

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sudah dari semenjak lama bahkan puluhan tahun silam negara Indonesia telah menerapkan suatu fasilitas pelayanan kesehatan dikalangan warga/penduduk, (Undang-undang RI tahun 2009 Nomer 36) berkenaan perihal tentang kesehatan yaitu menerangkan suatu sistem fasilitas pelayanan kesehatan yang merupakan suatu aspirasi/wadah yang diterapkan dalam upaya melakukan pelayanan kesehatan yang diselenggarakan pihak pemerintah, pemerintah daerah serta masyarakat. Puskesmas sendiri termasuk dalam wadah Unit Pelaksana Teknis Dinas yang lebih disebut UPTD, yakni dalam rangka memberikan suatu pelayanan kesehatan bagi masyarakat yang paling utama dibutuhkan oleh suatu Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) yaitu melakukan prosedur kegiatan pelayanan sesuai dalam bidang tugasnya.

Sebuah instansi pemerintah yang biasa dikenal dengan sebutan Puskesmas yakni merupakan singkatan/kependekan dari Pusat Kesehatan Masyarakat, ialah tempat yang menyelenggarakan suatu kegiatan guna memberikan sebuah sarana fasilitas pelayanan kesehatan bagi masyarakat pada umumnya yang berada pada lingkungan masyarakat dengan biaya pelayanan yang dipikul/dibebankan oleh pemerintah dan masyarakat itu sendiri. Tertera pada Peraturan Menteri Kesehatan RI pada Tahun 2014 Nomer 75, yakni menimbang (1) Pusat Kesehatan Masyarakat ialah salah satu sebagian dari pelaksanaan fasilitas akan kesehatan pada pelayanan dilevel pertama sehingga mempunyai peran penting bagi skema kesehatan nasional, terlebih subsistem prosedur kesehatan; (2) maka pelaksanaan Pusat Kesehatan Masyarakat hendaklah adanya penataan ulang guna menumbuhkan aksesibilitas, keterjangkauan, serta kualitas pelayanan dalam upaya mengembangkan derajat dimasyarakat dan menjayakan sistem jaminan kemasyarakatan nasional.

UPTD atau lebih tepatnya Unit Pelaksanaan Teknis Dinas seperti Puskesmas berperan cukup besar dan tanggung jawab dalam menerapkan fasilitas pelayanan kesehatan guna mengatasi ketidak merataan derajat kesehatan dan strategi kesehatan demi menggapai sebuah maksud pengembangan kesehatan

menurut wilayah kecamatan dalam upaya menopang tercapainya kecamatan yang sehat dan masyarakat bergizi.

Untuk menjamin pelayanan dan kemajuan sebuah instansi pemerintah seperti Pusat Kesehatan Masyarakat (PUSKESMAS) pun perlu adanya peran aktif manajemen yang dijalankan dengan baik oleh seorang manajer atau kepala Puskesmas agar mampu mengatur dan berjalan secara optimal guna menopang agar terus berkembang lebih sejahtera. Didalam cakupan manajemen itu sendiri baik perusahaan maupun instansi terdapat juga Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yakni menitikberatkan menurut sumber daya manusia itu sendiri.

Peraturan Menteri Kesehatan RI Tahun 2014 Nomor 75 menurut Pasal 16 berbunyi bahwa; (1) Sumber daya manusia Puskesmas antara lain yakni tenaga medis serta ketenagakerjaan non medis. (2) Jumlah dan jenis tenaga medis dan ketenagakerjaan non medis sebagaimana terdiri berdasarkan kewajiban kerjanya, juga mempertimbangkan akan angka pelayanan yang diusahakan, luas wilayah kerja, angka penduduk serta persebarannya, karakteristik wilayah kerja, ketersediaan suatu fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama lainnya sesuai diwilayah kerja, juga pembagian waktu kerja. (3) Jenis Tenaga Kesehatan sebagaimana dimaksud mencakup: dokter, gizi, dokter gigi, bidan, dan perawat, kefarmasian, tenaga kesehatan masyarakat atau lingkungan, ahli laboratorium medik. (4) Ketenagakerjaan non medis selayaknya harus dapat mendukung pekerjaan seperti administrasi finansial, ketatausahaan, sistem informasi, dan pelaksanaan operasional lain di Puskesmas.

Pentingnya kinerja pegawai dalam keberadaan suatu instansi puskesmas merupakan sumber daya manusia yang paling berperan aktif disuatu instansi Puskesmas ialah seperti pegawai/karyawan, bahkan di banyak perusahaan-perusahaan maupun instansi besar, pegawai lebih diakui sebagai aset yang paling berharga, karena memiliki peran yang penting bagi kesuksesan organisasi.

Kinerja pegawai merupakan hasil tindakan atau hasil kemampuan bekerja dalam menjalankan suatu tugasnya sebagai seorang pegawai. Pada dasarnya, kesuksesan sebuah instansi puskesmas bisa bermula dari kinerja pegawai yang gigih dan teliti dalam melaksanakan tugasnya serta bertanggung jawab penuh.

Auzan Noor Khoir (2017) dalam jurnal penelitiannya mengemukakan bahwa tercapainya dari suatu *goal* sebuah instansi tentu tidak lalai dengan kinerja seorang pegawai yang tepat dan sesuai. Prestasi kerja pegawai yang positif sangat begitu dipengaruhi suatu motivasi yang tinggi dari berbagai pihak. Motivasi dalam bekerja begitu serius dan diperlukan agar tercapai kinerja yang tinggi, agar tujuan instansi bisa tergapai karena adanya dorongan motivasi yang positif dalam diri mereka untuk bekerja lebih baik.

Hery (2019:31) berpendapat bahwa pada lingkungan orang bekerja, kinerja pada sebuah instansi/perusahaan dilakukannya bagi seluruh sumber daya manusia, baik dari atasan itu sendiri hingga bawahan. Dan banyak sekali komponen yang mempengaruhi suatu sumber daya itu sendiri dalam melakukan pekerjaannya. Terletak pada aspek yang muncul dari dalam diri maupun dari luar, setiap pegawai memiliki kemampuan yang merujuk kepada kompetensi, keterampilan, pengetahuan, motivasi, dan kepuasan kerja. Dalam meningkatkan sebuah kinerja pegawai yaitu bagaimana manajer itu memberikan motivasi kepada pegawainya saat bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerjanya dan menimbulkan rasa akan kepuasan bekerja.

Motivasi mampu memengaruhi kinerja pegawai upaya memaksimalkan tugas serta tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai. Menurut Winardi (2010:440) menyatakan bahwa motivasi begitu berkaitan dari kebutuhan pegawai. Kita layaknya sebagai seorang pegawai tentu mempunyai suatu kebutuhan untuk diupayakan agar dipenuhi. Sebagai bagian contoh dapat dikatakanlah bahwa seseorang mencari suatu pekerjaan guna menginginkan posisi pekerjaan yang pasti, kemudian dibayar dengan imbalan berupa gaji atau upah, dan status.

Setiap pegawai yang bekerja pada hakikatnya mereka menginginkan serta memperoleh kepuasan dari tempatnya ia bekerja. Dari situlah kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja yang diinginkan oleh manajer suatu instansi, sehingga manajer begitu perlu untuk memahami apa yang harus dilakukan dikemudian hari kepada pegawainya agar menciptakan kepuasan kerja.

Pegawai yang memperoleh suatu kepuasan kerja tentu akan memenuhi pekerjaannya dengan sangat baik. Kepuasan kerja seorang pegawai yang puas akan memberikan produktivitas serta prestasi yang semapai pula. Kinerja yang baik tentu

memicu penghargaan. Seumpama penghargaan tersebut dirasa adil dan sesuai, tentu kepuasan kerja pegawai akan tumbuh karena mereka mendapatkan *reward* dalam perbandingan yang sesuai dengan kinerja mereka. Pada hakikatnya tidak semua pegawai bisa mencapai kepuasan kerja. Ketidak puasan kerja pegawai sering kali dapat diperhatikan melalui perilakunya.

Arif Yusuf Hamali (2018:201) berpendapat bahwa kepuasan kerja seringkali mencorakkan masalah menarik yang begitu sangat serius, karena memang manfaatnya memicu kesan positif bagi kepentingan setiap pegawai itu sendiri. Arti penting instansi itu sendiri bagi seorang pegawai yakni untuk mengetahui akan sebab dan sumber yang merupakan upaya peningkatan usaha sehingga timbul rasa kebahagiaan atas hasil pekerjaannya. Meskipun masuk akal juga bahwa pegawai yang kurang puas cenderung kurang aktif .

UPTD Puskesmas Pabuaran yang didirikan di Kecamatan Pabuaran kabupaten Subang dengan luas wilayah 6.725,389 Hektar, yang menyediakan pelayanan rawat jalan, persalinan 24 jam, dan rawat inap, juga dilengkapi dengan laboratorium sendiri, dengan pelayanan yang ramah dari para pegawainya. Hampir seluruh masyarakat kecamatan Pabuaran memeriksakan diri dan berobat di puskesmas Pabuaran sebagai langkah awal penanganan pertama, hingga persalinan ibu hamil selama 24 jam.

UPTD Puskesmas Pabuaran Subang memiliki jumlah pegawai sekitar 47 pegawai yang aktif baik sebagai pekerja tenaga medis maupun sebagai pekerja tenaga non medis sebagai berikut :

Tabel 1.1
Daftar Nominatif Pegawai Puskesmas Pabuaran Subang Tahun 2020

No	Pegawai Puskesmas Pabuaran					
	Kategori	Jumlah	Jabatan	Jumlah	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Medis	39	PNS	25	L	16
2	Non Medis	8	Honorar	22	P	31
Total Pegawai		47		47		47

Sumber : Puskesmas Pabuaran,2020

Dari tabel diatas tampak bahwa tenaga medis lebih banyak dibandingkan tenaga non medis. Tenaga medis itu sendiri mencakup Dokter umum, Bidan, Dokter gigi, Perawat, Poli gizi, Apoteker, Rekam medis, Epidemiologi, Laboratoium, dan lain-lain. Dan untuk tenaga non Medis mencakup Office dan Administrasi, Pendaftaran, Office Boy, dan lain-lain. Jumlah PNS dan Honorer berimbang. Pegawai juga di dominasi oleh pegawai perempuan dan dikatakan masih kekurangan tenaga kerja baru.

Namun, masih ditemukan permasalahan dalam kinerja pegawai bahwa belum tercapainya point-point target penilaian kinerja yang baik secara keseluruhan, seperti lampirkan dalam tabel berikut :

Tabel 1.2
Hasil Akhir Penilaian Kinerja Puskesmas (PKP)
UPTD Puskesmas Pabuaran Subang

No	Jenis Penilaian	Nilai	Kategori
A	Penilaian Cakupan Kegiatan Puskesmas		
1	Cakupan Pelayanan Upaya Kesehatan Masyarakat Esensial	109,47	Baik
2	Cakupan Upaya Kesehatan Masyarakat Pengembangan	84,26	Sedang
3	Cakupan Pelayanan UKP	92,80	Baik
JUMLAH ($\Sigma A/3$)		95,51	Baik
B	Penilaian Manajemen Puskesmas		
1	Manajemen Umum Puskesmas	100,00	Baik
2	Manajemen Sumber Daya	82,55	Sedang
3	Manajemen Keuangan dan BMN/BMD	92,59	Baik
4	Manajemen Pemberdayaan Masyarakat	100,00	Baik
5	Manajemen Data dan Informasi	80,81	Sedang
6	Manajemen Program (Per-Program)	87,61	Sedang
7	Manajemen Mutu	83,51	Sedang
JUMLAH ($\Sigma B/7$)		88,25	Sedang

Sumber : PKP UPTD Puskesmas Pabuaran, 2019

Dari tabel tersebut diatas bahwa dari tingkat pencapaian hasil penilaian kinerja pegawai UPTD Puskesmas Pabuaran Subang, belum sepenuhnya dikategorikan baik secara menyeluruh. Maka, dinyatakan kinerja pegawai UPTD Puskesmas Pabuaran Subang belum maksimal dan motivasi pendorong pegawai

dalam melaksanakan kinerjanya masih rendah. Yaitu pada *point A* (Penilaian Cakupan Kegiatan Puskesmas) dengan hasil jumlah nilai 95,51 dengan kategori baik dan *point B* (Penilaian Manajemen Puskesmas) dengan hasil jumlah nilai 88,25 dengan kategori sedang, pada *point B goal* nya sendiri belum bisa dikatakan bahwa target belum tercapai dan masih harus melakukan evaluasi dari kinerja para pegawai agar menjadi lebih baik dan *goals* bisa tercapai dengan baik.

Tabel 1.3
Absensi Pegawai UPTD Puskesmas Pabuaran Subang
Periode Januari 2019 s/d Desember 2019

No	Bulan	Jumlah Hadir	Izin	Sakit	Alpha	Jumlah Tidak Hadir
1	Januari	1244	6	14	5	25
2	Februari	1111	8	9	0	17
3	Maret	1195	12	11	4	27
4	April	1196	9	16	1	26
5	Mei	1244	7	15	3	25
6	Juni	1151	10	12	2	24
7	Juli	1242	9	18	0	27
8	Agustus	1242	11	16	0	27
9	September	1150	13	9	3	25
10	Oktober	1247	9	12	1	22
11	November	1197	10	13	2	25
12	Desember	1189	11	15	7	33
	Total	14408	115	160	28	303

Sumber : Puskesmas Pabuaran, 2019

Puskesmas Pabuaran Subang beroperasi melayani pelayanan kesehatan dari hari Senin hingga dengan hari Sabtu bertepatan jam kerja pada Senin s.d Jumat dari pukul 07.30 WIB s.d 15.00 WIB, pada hari Sabtu pukul 08.00 WIB s.d 12.00 WIB. Dengan jam istirahat pukul 11.30 WIB s.d 13.00 WIB namun ada kelonggaran untuk difisi pelayanan rawat jalan selesai istirahat bisa pulang. Berdasarkan pada Tabel 1.3 dari data absensi diatas menunjukkan bahwa hampir menurut setiap bulannya masih terlihat data pegawai yang tidak hadir kerja baik pegawai yang bersangkutan dikarenakan izin, sakit bahkan membolos. Pegawai yang tidak hadir dengan angka yang tinggi terdapat pada kategori sakit dikarenakan dari tuntutan pekerjaan untuk melayani masyarakat yang sakit sehingga beresiko untuk tertular sangat tinggi dan menjadi pendorong motivasi para pegawai agar selalu terus

waspada dan menjalankan protokol kesehatan. Selain itu pada bulan Mei 2019 yang bertepatan pada saat bulan ramadhan, dan menunjukkan angka tertinggi pegawai yang tidak hadir karena alpha/tidak hadir tanpa keterangan sebanyak 10 kali dan rekapitulasi jumlah angka pegawai tidak hadir pada tahun 2019 sebanyak 303. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat motivasi Puskesmas Pabuaran Subang dalam mendorong rajinnya pegawai masih rendah.

Tabel 1.4
Daftar Pendidikan Pegawai UPTD Puskesmas Pabuaran Subang
Tahun 2020

No	Pegawai Puskesmas Pabuaran			
	Pendidikan	Pegawai	Bidang Kategori	Pegawai
1	Perguruan Tinggi	45	Medis	39
2	Sekolah Menengah	2	Non Medis	8
	Jumlah Pegawai	47		47

Sumber : Puskesmas Pabuaran, 2020

Dari data diatas menyatakan bahwa pegawai yang bekerja di Puskesmas Pabuaran saat ini dengan lulusan tingkatan pendidikannya yaitu dari perguruan tinggi sebanyak 45 pegawai dan lulusan sekolah menengah 2 pegawai yang dikategorikan bidang medis 39 orang dan non medis 8 orang.

Berdasarkan tabel 1.4 dan dengan penjelasan dari wawancara penulis dengan salah satu pegawai UPTD Puskesmas Pabuaran Subang bapak Taryani, S.Kep.Ners yaitu berdasarkan data diatas bahwa permasalahan yang memengaruhi kepuasan kerja para pegawai didasari dari beban kerja nya yaitu membutuhkan tambahan pegawai atau kekurangannya tenaga yang sering kali para pegawai mengalami rangkap pekerjaan tampak tidak berimbang dengan TUPOKSI nya (tugas-tugas pokok dan fungsi) masing-masing, sehingga beban kerja bertambah namun dengan gaji tetap sesuai dengan pokok nya yang menjadikan tingkat kepuasan kerja masih rendah.

UPTD Puskesmas Pabuaran Subang terus memperhatikan dan selalu berupaya dalam memenuhi kebutuhan pegawainya, dengan harapan para pegawainya akan merasa nyaman. Berdasarkan dari hasil data-data diatas dan

wawancara dikatakan bahwa yang menjadi permasalahan yang sedang dihadapi saat ini oleh Puskesmas Pabuaran Subang yaitu, dilihat dari hasil penilaian kinerja pegawai dikatakan masih belum maksimal sehingga motivasi yang terbentuk guna mempengaruhi kinerja pegawai masih rendah. Dalam absensi bisa dilihat bahwa tingkat motivasi dalam mendorong rajinnya pegawai masih belum maksimal. Dan Puskesmas Pabuaran Subang membutuhkan tambahan pegawai baru atau kurangnya tenaga pegawai sehingga sangat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Puskesmas Pabuaran subang, sehingga seringkali mengalami rangkap kerja yang tidak sesuai dengan tupoksinya sehingga pegawai tidak puas dengan kinerja nya dan menjadikan tingkat kepuasan kerja masih rendah. Oleh karena itu motivasi dan kepuasan kerja yang diperoleh menurut finansial maupun non finansial pegawai yang masih rendah tidak dapat memicu semangat kepada pegawai, sehingga hasil kinerja pegawai pun tidak akan maksimal.

Atas dasar penjelasan tersebut diatas sebagaimana fenomena yang ada penulis ingin membuktikan secara empirik dan tertarik dalam melaksanakan sebuah penelitian berjudul **“Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di UPTD Puskesmas Pabuaran Subang”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Dalam uraian ini telah disajikan oleh penulis terkait latar belakang diatas maka dapat disusun identifikasi masalah penelitian ini di UPTD Puskesmas Pabuaran Subang sebagaimana disebutkan dibawah ini.

1. Dari hasil penilaian kinerja pegawai belum maksimal
2. Motivasi dalam mempengaruhi kinerja pegawai masih rendah
3. Tingkat motivasi dalam mendorong rajinnya pegawai masih rendah
4. Membutuhkan tambahan pegawai atau kurangnya tenaga pegawai sehingga mempengaruhi kepuasan kerja pegawai
5. Mengalami rangkap kerja yang tidak sesuai dengan tupoksinya sehingga pegawai tidak puas dengan kinerja nya
6. Tingkat kepuasan kerja masih rendah

1.3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan pada identifikasi masalah yang ada mengenai sebab-sebab yang memengaruhi kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Pabuaran Subang, maka pembatasan masalah penelitian ini adalah sebagaimana disebutkan dibawah ini.

1. Bidang ilmu penelitian yang diteliti yakni bidang manajemen sumber daya manusia di Puskesmas.
2. Kajian penelitian ini tentang motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai.
3. Metodologi Penelitian yang dipakai yakni deskriptif verifikatif menurut pendekatan kuantitatif.
4. Teknik Analisis Data pada penelitian ini yakni memakai Regresi Linier Berganda.
5. Penelitian ini dilakukan di UPTD Puskesmas Pabuaran Subang.

1.4. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang masalah yang telah dijabarkan di atas, permasalahan yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagaimana disebutkan dibawah ini.

1. Bagaimana motivasi di UPTD Puskesmas Pabuaran Subang ?
2. Bagaimana kepuasan kerja di UPTD Puskesmas Pabuaran Subang ?
3. Bagaimana kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Pabuaran Subang ?
4. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Pabuaran Subang ?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Pabuaran Subang ?
6. Bagaimana pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Pabuaran Subang ?

1.5. Tujuan Penelitian

Pada pokok permasalahan diatas guna tujuan dari penelitian ini sebagaimana disebutkan dibawah ini.

1. Untuk mengetahui motivasi kerja di UPTD Puskesmas Pabuaran Subang
2. Untuk mengetahui kepuasan di UPTD Puskesmas Pabuaran Subang
3. Untuk mengetahui kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Pabuaran Subang

4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Pabuaran Subang
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Pabuaran Subang
6. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Pabuaran Subang

1.6. Manfaat Penelitian

Inti dari manfaat penelitian yaitu meliputi manfaat teoritis dan praktis antara lain disebutkan seperti dibawah ini.

1.6.1. Manfaat Teoritis

1. Diharapkan penelitian ini dapat dipergunakan sebagai bahan untuk tumpuan referensi dan informasi peneliti mendatang mengenai motivasi pegawai di UPTD Puskesmas Pabuaran Subang.
2. Diharapkan penelitian ini dapat dipergunakan sebagai bahan untuk tumpuan referensi dan informasi peneliti mendatang mengenai kepuasan kerja di UPTD Puskesmas Pabuaran Subang.
3. Diharapkan penelitian ini dapat dipergunakan sebagai bahan untuk tumpuan referensi dan informasi peneliti mendatang mengenai kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Pabuaran Subang.
4. Diharapkan penelitian ini dapat dipergunakan sebagai bahan untuk tumpuan referensi dan informasi peneliti mendatang mengenai motivasi terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Pabuaran Subang.
5. Diharapkan penelitian ini dapat dipergunakan sebagai bahan untuk tumpuan referensi dan informasi peneliti mendatang mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Pabuaran Subang.
6. Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan untuk tumpuan referensi dan informasi peneliti mendatang mengenai motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Pabuaran Subang.

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Diharapkan penulis dapat mempraktikkan teori dan menjadi bahan evaluasi guna bagi penelitian mendatang mengenai motivasi di UPTD Puskemas Pabuaran Subang.
2. Diharapkan penulis dapat mempraktikkan teori kerja dan menjadi bahan evaluasi guna bagi penelitian selanjutnya mengenai kepuasan kerja di UPTD Puskemas Pabuaran Subang.
3. Diharapkan penulis dapat mempraktikkan teori dan menjadi bahan evaluasi guna bagi penelitian selanjutnya mengenai kinerja pegawai di UPTD Puskemas Pabuaran Subang.
4. Diharapkan penulis dapat mempraktikkan teori dan menjadi bahan evaluasi guna bagi penelitian mendatang mengenai motivasi terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskemas Pabuaran Subang.
5. Diharapkan penulis dapat mempraktikkan teori dan menjadi bahan evaluasi guna bagi penelitian mendatang mengenai kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskemas Pabuaran Subang.
6. Diharapkan penulis dapat mempraktikkan teori dan menjadi bahan evaluasi guna bagi penelitian mendatang mengenai motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskemas Pabuaran Subang.

