

BAB 1 : PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pembangunan kesehatan sangat erat kaitannya dengan ketersediaan sumber daya manusia kesehatan (SDMK). Pengembangan SDMK merupakan tantangan utama dalam upaya peningkatan pelayanan kesehatan. Tantangan tersebut berupa penyediaan SDMK yang tepat secara kuantitas maupun kualitas, serta mampu mengembangkan SDMK agar dapat bekerja secara produktif. Sumber daya manusia kesehatan (SDMK) adalah setiap orang yang bekerja di bidang kesehatan, dapat berupa tenaga kesehatan maupun non tenaga kesehatan.⁽¹⁾

Menurut Undang-Undang nomor 36 tahun 2014 tentang tenaga kesehatan, bahwa tenaga kesehatan juga dibedakan antara tenaga kesehatan dan asisten tenaga kesehatan. Disebut sebagai asisten tenaga kesehatan apabila tingkat pendidikan lebih rendah dari Diploma 3 serta bekerja di bawah pengawasan (supervisi) dari tenaga kesehatan. Pengelompokan tenaga kesehatan terdiri dari tenaga medis, tenaga psikologis klinis, tenaga keperawatan, tenaga kebidanan, tenaga kefarmasian, tenaga kesehatan masyarakat, tenaga kesehatan lingkungan, tenaga gizi, tenaga keterampilan fisik, tenaga keteknisan medis, tenaga teknik biomedika, tenaga kesehatan tradisional dan tenaga kesehatan lainnya.⁽²⁾

Kepuasan kerja tenaga kesehatan menjadi salah satu poin penting untuk memotivasi dan meningkatkan efisiensi, dimana tingginya kepuasan kerja diketahui dapat meningkatkan performa tenaga kerja serta kepuasan pasien.⁽³⁾ Kepuasan kerja merupakan variabel sikap (attitude) yang berkaitan dengan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya. Kaitannya dengan sikap adalah karena menggambarkan perasaan, sikap itu terbentuk sebagai hasil evaluasi dari pengalaman aspek-aspek

pekerjaan. Kepuasan menyangkut dua aspek yaitu, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri dan kepuasan terhadap lingkungan tugasnya (rekan kerja, kondisi kerja, penyelia dan iklim organisasi) menurut Davis dan Newstrom (2001).⁽⁴⁾

Penelitian yang dilakukan oleh Simin Bemana, dkk (2013) tentang *the relationship among job stress and job satisfaction in municipality personnel in Iran* dengan sampel sebanyak 200 responden, para responden berasal dari bagian teknis, bagian resmi dan bagian layanan perusahaan petrokimia Zagros kota Shiraz di Iran. Salah satu faktor penyebab stress kerja pada personil kota Shiraz di Iran adalah beban kerja dan klien yang banyak, meningkatnya beban kerja dan klien merupakan suatu tekanan dalam pekerjaan dan mereka menganggap itu dapat mengurangi kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara stress kerja dengan kepuasan kerja di perusahaan petrokimia zagros kota Shiraz di Iran.⁽⁵⁾

Penelitian yang dilakukan oleh Michael Page, spesialis in human capital consulting. Lapornya dikemas dalam 2015 Employee Intentions Report Indonesia tersebut salah satunya merangkum mengenai tingkat kepuasan kerja karyawan. Penelitian berdasarkan survey terhadap 500 pekerja profesional dari jenjang manajemen rendah sampai tinggi. Penelitian tersebut menunjukkan sebanyak 56% pekerja Indonesia di tingkat kepuasan rata-rata, dan hanya 23% saja yang sangat puas sedangkan 21% lagi menyatakan tidak puas terhadap pekerjaan yang mereka lakukan saat ini dari segi manajemen .⁽⁶⁾

Pencapaian hasil kerja yang optimal dapat tercapai oleh seorang karyawan apabila terpenuhi salah satu faktor penting yaitu kepuasan kerja. Seseorang yang menginginkan kepuasan dalam bekerja, maka yang bersangkutan akan berusaha dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas-tugas

pekerjaan yang dibebankan kepadanya sehingga hasil kerja karyawan meningkat secara optimal. Hasil kerja tersebut bagi tenaga kesehatan dapat dilihat dari hasil pencapaian Standar Pelayanan Minimum (SPM) yang ada di Puskesmas.⁽⁷⁾

Berdasarkan hasil laporan SPM dinas kesehatan provinsi Sumatera Barat terdapat 6 kabupaten/kota yang pencapaian indikator SPM nya masih tergolong rendah, diantaranya adalah Kabupaten Sijunjung. Dari 21 indikator SPM dengan target yang ditetapkan 100% Kabupaten Sijunjung hanya mencapai 67,87%. Kendala dalam pencapaian SPM itu sendiri tidak terlepas dari kurangnya Sumber Daya Manusia (SDM) Kesehatan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rahayu Takatellie, dkk (2014) menyatakan bahwa rendahnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh perawat di Rumah Sakit Robert Wolter Mongisidi Manado adalah kekurangan tenaga perawat.⁽⁸⁻¹⁰⁾

SDM Kesehatan di Kabupaten Sijunjung berjumlah sebanyak 568 orang yang tersebar di 13 puskesmas. Berdasarkan hasil laporan perencanaan analisis jabatan di kabupaten Sijunjung masih terdapat kekurangan tenaga kesehatan yang berdampak pada rendahnya pencapaian indikator SPM. Puskesmas yang termasuk rendah pencapaian indikator SPM nya adalah Puskesmas Gambok sebesar 74,2%, Puskesmas Tanjung Gadang sebesar 74,9% dan Puskesmas Kamang sebesar 78,2%. Puskesmas ini terletak di wilayah yang berbeda Puskesmas Gambok terletak di kota kabupaten, Puskesmas Tanjung Gadang terletak di tengah-tengah dan Puskesmas Kamang terletak agak jauh dari kota kabupaten .⁽¹¹⁾

Puskesmas Gambok merupakan puskesmas yang terletak di pusat kota dan pusat perkantoran di Kabupaten Sijunjung, yang akan mendapat perhatian langsung dari pemerintah daerah dan masyarakat. Letak yang strategis membuat jumlah kepesertaan JKN meningkat tiap bulannya, untuk itu Puskesmas Gambok dituntut

untuk memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat serta didukung dengan ketersediaan SDM Kesehatan yang cukup sesuai dengan analisa jabatan. Puskesmas Tanjung Gadang merupakan puskesmas penerima dana kapitasi terbesar di Kabupaten Sijunjung Sedangkan Puskesmas Kamang terletak cukup jauh dari pusat kota kabupaten, tetapi merupakan puskesmas percontohan karena banyak meraih prestasi. Suksesnya suatu Puskesmas tidak hanya dilihat dari pelayanan prima yang diberikan, pencapaian indikator program dan ketersediaan SDM Kesehatan yang cukup tapi juga dilihat dari kepuasan kerja tenaga kesehatannya.

Faktor-faktor kepuasan kerja terdiri dari faktor intrinsik atau faktor pendorong karyawan untuk termotivasi (pekerjaan itu sendiri, prestasi kerja, kesempatan untuk berkembang/promosi, pengakuan dan tanggung jawab). Faktor ekstrinsik yang berkaitan dengan keadaan pekerja (rekan kerja, gaya penyelia, hubungan antar karyawan, kondisi lingkungan fisik kerja, kebijaksanaan perusahaan, gaji dan keamanan kerja). Faktor Individual meliputi : hubungan sikap seseorang terhadap pekerjaannya, umur dan jenis kelamin.⁽¹²⁾

Umur merupakan faktor kepuasan kerja yang sangat penting, karena para karyawan dalam berbagai organisasi biasanya memiliki umur yang beragam sehingga umur sering seringkali di telaah oleh para peneliti sebagai penentu kepuasan kerja. Menurut Herzberg (dalam Stemple, 2004) menyatakan bahwa kepuasan kerja untuk pekerja muda pada awal karir diawali dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, kemudian semakin lama akan semakin menurun. Akan tetapi pada akhir karir kepuasan kerja meningkat kembali sampai pada level yang tinggi.⁽¹²⁾

Jenis kelamin merupakan faktor yang termasuk mempengaruhi kepuasan kerja. Bukti yang menyatakan bahwa laki-laki dan perempuan berbeda dalam melihat apa yang mereka harapkan dari pekerjaan telah ditemukan oleh Schuler dalam

Gruneberg (1979). Hasil temuan tersebut mengemukakan bahwa perempuan lebih menghargai peluang untuk bekerja dengan karyawan yang menyenangkan sehingga menimbulkan rasa puas dalam melakukan pekerjaan daripada laki-laki, sedangkan laki-laki menganggap peluang untuk mempengaruhi keputusan dan mengarahkan pekerjaan bagi orang lain lebih penting dalam suatu organisasi sehingga menimbulkan rasa puas apabila terlaksana.⁽¹³⁾

Menurut Tagiuri dan Litwin Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi.⁽¹⁴⁾ Iklim organisasi merupakan bagian yang sangat penting apabila dapat menciptakan lingkungan dimana karyawan merasa ramah dapat mencapai potensi yang penuh dalam melihat kunci dari keunggulan bersaing. Oleh karena itu iklim organisasi dapat dilihat sebagai variabel kunci kesuksesan organisasi. Iklim yang dimiliki oleh setiap organisasi berbeda-beda. Iklim organisasi yang berbeda-beda tersebut dapat mempengaruhi perilaku SDM yang berada didalam organisasi.⁽¹⁵⁾

Pengembangan karir juga dapat meningkatkan efisiensi kerja organisasi. Ketidakpuasan karyawan terhadap karir mereka akan menimbulkan biaya tersendiri yang kadang cukup signifikan bagi kinerja organisasi. Pentingnya melakukan pengembangan karir bagi karyawan adalah karyawan akan merasa terbantu dalam bekerja dan dalam mencapai karir yang diinginkan, karyawan merasa dihargai dan diperhatikan, sehingga akan merasa menjadi bagian integral organisasi. Implikasinya keinginan untuk keluar atau munculnya ketidakpuasan dalam bekerja akan semakin menurun. Memberikan perhatian tersendiri pada pengembangan karir karyawan akan

meningkatkan motivasi karyawan, loyalitas dan komitmen mereka pada organisasi, serta mendorong kepuasan secara individual karyawan yang bersangkutan.⁽¹⁶⁾

Stress merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang/individu. Sedangkan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Keduanya saling berhubungan bahwa salah satu dampak stress secara psikologis dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan, menurut Robbins (2003).⁽¹⁷⁾ Selain itu keharusan selalu bersikap baik kepada orang yang mungkin tidak disukai, bekerja dalam waktu yang lama dan dalam shift, melakukan tindakan yang bersifat traumatis, pertanggung jawaban terhadap manusia, risiko yang sangat besar akibat dari keputusan yang salah serta risiko penularan penyakit akibat pekerjaan merupakan berbagai hal yang menyebabkan stress bagi tenaga kesehatan dalam menjalankan tugasnya (Soep, 2012).⁽¹⁸⁾

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja tenaga kesehatan adalah faktor kepemimpinan. Pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kesehatan apabila tidak sesuai dengan yang diharapkan dapat dipastikan ada suatu masalah yang berkaitan dengan pekerjaannya tersebut, hal ini akan berdampak pada penurunan produktivitas kerja puskesmas. Kepemimpinan yang baik tidak terlepas dari bagaimana atasan menjalankan gaya kepemimpinannya yang diharapkan dapat meningkatkan kenyamanan kerja dan kepuasan kerja stafnya. Gaya kepemimpinan menurut Nursalam (2007) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan dipengaruhi oleh faktor menejer, faktor karyawan, dan faktor situasi.⁽¹⁹⁾

Hasil wawancara dengan 10 orang petugas mengenai kepuasan kerja di Puskesmas Gambok, Sijunjung dan Kamang 6 orang (60%) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak dirasakan ketika suasana dalam organisasi yang dirasakan

sebagian staf menjadi tidak nyaman ketika adanya beberapa kelompok dalam memilih teman sesuai dengan tingkatan sosial dan berlakunya kekuatan politik untuk memperoleh suatu jabatan. Sebanyak 5 orang (50%) menyatakan bahwa staf yang ditunjuk untuk menghadiri pelatihan hanya tertuju pada orang yang sama dan ilmu yang didapat selama pelatihan tidak dibagi ke staf yang lain. Selain itu 5 orang (50%) menyatakan kepuasan kerja kurang dirasakan karena adanya staf yang rangkap jabatan dengan beban kerja yang tinggi membuat pekerjaan menumpuk sehingga menimbulkan rasa cemas dan stress. Sedangkan 4 orang (40%) lagi menyatakan bahwa pimpinan sering marah-marah tanpa sebab dan tidak adanya pengawasan terhadap bawahan menyebabkan staf jadi tidak nyaman.

Hasil penelitian Sujadi (2009) menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara umur dan kepuasan kerja pada tenaga edukatif perguruan tinggi di Surakarta. Hasil penelitian Abiem Muhammad Miqyal (2019) menyatakan ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan jenis kelamin pada pegawai dinas perhubungan kota Surabaya. Hasil penelitian Yuyuk Yuliana (2012) menyatakan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada guru SMA di Kabupaten Malang. Hasil penelitian Natassia Ayudiarini (2014) bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan asuransi x. Hasil penelitian M. Luthfi Fadhilah (2010) menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara stress kerja dengan kepuasan kerja PT. Coca Cola Amatil Indonesia.. Selain itu hasil penelitian Eta Ervia (2017) menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Mitra Saudara Indosongon, Boja Kendal.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan Pada Puskesmas di Kabupaten Sijunjung”.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah faktor-faktor apa saja yang berhubungan dengan kepuasan kerja tenaga kesehatan pada puskesmas di Kabupaten Sijunjung.

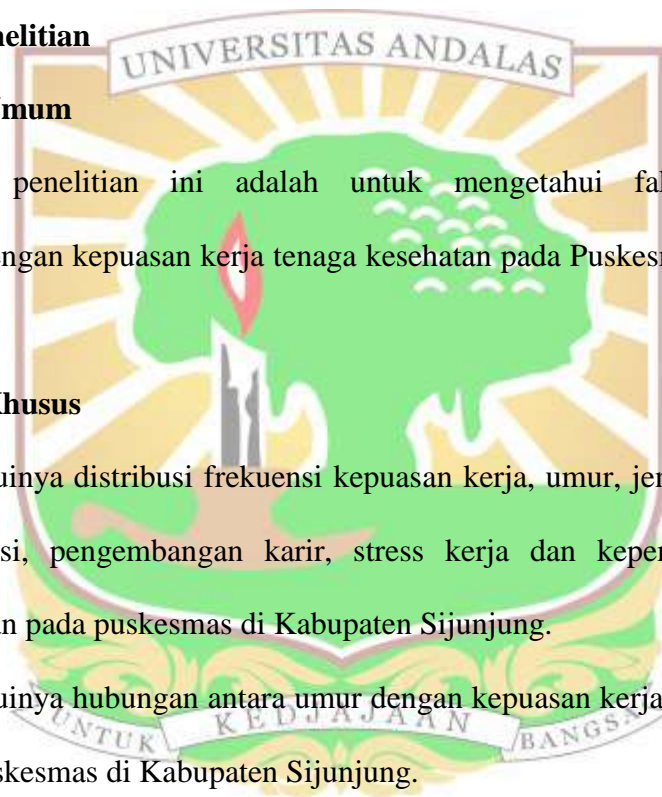
1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja tenaga kesehatan pada Puskesmas di Kabupaten Sijunjung.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Diketuainya distribusi frekuensi kepuasan kerja, umur, jenis kelamin, iklim organisasi, pengembangan karir, stress kerja dan kepemimpinan tenaga kesehatan pada puskesmas di Kabupaten Sijunjung.
2. Diketuainya hubungan antara umur dengan kepuasan kerja tenaga kesehatan pada puskesmas di Kabupaten Sijunjung.
3. Diketuainya hubungan antara jenis kelamin dengan kepuasan kerja tenaga kesehatan pada puskesmas di Kabupaten Sijunjung.
4. Diketuainya hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja tenaga kesehatan pada puskesmas di Kabupaten Sijunjung.
5. Diketuainya hubungan antara pengembangan karir dengan kepuasan kerja tenaga kesehatan pada puskesmas di Kabupaten Sijunjung.



6. Diketuainya hubungan antara stress kerja dengan kepuasan kerja tenaga kesehatan pada puskesmas di Kabupaten Sijunjung.
7. Diketuainya hubungan antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja tenaga kesehatan pada puskesmas di Kabupaten Sijunjung

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Meningkatkan kemampuan peneliti dalam mengetahui masalah dan menambah wawasan peneliti tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja oleh tenaga kesehatan pada Puskesmas di Kabupaten Sijunjung.

2. Bagi Puskesmas

Sebagai masukan bagi puskesmas terkait kepuasan kerja bagi tenaga kesehatan sebagaidasar dalam mengambil kebijakan Puskesmas berikutnya.

3. Bagi Fakultas Kesehatan Masyarakat

Sebagai bahan tambahan bagi Fakultas Kesehatan Masyarakat Unand mengenai faktor-faktor yang berhubungan kepuasan kerja oleh tenaga kesehatan pada Puskesmas di Kabupaten Sijunjung.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja oleh tenaga kesehatan pada Puskesmas di Kabupaten Sijunjung, dilihat dari variabel dependen (kepuasan kerja) dan variabel independen (umur, jenis kelamin, iklim organisasi, pengembangan karir, stress kerja dan kepemimpinan) diukur dalam waktu yang bersamaan.