

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Pusat Kesehatan Masyarakat, yang disingkat PUSKESMAS merupakan unit pelaksana teknis kesehatan di bawah supervisi Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota. Secara umum, mereka harus memberikan pelayanan preventif, promotif, kuratif, sampai dengan rehabilitatif baik melalui upaya kesehatan perorangan (UKP) atau upaya kesehatan masyarakat (UKM).

Puskesmas berada pada tingkat dasar dalam organisasi kesehatan dimana tenaga kesehatan bekerja sama untuk mencapai tujuan pembangunan kesehatan. Hal ini sesuai dengan Kepmenkes No. 857/2009 yang menjelaskan bahwa dalam sub sistem upaya kesehatan, menempatkan Puskesmas sebagai garda terdepan layanan kesehatan tingkat primer. Puskesmas mempunyai peran yang sangat strategis sebagai institusi pelaksana teknis, sehingga dituntut memiliki kemampuan dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan primer melalui peningkatan kinerja sumber daya manusianya.

Kinerja tenaga kesehatan meliputi dokter, perawat, bidan, gizi, farmasi, serta komponen lainnya yang berada di lingkungan puskesmas sangat penting untuk mewujudkan pelayanan yang berkualitas sesuai dengan tujuan kementerian kesehatan nasional (Sulastri, 2010). Selain itu tenaga kerja kesehatan juga merupakan salah satu faktor penentu *image* atau citra puskesmas itu sendiri.

Menurut Rosindah MH (2009) bahwa upaya untuk meningkatkan kinerja yang mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi yaitu lebih dititik beratkan pada peningkatan produktivitas pegawai. Hal ini lebih menekankan pada dua faktor utama yakni motivasi dari pegawai dan kemampuan dari pegawai untuk bekerja.

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan Pratiwi (2013) dalam penelitiannya hubungan motivasi dengan peningkatan kinerja tenaga kesehatan dalam pelaksanaan pelayanan kesehatan di puskesmas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 35 responden dengan kategori motivasi kurang baik terlihat bahwa 20 responden (65,2%) memiliki kinerja kurang, 15 responden (34,8%) memiliki kinerja baik.

Hal ini juga di dukung oleh Emanuel (2010) yang menganalisis hubungan motivasi dengan kinerja menunjukkan bahwa responden yang memiliki motivasi rendah, memiliki proporsi kinerja klinis yang kurang baik (87,9%), dan (12,1 %) responden lainnya memiliki proporsi kinerja klinis yang baik. Ini membuktikan ada hubungan yang bermakna antara motivasi dengan kinerja klinis. Semakin besar motivasi, maka kinerja klinis yang dihasilkan akan semakin baik .

Sudarmanto (2010) berpendapat bahwa, motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong seseorang berbuat untuk menyelesaikan tujuan yang di inginkan, juga di artikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan.

Disamping itu, Handoko (2009) berasumsi bahwa, motivasi dapat dipandang sebagai satu ciri yang ada pada tenaga kerja. Selama bekerja, motivasi kerja tenaga kerja mengalami perubahan-perubahan sebagai hasil interaksi antara tenaga kerja dengan lingkungan kerjanya, sehingga dapat pula dipandang sebagai keluaran dari tenaga kerja. Motivasi di pengaruhi oleh kepuasan kerja, lingkungan kerja, penghargaan, dan insentif. Sehingga, tenaga kerja mulai bekerja dengan derajat motivasi kerja tertentu tergantung apa yang dialami selama ia bekerja, dan tergantung bagaimana ia persepsikan imbalan yang diberikan kepadanya atas hasil kerjanya ia akan mengalami kenaikan atau penurunan dari motivasi kerjanya.

Adapun dampak dari motivasi kerja adalah disiplin kerja, seperti gaji sering terlambat, keterlambatan pegawai datang di tempat kerja, kurang bertanggungjawabnya pegawai terhadap pekerjaan, dan sebagainya. Hal ini juga terjadi pada tenaga-tenaga kesehatan baik di instansi pemerintah maupun swasta (Handoko, 2010).

Berdasarkan hasil penelitian Maryam (2012) ada hubungan antara pemberian insentif, kondisi kerja dan hubungan interpersonal dengan peningkatan motivasi kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Sidrap. Penelitian mengenai motivasi juga dilakukan oleh Kamiel Roesman Bachtiar (2011) yang menyimpulkan bahwa ada hubungan antara hubungan kerja, beban kerja, tanggung jawab dengan motivasi kerja pegawai di Puskesmas Cisaga. Selain itu, penelitian yang juga dilakukan oleh Budiman (2009) menyimpulkan bahwa faktor yang paling dominan memotivasi kerja perawat adalah kebutuhan fisiologis, keamanan, penghargaan/jenjang karir.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti tanggal 25 November 2013, di dapatkan data jumlah seluruh tenaga kesehatan puskesmas kecamatan suwawa sebanyak 30 orang. 21 orang PNS, 6 rang PTT, dan 3 orang kontrak (2 bidan, dan 1 perawat) (Dikes Bone Bolango, 2013).

Hasil pengambilan data awal diperoleh data, komponen kegiatan dari upaya promosi kesehatan tahun 2013 (74.3%) sementara target SPM (Standar Pelayanan Minimal) Bidang kesehatan adalah 80%, dapat dilihat bahwa cakupan kinerja puskesmas belum mencapai target (Puskesmas Suwawa, 2013).

Disamping itu, hasil observasi dan wawancara yang dilakukan 6 kali dalam 2 bulan oleh peneliti dengan beberapa pegawai puskesmas diantaranya Ny. SC dan MN, mereka mengatakan bahwa mereka lebih sering datang terlambat. Sementara jam pelayanan dimulai dari pukul 08.20 sampai 12.30. Jumlah pasien yang datang dalam sehari adalah 10 sampai 18 orang. Selain itu, peneliti menemukan keluhan masyarakat mengenai pelayanan kesehatan. Berdasarkan temuan, ada keluhan masyarakat mengenai keterlambatan petugas kesehatan. Sejumlah pasien mengeluhkan pelayanan kesehatan yang lambat. Bahkan ada pasien yang terlambat mendapat penanganan karena petugas yang bertugas mengecek tekanan darah dan dokter belum datang.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh untuk mencari alternatif yang sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerja dan motivasi kerja yang baik dalam melaksanakan program pelayanan kesehatan di puskesmas pada umumnya dan di Puskesmas Suwawa pada khususnya dengan judul “FAKTOR - FAKTOR YANG BERHUBUNGAN

DENGAN MOTIVASI KERJA TENAGA KESEHATAN DI PESKESMAS  
KECAMATAN SUWAWA KABUPATEN BONE BOLANGO”.

## **1.2 IDENTIFIKASI MASALAH**

Berdasarkan temuan, peneliti dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Upaya promosi kesehatan tahun 2013 (74.3%) sementara target SPM (Standar Pelayanan Minimal) Bidang kesehatan adalah 80%.
2. Dari jumlah seluruh tenaga kesehatan, yang hadir tepat waktu pada jam kerja hanya 70%, 20% datang terlambat, dan 10% datang nanti setelah selesai jam kerja.
3. Peneliti melakukan wawancara dengan pegawai puskesmas diantaranya Ny. SC dan Ny. MN mereka mengatakan bahwa mereka lebih sering datang terlambat.
4. Berdasarkan hasil observasi dengan kunjungan 6 kali dalam 2 bulan, peneliti menemukan keluhan masyarakat mengenai pelayanan kesehatan. Berdasarkan temuan, ada keluhan masyarakat mengenai keterlambatan petugas kesehatan. Sejumlah pasien mengeluhkan pelayanan kesehatan yang lambat. Bahkan ada pasien yang terlambat mendapat penanganan karena petugas yang bertugas mengecek tekanan darah dan dokter belum datang.
5. Belum adanya penelitian tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Suwawa.

## **1.3 RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan uraian diatas, dimana peran seluruh tenaga kerja kesehatan terhadap pasien di puskesmas merupakan salah satu faktor penentu *image* atau

citra puskesmas itu sendiri. Oleh karena hal itu, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang “Apa sajakah Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kecamatan Suwawa Kabupaten Bone Bolango?”

#### **1.4 TUJUAN PENELITIAN**

##### **a. Tujuan Umum**

Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui apa saja faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja tenaga kesehatan di puskesmas kecamatan suwawa kabupaten bone bolango.

##### **b. Tujuan Khusus**

1. Diketahui hubungan kebutuhan fisiologis dengan motivasi kerja tenaga kesehatan.
2. Diketahui hubungan kebutuhan keamanan dengan motivasi kerja tenaga kesehatan.
3. Diketahui hubungan kebutuhan penghargaan dengan motivasi kerja tenaga kesehatan.
4. Diketahui hubungan kebutuhan aktualisasi diri dengan motivasi kerja tenaga kesehatan.

#### **1.5 MANFAAT PENELITIAN**

##### **1. Manfaat teoritis**

Penelitian ini diharapkan sebagai masukan serta bahan perbandingan bagi peneliti selanjutnya.

## 2. Manfaat praktis

### a. Bagi Tenaga Kesehatan Puskesmas Suwawa (Responden)

Memberikan informasi tentang pentingnya memotivasi diri sendiri, serta membangun semangat kerja untuk menjalankan tugas dan kewajiban demi terciptanya kinerja yang baik dan mutu pelayanan kesehatan yang berkualitas kepada masyarakat.

### b. Bagi Puskesmas

Menjadi bahan acuan dalam meningkatkan kinerja dan memotivasi para pegawai dalam melaksanakan pelayanan berkualitas kepada masyarakat.

### c. Bagi Dinas Kesehatan

Sebagai masukan dan acuan yang perlu dipertimbangkan dalam program peningkatan mutu pelayanan kesehatan di setiap puskesmas.

### d. Bagi Peneliti

Merupakan sumber informasi ilmiah dan perluasan wawasan serta menambah pengalaman bagi peneliti sekaligus sebagai dasar bagi penelitian selanjutnya.