

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Pelayanan penyelenggaraan yang dipimpin oleh pemerintahan bertanggung jawab untuk menyampaikan pelayanan yang maksimal. Undang-undang nomor 25 Tahun 2009 perihal pelayanan publik menyatakan pemerintah diwajibkan untuk melayani serta melengkapi hak kebutuhan rakyatnya tentang persoalan pelayanan publik.

Peraturan Presiden Republik Indonesia No 72 Tahun 2012 berbunyi bahwa kesehatan nasional merupakan sistem kesehatan nasional yang terdapat di Indonesia dilaksanakan seluruh bagian masyarakat indonesia serta saling bekerjasama yang berguna untuk tercapainya derajat kesehatan yang tinggi. Pada hakikatnya penyelenggaraan sistem kesehatan nasional artinya agar mempertinggi kualitas serta tenaga daya manusia sebagaimana sudah tercantum pada pembukaan UUD 1945.

Pada tenaga kesehatan nasional yang dimaksud oleh tenaga kesehatan ialah berasal dari sdm masyarakat yaitu susunan perencanaan, pendidikan dan pelatihan yang bertujuan tercapainya derajat kesehatan rakyat yang baik. Setiap aktivitas MSDM memerlukan pandangan serta pemahaman agar berhasil bekerja dengan baik. Di dunia pekerja setiap pekerjaan memiliki peraturan dan tantangan kerja tersendiri, baik itu pekerja yang berubah, pimpinan pekerja yang berubah dan sebagainya, yang bertujuan untuk mengembangkan SDM yang baik, pada dasarnya karyawan ialah tenaga manusia yang berbeda dengan mesin, karyawan

membutuhkan beberapa tenaga kesehatan yang mendukung seperti psikologi, sosial dan sebagainya (Husaini, 2017).

Pengelolaan pada SDM yang produktif memerlukan motivasi yang merupakan faktor pendorong dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas. Pencapaian produktivitas membutuhkan motivasi kerja dan seorang pimpinan dalam sebuah organisasi, diperlukan untuk menanamkan etos kerja yang optimal pada karyawan. Memiliki staf produktif dan pemimpin yang aktif dalam membentuk sumber daya wajib memotivasi dalam organisasi (Prihantoro, 2015)

individu karyawan yang baik secara struktur organisasi, demikian juga dengan sesuatu yang dicapai individu untuk organisasi tentunya menghasilkan kemampuan yang baik untuk suatu tempat. Karena suatu organisasi merupakan sekumpulan individu yang dicapai sesuai dengan hasil kerja masing-masing individu karyawan tersebut. Menurut Robbins, indikator kinerja adalah indera yang mengukur sejauh mana kinerja seorang pegawai telah dicapai. Beberapa indikator kinerja utama meliputi kualitas pekerjaan, kuantitas, ketepatan waktu, efisiensi dan kemandirian.

Di era globalisasi dan bisnis yang ketat, organisasi tentunya terus berusaha memperbaiki kinerja dengan upaya yang efisien dan juga efektif. Upaya yang dapat dilakukan ialah menyampaikan beberapa kalimat motivasi yang berdampak baik untuk kinerja. Kualitas pelayanan kesehatan yang buruk dapat mempengaruhi bukti buruknya kinerja petugas kesehatan dalam memenuhi tujuan pelayanan kesehatan (Aziz, 2016).

Yang menjadi daya penggerak dalam membangun semangat kerja yang tentunya membuat semangat kerja meninggi dan teratur sehingga menjadi upaya mendapat kepuasan. Motivasi memberikan karyawan pandangan baru, motivasi, semangat kerja menciptakan ikatan yang baik sesama karyawan dan manajemen yang memungkinkan tujuan itu tercapai. .

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Vivit Andelina (2018) di Puskesmas Kassi-Kassi kota Makassar didapati bahwa adanya hubungan pendapatan dengan kemampuan tenaga kesehatan berdasarkan hasil uji statistic chi square, nilai $P = 0.002$, karena nilai $p = <0,05$ memberikan hubungan secara signifikan. Berdasarkan penelitian Gerry pada 2020 di Puskesmas Kakaskasen Kota Tomohon menghasilkan adanya korelasi antara keadaan kerja dengan hasil tenaga kesehatan.

Kemudian Nurbaet (2019) juga meneliti bahwa didapati korelasi antara kebutuhan solidaritas dengan kinerja pegawai puskesmas walenlarang, didapati bahwa mereka menerima semua dengan hasil penelitian didapati chi-square nilai $p= 0,001$ menunjukkan adanya kebutuhan akan saling membantu dengan aktivitas penghuni kawasan jelajah puskesmas. Jika karyawan ingin dihormati di era kerjanya, harus ada hubungan sosial antara teman kerja dan pimpinan.

Sebuah studi oleh Huiwen Li (2018) menunjukkan bahwa keuangan, riwayat karir dan kegiatan tersebut memiliki dampak besar pada kinerja. Selain itu, reformasi perawatan kesehatan memiliki implikasi yang kompleks dan tidak dapat dihindari bagi banyak orang pada tingkat kebutuhan manusia dan kemudian mempengaruhi motivasi dan kinerja petugas. Riset tersebut signifikan terhadap

penelitian Chebet (2017) di Uganda Timur yang menunjukkan hasil motivasi pekerja sangat rendah sehingga pekerja enggan melakukan pekerjaannya. Kurang dan tidak adanya penghargaan berupa tugas, tunjangan, dan lain-lain dari organisasi membuat karyawan semangat bekerja dan meningkatkan produktivitas kerja. Karyawan harus menerima penghargaan, pengakuan, tunjangan, dan gaji yang baik untuk karyawan fasilitas kesehatan.

Karyawan memiliki hal tertentu yang diinginkan di lingkungan pekerjaan mereka bekerja dan tentunya tempat mereka bekerja juga mengharapkan hal yang sama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan organisasi. Pemenuhan keinginan pegawai dalam bentuk motivasi menimbulkan potensi positif sehingga secara optimal mengerahkan segala kemungkinan dan kemampuan organisasi. Ada korelasi antara pekerjaan yang dilakukan dengan cara pencapaiannya tergantung dari pencapaiannya (Farida & Sri, 2016).

Berdasarkan hasil survei awal di Puskesmas Kabanjahe didapatkan data bahwa terdapat rencana rancangan kerja atau usaha kesehatan di puskesmas Kabanjahe belum adanya menyentuh target kesehatan. Menurut profil puskesmas kabanjahe masih adanya tenaga kesehatan yang terlambat dalam absensi setiap harinya pada pukul 08:00. Hal ini dikeluhkan oleh beberapa tenaga kesehatan karena faktor sistem absensi yang masih mereka lakukan secara manual, belum menggunakan system absensi yang lebih modern seperti absensi menggunakan Fingerprint.

Menurut data profil puskesmas Kabanjahe 2021 tingkat kedisiplinan kehadiran para tenaga kesehatan mendapat poin 80% untuk hal kedisiplinannya.

Selain itu masih terdapat beberapa program SPM (Standar Pelayanan Masyarakat) yang belum mencapai target puskesmas, seperti program KB (Keluarga Berencana) pasca persalinan di tahun 2021 hanya mencapai angka 5,7 %, Status Gizi Balita mencapai angka 0,7 %, Pelayanan Usia Produktif 0,2 %, Pelayanan Usia Lanjut 16,8 %, Pelayanan Kesehatan ODGJ (Orang dengan Gangguan Jiwa) 4,0 %, dll. Hal ini dapat disimpulkan bahwa angka yang dicapai tersebut belum melampaui target nasional yaitu 80%. Adapun capaian pelayanan kesehatan pada usia lanjut masih rendah dikarenakan oleh masa pandemi, sehingga sedikitnya orang yang datang ke puskesmas (Profil Puskesmas Kabanjahe, 2021).

Berdasarkan informasi diatas, Masih banyaknya program kerja atau upaya kesehatan yang pada saat dilaksanakan belum mencapai target dari masing-masing program. Menurut Andi Trinita Julinar Maulid (2019) mengenai hubungan motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Tamaung, Kota Makassar beliau menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan diantara motivasi dan kinerja tenaga kesehatan, memenuhi kewajiban mereka.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tentunya merasa tertarik agar mengkaji lebih lanjut terkait hubungan indikator motivasi kerja dengan kinerja tenaga kesehatan. Oleh karena itu penelitian tertarik untuk meneliti “Hubungan Indikator Motivasi Kerja dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kabanjahe Kabupaten Karo”.

1.2.Rumusan Masalah

Dari penjelasan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dari penelitian ini ialah apakah ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kabanjahe Kabupaten Karo ?

1.3.Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan indikator motivasi kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kabanjahe Kabupaten Karo.

1.3.2. Tujuan Khusus

Tujuan khusus penelitian ini ialah sebagai berikut :

1. Mengetahui hubungan kebutuhan fisiologis dengan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kabanjahe.
2. Mengetahui hubungan keamanan kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kabanjahe.
3. Mengetahui hubungan penghargaan dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kabanjahe.
4. Mengetahui hubungan kebutuhan sosial dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kabanjahe.
5. Mengetahui kebutuhan aktualisasi dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kabanjahe.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Institusi Puskesmas

Dari penelitian yang dilakukan ini bertujuan untuk kedepannya dapat dimanfaatkan sebagai bahan masukan kepada puskesmas agar tetap

memperhatikan berbagai aspek serta hal yang dapat mendorong kinerja petugas kesehatan agar semakin baik dari waktu ke waktu.

1.4.2 Bagi Peneliti

Manfaat penelitian ialah diperolehnya informasi tentang apa saja hubungan indikator motivasi kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di puskesmas Kabanjahe Kabupaten Karo.

1.4.3 Bagi Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat

Manfaat penelitian ini diperolehnya tambahan dan informasi kepustakaan baru bagi mahasiswa dalam melakukan penelitian selanjutnya. Informasi tersebut dapat digunakan sebagai relasi dan koneksi didalam penelitian



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN