

BAB 1 : PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Puskesmas adalah fasilitas kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi tingginya di wilayah kerjanya. Puskesmas memberikan pelayanan kesehatan dasar yang menyeluruh dan terpadu bagi seluruh masyarakat yang tinggal di wilayah kerjanya, karena puskesmas merupakan ujung tombak yang mempunyai peranan yang cukup besar dalam upaya pembangunan kesehatan. Salah satu faktor penentu agar fungsi dan tujuan puskesmas tercapai dan terwujud adalah dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas.^(1, 2)

Sumber Daya Manusia (SDM) baik itu tenaga kesehatan maupun tenaga non kesehatan merupakan hal yang paling utama dalam pencapaian keberhasilan suatu tujuan dari pembangunan kesehatan. Meningkatnya suatu pelayanan kesehatan tergantung pada kemampuan SDM dalam menjalankan aktivitasnya. Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) termasuk salah satu sub sistem yang mempunyai peranan penting dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat melalui berbagai upaya dan pelayanan kesehatan yang dilakukan. Persoalan SDMK harus diberi perhatian lebih dan dikelola secara optimal serta berkelanjutan dalam hal memenuhi hak-haknya. Hal itu dilakukan agar bisa mendapatkan SDM yang mampu, terampil, berkualitas, bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi serta dapat menghadapi berbagai permasalahan dan memecahkannya secara cerdas, baik dan benar.^(3, 4)

Penelitian di Indonesia tentang kerja produktif personil puskesmas ditemukan bahwa waktu kerja produktif tenaga kesehatan adalah 53,2% dan sisanya 46,8% digunakan untuk kegiatan non produktif. Sekitar 53,2% kinerja produktif, hanya 13,3% waktu yang digunakan untuk kegiatan pelayanan kesehatan, sedangkan sisanya sebanyak 39,9% digunakan untuk kegiatan penunjang pelayanan kesehatan lainnya. Kenyataan ini akan mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan itu sendiri dan kinerja institusi pelayan kesehatan pada umumnya.⁽⁵⁾

Faktor utama yang mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan salah satunya adalah motivasi dalam bekerja. Seberapa kuat motivasi yang dimiliki oleh seseorang akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya. Motivasi merupakan suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah untuk tercapainya suatu tujuan tertentu. Motivasi juga hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan mencapai hasil yang optimal.⁽⁶⁾

Motivasi menjadi sangat penting karena dengan motivasi diharapkan setiap tenaga kesehatan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi adalah daya pendorong yang membuat seseorang anggota organisasi mau dan rela menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan.^(7, 8)

Menurut teori Herzberg bahwa motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh dua faktor yaitu: *Hygiene factors* yang meliputi gaji, kehidupan pribadi, kualitas supervisi, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan atau motivasi eksternal. *Motivation factors*, yang dikaitkan dengan isi pekerjaan mencakup keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan atau motivasi internal. ⁽⁹⁾

Berbagai penelitian telah membuktikan mengenai faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Intan Dwi Cahyani dkk pada tahun 2016 tentang faktor – faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja pada perawat Rumah Sakit Jiwa Dr. Amino Gondoutomo, Provinsi Jawa Tengah yaitu terdapat hubungan yang sangat bermakna antara prestasi kerja, hubungan antar pribadi, supervisi dan penghargaan terhadap motivasi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Indah Dwi Anugrah dkk tahun 2013 tentang hubungan motivasi dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Batua Kecamatan Manggala Kota Makassar terdapat ada hubungan antara penghargaan dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Batua dengan nilai $p=0,000$ (nilai $p<0,005$). Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Hasniah dkk pada tahun 2013 menyatakan ada hubungan yang bermakna antara supervisi dan hubungan interpersonal dengan kinerja perawat di RSUD Salewangan Maros tahun 2013.

Penelitian yang dilakukan oleh Bustamam tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja tenaga perawat di Puskesmas Ujong Fatimah Kecamatan Kuala Kabupaten Nagan Raya menyatakan bahwa tingkat absensi tenaga kesehatan setiap hari rata-rata 3 sampai 7 orang atau sekitar 5% hingga 10%, dari hasil pemantauan sementara juga terlihat adanya tenaga kesehatan ataupun pegawai

diasana yang pulang kerja sebelum waktunya, sehingga pasien tidak mendapat pelayanan kesehatan yang maksimal.⁽¹⁰⁾

Selain dari itu penelitian yang dilakukan oleh Yulia Ningsih mengenai hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Muji Rahayu Surabaya menyatakan hasil kinerja tenaga kesehatan terutama perawat hingga kini masih kurang baik. Perilaku kerja yang diperlihatkan oleh tenaga kesehatan antara lain datang dan pulang sebelum waktunya, meninggalkan ruangan saat jam kerja, kurang inisiatif melakukan pendekatan kepada pasien dan kurang dapat kerjasama antar teman sejawat.⁽¹¹⁾

Berdasarkan laporan tahunan Dinas Kesehatan Kota Pariaman diketahui bahwa terdapat 7 puskesmas yang ada di Kota Pariaman yaitu Puskesmas Naras, Puskesmas Sikapak, Puskesmas Padusunan, Puskesmas Air Santok, Puskesmas Marunggi, Puskesmas Kurai Taji, dan Puskesmas Pariaman. 7 puskesmas yang ada di Kota Pariaman hanya 1 puskesmas yang berstatus Puskesmas Rawatan yaitu Puskesmas Kurai Taji, selebihnya puskesmas tersebut berstatus Puskesmas Non Rawatan.⁽¹²⁾

Puskesmas yang diambil dalam penelitian ini dilakukan secara *proposive* berdasarkan jarak puskesmas ke pusat kota, dimana puskesmas yang jaraknya paling jauh, menengah dan yang paling dekat dengan pusat kota. Puskesmas Sikapak merupakan puskesmas yang terjauh dari pusat Kota Pariaman dengan jarak lebih kurang 8 km, sedangkan Puskesmas Marunggi merupakan puskesmas yang jaraknya menengah dari pusat Kota Pariaman dengan jarak kurang lebih 6 km, dan Puskesmas Pariaman merupakan puskesmas yang jaraknya paling dekat dengan pusat Kota Pariaman dengan jarak lebih kurang 3 km.

Berdasarkan laporan mengenai kinerja puskesmas terhadap pencapaian standar pelayanan minimum tahun 2017 Puskesmas Sikapak, Puskesmas Marunggi dan Puskesmas Pariaman memiliki pencapaian terendah terhadap beberapa program kesehatan. Program di Puskesmas Sikapak tersebut diantaranya yaitu cakupan Pelayanan Kesehatan Ibu Bersalin dengan pencapaian 42,03% dari target 100%, cakupan Pelayanan Kesehatan Bayi Baru Lahir dengan pencapaian 41,02% dari target 100%, selanjutnya cakupan Pelayanan Kesehatan Balita dengan pencapaian 62,08% dari target 100%, lalu cakupan Imunisasi Dasar Lengkap (IDL) dengan pencapaian 42,08% dari target 100%, dan beberapa program lainnya^(13, 14)

Pencapaian beberapa program SPM pada Puskesmas Marunggi juga tidak mencapai target 2017, program tersebut diantaranya yaitu cakupan Pelayanan Kesehatan Ibu Bersalin dengan pencapaian 42,02% dari target 100%, cakupan Pelayanan Kesehatan Bayi Baru Lahir dengan pencapaian 40,07% dari target 100%, selanjutnya cakupan Pelayanan Kesehatan Balita dengan pencapaian 44,03% dari target 100%, lalu cakupan Imunisasi Dasar Lengkap (IDL) dengan pencapaian 44,00% dari target 100%, dan beberapa program lainnya. Puskesmas Pariaman juga memiliki beberapa program SPM yang tidak mencapai target pencapaian, sama halnya dengan Puskesmas Sikapak dan Puskesmas Marunggi⁽¹⁵⁾

Wawancara yang dilakukan dengan beberapa tenaga kesehatan di Puskesmas diketahui bahwa beberapa puskesmas yang ada di Kota Pariaman tidak ada atau belum diberlakukannya pemberian penghargaan terhadap kinerja tenaga kesehatan. Diketahui juga bahwa adanya beberapa tenaga kesehatan yang pernah memiliki hubungan yang kurang baik dengan sesama rekan kerjanya, hal tersebut disebabkan karena tenaga kesehatan yang bersangkutan mengalami kesalahpahaman akibat tidak

baiknya komunikasi yang dilakukan atau karena perselisihan pendapat yang terjadi antar sesamanya. Selain itu hubungan yang tidak harmonis antar rekan kerja juga dapat disebabkan karena adanya sikap senioritas antar tenaga kesehatan.

Tenaga kesehatan terkadang juga tidak taat dan patuh terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh puskesmas, dimana diantaranya masih terdapat tenaga kesehatan yang terlambat seperti tidak mengikuti apel pagi sesuai jam yang telah ditetapkan dan pulang lebih awal sebelum jam yang telah ditetapkan juga. Lalu ada beberapa tenaga kesehatan yang kurang berinisiatif mengikuti senam pagi atau mengikuti upacara pada hari-hari tertentu. Ada juga beberapa tenaga kesehatan yang keluar pada saat jam kerja. Selain itu ada beberapa tenaga kesehatan yang kurang bersemangat dalam bekerja sehingga dapat menyebabkan pencapaian program tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan uraian diatas dapat dilihat bahwa terdapat beberapa program kesehatan di Puskesmas Kota Pariaman tahun tidak memenuhi target yang telah ditetapkan bahkan menurun dari tahun sebelumnya dan terdapat beberapa permasalahan yang berkaitan dengan motivasi tenaga kesehatan, sehingga hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja dan pelayanan yang diberikan. Berdasarkan hal tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “faktor yang mempengaruhi motivasi kerja tenaga kesehatan di puskesmas Kota Pariaman tahun 2018”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apa saja faktor yang mempengaruhi motivasi kerja tenaga kesehatan di puskesmas Kota Pariaman tahun 2018.

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi motivasi kerja tenaga kesehatan di puskesmas Kota Pariaman tahun 2018

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Diketahui distribusi frekuensi motivasi kerja tenaga kesehatan di puskesmas Kota Pariaman tahun 2018
2. Diketahui distribusi frekuensi prestasi kerja tenaga kesehatan di puskesmas Kota Pariaman tahun 2018
3. Diketahui distribusi frekuensi penghargaan tenaga kesehatan di puskesmas Kota Pariaman tahun 2018
4. Diketahui distribusi frekuensi hubungan dengan rekan kerja tenaga kesehatan di puskesmas Kota Pariaman tahun 2018
5. Diketahui distribusi frekuensi supervisi tenaga kesehatan di puskesmas Kota Pariaman tahun 2018
6. Diketahui hubungan antara prestasi kerja dengan motivasi kerja tenaga kesehatan di puskesmas Kota Pariaman tahun 2018



7. Diketahui hubungan antara penghargaan dengan motivasi kerja tenaga kesehatan di puskesmas Kota Pariaman tahun 2018
8. Diketahui hubungan antara hubungan sesama rekan kerja dengan motivasi kerja tenaga kesehatan di puskesmas Kota Pariaman tahun 2018
9. Diketahui hubungan antara supervisi dengan motivasi kerja tenaga kesehatan di puskesmas Kota Pariaman tahun 2018

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Penulis

Meningkatkan kemampuan penulis dalam menganalisis masalah dan wadah serta sarana dalam mengaplikasikan ilmu yang diperoleh selama kuliah serta menambah pengetahuan dan pengalaman di lapangan

1.4.2 Bagi FKM Unand

Bahan masukan bagi penelitian selanjutnya dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan Kesehatan Masyarakat Universitas Andalas.

1.4.3 Bagi Puskesmas

Memberikan masukan dan bahan evaluasi bagi puskesmas untuk meningkatkan motivasi kerja guna memberikan pelayanan yang terbaik.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini adalah melihat faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja tenaga kesehatan di puskesmas Kota Pariaman, yang terdiri dari variabel independen (prestasi kerja, penghargaan, hubungan dengan rekan kerja dan supervisi) dan variabel dependen yaitu motivasi kerja tenaga kesehatan.

Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Maret sampai April 2018 di puskesmas Kota Pariaman.



