, dan juga evaluasi. Menurut Badriyah (2015) sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, sehingga peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Sumber Daya Manusia Kesehatan diatur dalam Peraturan Presiden RI Tahun 2012 tentang Sistem Kesehatan Nasional yang menyebutkan bahwa sumber daya manusia kesehatan adalah tenaga kesehatan (termasuk tenaga kesehatan strategis) dan tenaga pendukung/penunjang kesehatan yang terlibat dan bekerja serta mengabdikan dirinya dalam upaya dan manajemen kesehatan. Upaya kesehatan memiliki tujuan yaitu meningkatkan derajat kesehatan masyarakat setinggi-tingginya memerlukan peran serta sumber daya manusia kesehatan baik dalam pelaksanaan upaya kesehatan dan manajemen kesehatan.

Tenaga kesehatan berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia Tentang Kesehatan No. 36 tahun 2014 merupakan setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan untuk jenis tertentu yang memerlukan kewenangan dalam melakukan upaya kesehatan. Tenaga kesehatan memiliki beberapa petugas yang dalam kerjanya saling berkaitan yaitu dokter, dokter gigi, perawat, bidan dan tenaga kesehatan medis lainnya. Pelayanan kesehatan di Puskesmas memerlukan kerja sama antar tenaga kesehatan dan dibantu oleh tenaga non kesehatan dengan dilandasi dorongan dari diri berupa motivasi untuk bekerja melayani masyarakat. Menurut Wibowo (2013) motivasi kerja merupakan kombinasi kekuatan psikologis yang kompleks dalam diri masing-masing orang. Setiap individu mempunyai motivasi sendiri yang mungkin berbeda-beda.

Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, sebagaimana teori yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg dalam Sedarmayanti (2010) yang menyatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu faktor higiene terdiri dari kebijakan, supervisi, kondisi kerja, hubungan, gaji, status, sekuriti dan faktor motivasi yang terdiri dari perasaan berprestasi, pengakuan, pekerjaan menantang, pertumbuhan dan perkembangan serta peningkatan tanggung jawab. Selain itu, Ardana (2009) menyebutkan faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja terbagi 3 faktor yaitu karakteristik individu, faktor pekerjaan, dan faktor dalam pekerjaan

Motivasi kerja sangat penting untuk dimiliki oleh para tenaga kesehatan yang harus berperan aktif dalam mewujudkan tujuan instansi serta sebagai pelaksana pelayanan kesehatan, karena keberhasilan sebuah pelayanan bergantung banyak kepada para pelaksana pelayanan kesehatan. Menurut Novita Dewi (2018), motivasi memiliki dorongan sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas institusi, jika tidak ada motivasi dari karyawan atau pegawai dalam bekerja sama bagi kepentingan institusi maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai.

Beberapa penelitian terdahulu mengenai motivasi kerja diantaranya adalah menurut penelitian Sitingjak, E. O., & Wardhana (2016) motivasi kerja yang baik akan menghasilkan produktivitas karyawan sangat baik dan rendahnya motivasi perawat akan berdampak pada penurunan kinerja perawat. Lalu ada penelitian Onyango (2018) yang menjelaskan bahwa menurunnya motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja perawat. Selain itu, penurunan motivasi kerja juga dapat menimbulkan ketidakdisiplinan terhadap tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Penelitian Umpung et al. (2020) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menyimpulkan bahwa ada hubungan antara kompensasi, kondisi kerja, kebijakan dan hubungan interpersonal dengan motivasi kerja tenaga kesehatan di puskesmas kabupaten Minahasa Tenggara. Variabel yang paling besar pengaruhnya adalah kebijakan.

Selanjutnya ada penelitian Ernawati et al. (2018) yang menyimpulkan bahwa terdapat hubungan bermakna antara prestasi kerja, penghargaan, hubungan dengan rekan kerja terhadap motivasi kerja, sedangkan supervisi tidak berhubungan dengan motivasi kerja. Dan yang terakhir ada penelitian dari Damayanti (2014) sebanyak 57,2% responden memiliki motivasi kerja kurang baik, dan 42,8% responden memiliki motivasi kerja baik. Variabel yang paling dominan berhubungan dengan motivasi kerja adalah variabel keamanan kerja.

Puskesmas Cijaku merupakan Unit Pelaksana Teknis yang ada di wilayah kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Lebak yang bertugas dan bertanggung jawab dalam pelaksanaan pembangunan kesehatan masyarakat di wilayah kerja Puskesmas yaitu 10 Desa. Puskesmas Cijaku memiliki pelayanan rawat jalan dan juga rawat inap. Pembagian jadwal dan hari kerja antara unit rawat jalan dengan rawat inap berbeda. Untuk unit rawat jalan, karyawan memiliki jadwal pelayanan dari hari senin sampai hari sabtu dengan jam masuk kerja pukul 07.30 WIB dan jam pulang pukul 14.00 WIB. Sedangkan untuk unit rawat inap, jadwal dibagi menjadi tiga shift, yaitu shift pagi, shift sore dan shift malam, pelayanan buka selama 24 jam. Jumlah karyawan di Puskesmas Cijaku adalah sebanyak 59 orang dengan jumlah tenaga kesehatan 53 orang dan tenaga kesehatan yang bertugas di unit rawat jalan adalah sebanyak 39 orang.

Berdasarkan studi pendahuluan pengukuran motivasi kerja kepada lima tenaga kesehatan di unit rawat jalan Puskesmas Cijaku, didapatkan hasil 80% atau 4 dari 5 orang tenaga kesehatan yang terlibat dalam studi pendahuluan memiliki motivasi kerja rendah. Untuk menggali lebih dalam faktor yang mempengaruhi tingkat motivasi kerja para tenaga kesehatan, dilakukan wawancara dengan kelima tenaga kesehatan tersebut. Faktor yang berhubungan dengan naik turunnya motivasi kerja adalah kepuasan terhadap pendapatan termasuk juga kebijakan yang berlaku terkait dengan pembayaran tenaga kesehatan. Kelima tenaga kesehatan menyebutkan bahwa mereka merasakan adanya ketidakpuasan terhadap pendapatan yang mengakibatkan turunnya motivasi kerja. Selain itu, tiga tenaga kesehatan juga menambahkan bahwa status kepegawaian yang masih pegawai tidak tetap membuat mereka semakin

tidak termotivasi untuk bekerja maksimal, mereka tidak merasa adanya kewajiban untuk ikut mengerahkan semua kemampuan untuk mencapai tujuan instansi karena status kepegawaian mereka yang masih tidak tetap. Selain wawancara dengan tenaga kesehatan di unit rawat jalan Puskesmas Cijaku, penulis juga mewawancarai Kepala TU Puskesmas Cijaku mengenai penilaian kinerja dan motivasi para pegawai, beliau berkata para tenaga kesehatan yang lebih dewasa memiliki motivasi dan juga kinerja yang lebih baik dari pegawai yang lebih muda. Penilaian motivasi dan kinerja para tenaga kesehatan juga dapat dilihat dari pembayaran jasa pelayanan, tenaga kesehatan yang memiliki kinerja baik akan mendapat bayaran jasa pelayanan lebih tinggi dari tenaga kesehatan yang memiliki absensi rendah dan juga poin lainnya dalam rekapan data pegawai. Penurunan motivasi yang dialami oleh para tenaga kesehatan di unit rawat jalan Puskesmas Cijaku akan berdampak kepada kedisiplinan tenaga kesehatan.

Berdasarkan rekap data kehadiran karyawan, selama tahun 2018 didapatkan hasil bahwa 88% tenaga kesehatan mengalami keterlambatan datang bekerja dengan rata-rata waktu keterlambatan sebanyak ≤ 15 menit. Data rekapan selama tahun 2019 menunjukkan bahwa 95% tenaga kesehatan terlambat datang bekerja dengan rata-rata waktu keterlambatan ≥ 15 menit. Selama tahun 2020 terdapat 92% tenaga kesehatan masih terlambat datang bekerja dan rata-rata waktu keterlambatan meningkat menjadi > 20 menit. Keadaan karyawan yang sering terlambat masih terjadi di tahun 2021, bulan Januari hingga Mei 2021 menunjukkan 90% atau sekitar 53 dari 59 tenaga kesehatan mengalami keterlambatan dengan rata-rata waktu keterlambatan ≥ 15 menit.

Rendahnya motivasi dan juga kedisiplinan para tenaga kesehatan akan mempengaruhi kualitas pelayanan dan turunya kepuasan pasien terhadap pelayanan kesehatan di Puskesmas. Berdasarkan data Puskesmas Cijaku, kunjungan pasien selama tahun 2018 adalah sebanyak 21.367, selama tahun 2019 sebanyak 20.240, selama tahun 2020 sebanyak 18.972, dan tahun 2021 selama bulan Januari hingga Mei jumlah kunjungan pasien sebanyak 7.970. Dari data tersebut dapat dilihat terjadinya penurunan angka kunjungan pasien

sebesar 5% dari tahun 2018 ke 2019. Meskipun penurunan angka kunjungan pasien di tahun 2018 ke 2019 tidak terjadi dengan signifikan, namun hal itu menunjukkan adanya pengurangan pemanfaatan puskesmas oleh masyarakat. Penurunan yang sangat signifikan di tahun 2019 dan 2020 sedikit banyaknya dipengaruhi oleh kondisi pandemik yang sedang melanda.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan Di Unit Rawat Jalan Puskesmas Cijaku Kabupaten Lebak Tahun 2021”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan studi pendahuluan pengukuran motivasi kerja kepada lima tenaga kesehatan di unit rawat jalan Puskesmas Cijaku, didapatkan hasil 80% atau 4 dari 5 orang tenaga kesehatan memiliki motivasi kerja rendah. Berdasarkan hasil wawancara, adanya ketidakpuasan terhadap pendapatan termasuk juga kebijakan yang berlaku terkait dengan pembayaran serta status kepegawaian yang masih pegawai tidak tetap membuat mereka semakin tidak termotivasi bekerja maksimal.

Rendahnya motivasi kerja tenaga kesehatan di unit rawat jalan berdampak kepada beberapa aspek, seperti kedisiplinan dalam bekerja yang dapat digambarkan dengan data absensi tenaga kesehatan unit rawat jalan Puskesmas Cijaku. Selama tahun 2018, 88% tenaga kesehatan terlambat, selama tahun 2019, 95% tenaga kesehatan terlambat, dan selama tahun 2020 92% tenaga kesehatan terlambat. Keadaan ini masih berlangsung hingga Mei 2021 yang menunjukkan 90% atau sekitar 53 dari 59 tenaga kesehatan terlambat.

Motivasi kerja sangat penting untuk dimiliki, karena tujuan motivasi kerja adalah untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu, motivasi juga perlu dijaga karena motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja, dan kinerja yang tidak baik akan

mengakibatkan masyarakat tidak bisa mendapatkan pelayanan kesehatan yang maksimal dari pemberi pelayanan.

1.3.Pertanyaan Penelitian

- 1.3.1. Bagaimana gambaran motivasi kerja tenaga kesehatan di unit rawat jalan Puskesmas Cijaku Kabupaten Lebak Tahun 2021 ?
- 1.3.2. Bagaimana gambaran usia tenaga kesehatan di unit rawat jalan Puskesmas Cijaku Kabupaten Lebak Tahun 2021 ?
- 1.3.3. Bagaimana gambaran tingkat pendidikan tenaga kesehatan di unit rawat jalan Puskesmas Cijaku Kabupaten Lebak Tahun 2021 ?
- 1.3.4. Bagaimana gambaran persepsi kebijakan di unit rawat jalan Puskesmas Cijaku Kabupaten Lebak Tahun 2021 ?
- 1.3.5. Bagaimana gambaran persepsi supervisi tenaga kesehatan di unit rawat jalan Puskesmas Cijaku Kabupaten Lebak Tahun 2021 ?
- 1.3.6. Bagaimana gambaran persepsi kompensasi tenaga kesehatan di unit rawat jalan Puskesmas Cijaku Kabupaten Lebak Tahun 2021 ?
- 1.3.7. Bagaimana gambaran status kepegawaian tenaga kesehatan di unit rawat jalan Puskesmas Cijaku Kabupaten Lebak Tahun 2021 ?
- 1.3.8. Bagaimana hubungan usia dengan motivasi kerja tenaga kesehatan di unit rawat jalan Puskesmas Cijaku Kabupaten Lebak Tahun 2021 ?
- 1.3.9. Bagaimana hubungan tingkat pendidikan dengan motivasi kerja tenaga kesehatan di unit rawat jalan Puskesmas Cijaku Kabupaten Lebak Tahun 2021 ?
- 1.3.10. Bagaimana hubungan persepsi kebijakan dengan motivasi kerja tenaga kesehatan di unit rawat jalan Puskesmas Cijaku Kabupaten Lebak Tahun 2021 ?
- 1.3.11. Bagaimana hubungan persepsi supervisi dengan motivasi kerja tenaga kesehatan di unit rawat jalan Puskesmas Cijaku Kabupaten Lebak Tahun 2021 ?
- 1.3.12. Bagaimana hubungan persepsi kompensasi dengan motivasi kerja tenaga kesehatan di unit rawat jalan Puskesmas Cijaku Kabupaten Lebak Tahun 2021 ?

- 1.3.13. Bagaimana hubungan status kepegawaian dengan motivasi kerja tenaga kesehatan di unit rawat jalan Puskesmas Cijaku Kabupaten Lebak Tahun 2021 ?

1.4. Tujuan Penelitian

1.4.1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Unit rawat Jalan Puskesmas Cijaku Kabupaten Lebak Tahun 2021.

1.4.2. Tujuan Khusus

1. Mengetahui gambaran usia tenaga kesehatan di unit rawat jalan Puskesmas Cijaku Kabupaten Lebak Tahun 2021.
2. Mengetahui gambaran tingkat pendidikan tenaga kesehatan di unit rawat jalan Puskesmas Cijaku Kabupaten Lebak Tahun 2021.
3. Mengetahui gambaran persepsi kebijakan di unit rawat jalan Puskesmas Cijaku Kabupaten Lebak Tahun 2021.
4. Mengetahui gambaran persepsi supervisi tenaga kesehatan di unit rawat jalan Puskesmas Cijaku Kabupaten Lebak Tahun 2021.
5. Mengetahui gambaran persepsi kompensasi tenaga kesehatan di unit rawat jalan Puskesmas Cijaku Kabupaten Lebak Tahun 2021.
6. Mengetahui gambaran status kepegawaian tenaga kesehatan di unit rawat jalan Puskesmas Cijaku Kabupaten Lebak Tahun 2021.
7. Mengetahui hubungan usia dengan motivasi kerja tenaga kesehatan di unit rawat jalan Puskesmas Cijaku Kabupaten Lebak Tahun 2021.
8. Mengetahui hubungan tingkat pendidikan dengan motivasi kerja tenaga kesehatan di unit rawat jalan Puskesmas Cijaku Kabupaten Lebak Tahun 2021.
9. Mengetahui hubungan persepsi kebijakan dengan motivasi kerja tenaga kesehatan di unit rawat jalan Puskesmas Cijaku Kabupaten Lebak Tahun 2021.

10. Mengetahui hubungan persepsi supervisi dengan motivasi kerja tenaga kesehatan di unit rawat jalan Puskesmas Cijaku Kabupaten Lebak Tahun 2021.
11. Mengetahui hubungan persepsi kompensasi dengan motivasi kerja tenaga kesehatan di unit rawat jalan Puskesmas Cijaku Kabupaten Lebak Tahun 2021.
12. Mengetahui hubungan status kepegawaian dengan motivasi kerja tenaga kesehatan di unit rawat jalan Puskesmas Cijaku Kabupaten Lebak Tahun 2021.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Bagi Penulis

1. Mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja tenaga kesehatan di unit rawat jalan Puskesmas Cijaku Kabupaten Lebak Tahun 2021.
2. Dapat mengimplementasikan ilmu pengetahuan tentang motivasi kerja tenaga kesehatan.
3. Meningkatkan kemampuan mengobservasi masalah, menambah pengalaman serta wawasan mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja tenaga kesehatan di unit rawat jalan Puskesmas Cijaku Kabupaten Lebak tahun 2021.

1.5.2. Bagi Universitas Esa Unggul

1. Menambah kajian bahan ajar dan informasi khususnya untuk jurusan Kesehatan Masyarakat.
2. Sebagai bahan tolak ukur dari sistem pengajaran dan pemberian teori dalam melakukan penelitian secara teoritis dengan tepat dan benar.

1.5.3. Bagi Puskesmas Cijaku

1. Sebagai bahan masukan untuk para tenaga kesehatan tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja para tenaga kesehatan.

2. Sebagai bahan pertimbangan untuk pengembangan Puskesmas Cijaku Kabupaten Lebak.

1.6. Ruang Lingkup

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja tenaga kesehatan di unit rawat jalan Puskesmas Cijaku Kabupaten Lebak tahun 2021 dikarenakan berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan didapatkan bahwa 80% tenaga kesehatan di unit rawat jalan Puskesmas Cijaku memiliki motivasi kerja rendah. Penurunan motivasi berdampak kepada rendahnya disiplin dan penurunan kunjungan pasien karena adanya ketidakpuasan masyarakat terhadap kinerja dari pemberi pelayanan di Puskesmas. Penelitian dilakukan kepada seluruh tenaga kesehatan di unit rawat jalan Puskesmas Cijaku Kabupaten Lebak pada bulan Mei-Agustus 2021. Desain penelitian adalah penelitian *cross sectional study* dengan pendekatan kuantitatif dan menggunakan angket sebagai alat pengumpul data. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan di unit rawat jalan Puskesmas Cijaku Kabupaten Lebak. Teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling*, yaitu semua populasi merupakan sampel penelitian. Variabel yang diteliti adalah usia, tingkat pendidikan, persepsi kebijakan, persepsi supervisi, persepsi kompensasi, dan status kepegawaian. Data yang ada akan dilakukan analisis univariat dan bivariat. Analisis bivariat menggunakan uji *Chi-Square*.