

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai unsur dalam sistem kesehatan sangat berdampak terhadap efektivitas dalam organisasi. SDM Kesehatan berperan penting untuk kemajuan dan keberhasilan organisasi kesehatan. Menurut World Health Organization (WHO), SDM Kesehatan merupakan pondasi utama dalam sistem kesehatan yang berkelanjutan dan sangat penting untuk mencapai cakupan kesehatan universal (WHO, 2017).

Sebesar 80% SDM berpengaruh pada pelayanan kesehatan, di mana permasalahan krusial yang terjadi saat ini yaitu terkait dengan kualitas sumber daya manusianya (Kemenkes, 2019). SDM adalah unsur penting untuk organisasi dimana kinerja mereka sangat diperhitungkan untuk merealisasikan visi misi yang telah ditentukan (Suryani, 2020). Baiknya kinerja SDM akan berdampak terhadap peningkatan mutu pelayanan (Jefrison, 2017). Sehingga kinerja sumber daya manusia khususnya di bidang kesehatan menjadi hal penting untuk dikaji sebagai upaya meningkatkan pembangunan kesehatan.

Kinerja pegawai dapat diartikan sebagai capaian hasil kerja seorang pegawai terhadap pekerjaannya sesuai dengan kriteria tertentu dari pekerjaan tersebut (Muryati, 2022). Kinerja bisa mencakup perilaku, sikap, dan mental yang berpandangan jika pekerjaan yang dilakukan harus bisa lebih bermutu dibandingkan dengan sebelumnya (Ainun, A, 2021). Kinerja sangat dibutuhkan untuk dapat mendorong organisasi dalam pencapaian tujuan. Apabila suatu

organisasi mempunyai pegawai dengan kinerja buruk maka tujuan organisasi tidak akan dapat diperoleh, jika kinerja pegawai baik maka tujuan organisasi akan dapat diperoleh (Khalifah, 2019).

Dengan adanya peningkatan kinerja pegawai kesehatan diharapkan mampu meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan. Peningkatan kualitas pelayanan ini akan berdampak besar pada pelayanan kesehatan secara umum dan pada akhirnya akan meningkatkan derajat kehidupan dan kesejahteraan masyarakat (Fahmi, 2021). Namun, pemimpin seringkali tidak memperhatikan hal ini sebelum menghadapi krisis yang serius dalam organisasinya (Rismawati et al., 2018). Oleh karena itu kinerja pegawai kesehatan terutama di pusat-pusat pelayanan kesehatan masyarakat seperti Puskesmas perlu diperhatikan dengan baik sehingga dapat meningkatkan mutu kerja.

Menurut John Miner (1988) untuk mengukur baik atau buruknya kinerja pegawai ini dapat dilihat melalui empat hal yaitu kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dan kerja sama. Dari keempat indikator tersebut, kualitas dan kuantitas kerja masuk dalam aspek keluaran atau hasil, sedangkan penggunaan waktu dan kerjasama masuk dalam aspek perilaku individu masuk dalam aspek perilaku individu (Setiawati, 2020).

Hasil penilaian kinerja pegawai Puskesmas Lingga Tiga pada tahun 2020 yaitu dengan nilai rata-rata sebesar 79, dan pada tahun 2021 yaitu dengan nilai rata-rata sebesar 76. Adapun kualifikasi penilaian kinerja Puskesmas Lingga Tiga yaitu nilai <50 Buruk, 51-60 Kurang, 61-75 Cukup, 76-90 Baik, dan >91 Sangat baik. Meskipun masih termasuk dalam kategori baik, namun kinerja pegawai dari tahun 2020 ke tahun 2021 mengalami penurunan kinerja.

Penilaian kinerja berdasarkan aspek kuantitas dapat dilihat dari data pencapaian program SPM Puskesmas. Dari data laporan tahunan Puskesmas Lingga Tiga terdapat banyak pencapaian indikator kinerja program yang tidak sesuai dengan target bahkan sangat jauh dari target yaitu 100%. Adapun program SPM pada tahun 2021 tersebut seperti persentase warga usia 15-59 tahun yang mendapatkan skrinning sebesar 3,95%; persentase penderita hipertensi mendapatkan pelayanan minimal sebesar 5,93%; persentase orang dengan Tuberculosis yang mendapatkan pelayanan kesehatan sebesar 4,01%; persentase orang berisiko terinfeksi HIV mendapatkan pelayanan kesehatan sebesar 26,62%; persentase masyarakat umur >60 tahun mendapatkan skrinning kesehatan sebesar 61,08%.

Persentase ibu hamil mendapat pelayanan kesehatan sebesar 85,81%; persentase ibu bersalin mendapat pelayanan persalinan sebesar 88,62%; persentase bayi baru lahir mendapat pelayanan kesehatan sebesar 92,94%; cakupan pelayanan balita sebesar 96,37%; persentase anak usia dasar yang mendapat pelayanan kesehatan sebesar 68,60%; persentase penderita DM yang mendapat pelayanan kesehatan sebesar 94,58%; persentase ODGJ berat yang mendapat pelayanan kesehatan jiwa sebesar 56% (Puskesmas Lingga Tiga, 2021). Capaian dari kinerja program ini berhubungan erat dengan kinerja individu yang memegang masing-masing program tersebut (Jefrison, 2017).

Selain itu, terkait dengan aspek penggunaan waktu juga diketahui tidak optimal. Dilihat dari tingkat ketidakhadiran pegawai, dimana berdasarkan hasil data absensi pegawai Puskesmas Lingga Tiga pada bulan Januari jumlah absensi pegawai sebanyak 22, pada bulan Februari sebanyak 49, dan pada bulan Maret

sebanyak 21. Adanya pegawai yang absen ini tentu akan menyebabkan kinerja pegawai menjadi tidak maksimal (Kadir, 2017).

Kasmir (2018) menyebutkan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu rancangan kerja, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, motivasi kerja, loyalitas, komitmen, kepribadian atau sifat, kepemimpinan, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, fasilitas, dan disiplin kerja. Faktor kemampuan, pengetahuan serta rancangan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja secara langsung. Sedangkan faktor kepribadian, kepuasan kerja, motivasi, komitmen, kepemimpinan, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, fasilitas, disiplin kerja, dan loyalitas, merupakan faktor yang berpengaruh langsung dan tidak langsung. Faktor-faktor tersebut akan memberikan kontribusi pada kinerja baik individu maupun organisasi.

Menurut penelitian Wahyudi et al., (2018) mengenai faktor yang berhubungan dengan kinerja petugas kesehatan pelayanan manajemen terpadu balita di Puskesmas Kamonji Kota Palu diketahui bahwa terdapat hubungan antara sikap, motivasi, kepemimpinan, dan fasilitas dengan kinerja Petugas Kesehatan Pelayanan Manajemen Terpadu Balita. Penelitian dari Fahmi (2021) mengenai analisis faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja tenaga kesehatan di UPT Puskesmas Karang Intan juga membuktikan bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja, sikap kerja, disiplin, dan sumber daya dengan kinerja tenaga kesehatan.

Survey awal yang dilakukan peneliti di Puskesmas Lingga Tiga terhadap kinerja pegawai ditinjau dari aspek kedisiplinan, dimana masih dijumpai pegawai yang tidak disiplin. Ini terlihat dari pegawai yang datang dan pulang tidak sesuai

jadwal serta pergi di saat jam kerja dengan alasan adanya urusan pribadi. Loker pendaftaran dan ruang pengambilan obat buka pukul 08.30 dimana seharusnya dibuka pukul 08.00 WIB. Pemimpin Puskesmas juga hanya sesekali menegur pegawai yang terlambat atau pulang tidak pada waktunya. Hal-hal itulah yang diduga menjadi faktor penyebab penurunan kinerja pegawai. Selain itu, sikap kerja pegawai terhadap pekerjaannya juga belum cukup baik. Dapat dilihat dari terdapat pegawai yang kurang ramah serta kurang memperhatikan standar pelayanan yang harus diberikan kepada pasien.

Hasil wawancara dengan Kepala Puskesmas bahwa tidak adanya sistem penghargaan terhadap para pegawai, hal ini juga menyebabkan pegawai tidak bersemangat dalam meningkatkan kinerjanya, apalagi sejak Pandemi COVID-19 yang turut menyebabkan penurunan motivasi kerja. Selain hal tersebut, menurut data Aplikasi Sarana dan Prasarana Alat Kesehatan (ASPAK) tahun 2022 bahwa fasilitas kerja yang terdapat di Puskesmas Lingga Tiga juga belum memadai yaitu sebesar 37,3%. Berdasarkan hasil wawancara dengan 5 orang pegawai menyatakan bahwa hal tersebut turut mempengaruhi kenyamanan dalam bekerja dan berdampak pada penurunan kinerja.

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dijelaskan di atas, maka penulis tertarik ingin melakukan penelitian tentang “Faktor Yang Berhubungan Kinerja Pegawai Puskesmas Lingga Tiga Kabupaten Labuhanbatu”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian masalah yang sudah dikemukakan di atas, dapat di rumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu apa sajakah faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai Puskesmas Lingga Tiga Kabupaten Labuhanbatu?

## 1.3 Tujuan Penelitian

### 1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan umum penelitian ini yaitu untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai Puskesmas Lingga Tiga Kabupaten Labuhanbatu.

### 1.3.2 Tujuan Khusus

Tujuan khusus dari penelitian ini yaitu:

1. Mengetahui hubungan antara sikap dengan kinerja pegawai Puskesmas Lingga Tiga Kabupaten Labuhanbatu
2. Mengetahui hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai Puskesmas Lingga Tiga Kabupaten Labuhanbatu
3. Mengetahui hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai Puskesmas Lingga Tiga Kabupaten Labuhanbatu
4. Mengetahui hubungan antara fasilitas dengan kinerja pegawai Puskesmas Lingga Tiga Kabupaten Labuhanbatu
5. Mengetahui hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai Puskesmas Lingga Tiga Kabupaten Labuhanbatu

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Adanya penelitian ini di harapkan mampu memberi manfaat berikut ini.

### **1.4.1 Manfaat Bagi Puskesmas**

Informasi dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan dan saran terhadap upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat memberikan pelayanan kesehatan yang lebih bermutu.

### **1.4.2 Manfaat Bagi FKM**

Bagi fakultas bisa dijadikan sebagai sumber informasi dan bahan bacaan untuk memperluas kepustakaan serta bisa menjadi sumber referensi untuk peneliti lain yang ingin meneliti hal-hal yang terkait dengan penelitian ini.

### **1.4.3 Manfaat Bagi Peneliti**

Bagi peneliti diharapkan penelitian ini akan memberikan pengalaman dan pembelajaran dalam melakukan penelitian. Selain itu, penelitian ini bermanfaat sebagai media pengembangan diri sesuai keilmuan yang sudah diterima selama kuliah untuk meneliti permasalahan kesehatan khususnya di bidang Administrasi Kebijakan Kesehatan.