

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Setiap organisasi pasti akan selalu mengupayakan berbagai cara untuk mencapai tujuannya. Dalam mencapai tujuan tersebut diperlukan sumber daya manusia yang berperan aktif sebagai penggerak dalam suatu organisasi karena sumber daya manusia adalah otak yang dapat merencanakan serta melakukan kegiatan organisasi sehingga sebagai penentu dalam mewujudkan tujuan organisasi. Hal ini dipertegas oleh Hasibuan (2002:10) yang menyatakan bahwa manusia dalam suatu organisasi selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia merupakan perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Dalam konteks ini, manusia yang dimaksud yaitu pegawai atau sumber daya manusia dalam organisasi.

Suatu organisasi dapat dikatakan berhasil apabila kinerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja. Hal ini didukung oleh teori Kasmir (2016:191) bahwa, semakin seseorang termotivasi untuk melakukan pekerjaannya maka kinerjanya akan mengalami peningkatan, dan hasil penelitian empirik yang dilakukan oleh Amalia dan Fakhri (2016) yang mengungkapkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dewasa ini, sedang berkembang pesat jasa pelayanan publik di bidang kesehatan seperti puskesmas. Puskesmas sangat dibutuhkan untuk pemeliharaan dan perlindungan kesehatan masyarakat. Berdasarkan observasi awal yang telah dilakukan pada 3 puskesmas yang berada di Kecamatan Seririt yaitu Puskesmas Seririt I, Puskesmas Seririt II, dan Puskesmas Seririt III, ditemukan fakta mengenai kinerja di puskesmas tersebut. Berdasarkan data dari Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng Tahun 2019, kinerja pada Puskesmas Seririt III tergolong dalam kategori

kurang baik dengan rata-rata 80,27%, sedangkan kinerja Puskesmas Seririt I dan Puskesmas Seririt II tergolong dalam kategori cukup baik dengan rata-rata berturut-turut 87,46% dan 85,61%. Oleh karena itu, penelitian difokuskan di Puskesmas Seririt III. Data yang lebih terperinci dapat dilihat pada Lampiran 1 halaman 50.

Puskesmas Seririt III merupakan salah satu Puskesmas yang berada di wilayah Kecamatan Seririt. Puskesmas ini terletak di Jalan Seririt – Pupuan, Dusun Kajanan, Desa Ringdikit, Kecamatan Seririt, Kabupaten Buleleng, Bali. Jumlah wilayah binaan Puskesmas Seririt III yaitu 6 desa/kelurahan diantaranya Munduk Bestala, Mayong, Gunung Sari, Bestala, Ringdikit, dan Rangdu. Visi dari Puskesmas Seririt III adalah Puskesmas dengan pelayanan prima menuju masyarakat sehat mandiri. Salah satu misi dari Puskesmas Seririt III adalah meningkatkan pelayanan kesehatan yang bermutu, profesional, merata dan terjangkau bagi masyarakat. Dengan adanya misi ini, seluruh sumber daya manusia dalam organisasi dituntut untuk bekerja lebih maksimal demi mewujudkan tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil observasi awal mengenai kinerja pegawai di Puskesmas Seririt III, kinerja pelayanan pegawai per dimensi kinerja dengan rata-rata 62,98% yang tergolong dalam kategori kurang baik, sedangkan dilihat dari kinerja per pegawai yang diobservasi yang berjumlah 10 orang, rata-rata kinerjanya 75,58% tergolong dalam kategori kurang baik. Data yang lebih rinci dapat dilihat pada Lampiran 2 halaman 51.

Permasalahan lain yang ditemukan yaitu kurangnya kedisiplinan pegawai Puskesmas Seririt III, ini dilihat dari pegawai yang datang terlambat dan terkadang ada pegawai yang meninggalkan tempat kerja pada saat puskesmas masih jam buka, serta pulang mendahului jam tutup puskesmas. Selanjutnya, pengelolaan arsip yang kurang baik, terlihat dari data daftar penerimaan gaji induk dan data Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang tidak lengkap dan berceceran sehingga sulit untuk melakukan perbaikan kinerja. Berdasarkan wawancara dengan kepala sub bagian tata usaha mengungkapkan pengelolaan arsip di Puskesmas Seririt III belum maksimal namun hal tersebut merupakan sebuah tantangan agar selalu

memperbaiki manajemen arsip agar dokumen tersebut dapat digunakan sebaik mungkin demi perbaikan kinerja puskesmas.

Rendahnya kinerja pegawai diduga disebabkan oleh rendahnya motivasi pegawai. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan, ditemukan bahwa motivasi pegawai Puskesmas Seririt III tergolong rendah. Hal ini disebabkan karena beberapa pegawai mengaku mendapat insentif masih dibawah Upah Minimum Kabupaten yang berlaku di Kabupaten Buleleng tahun 2019. Rendahnya insentif berdasarkan beban kerja dapat dilihat pada Tabel 1.1. sebagai berikut.

Tabel 1.1
Data Insentif Pegawai Berdasarkan Beban Kerja di Puskesmas Seririt III

Jenis Tenaga Kesehatan	Pangkat /Gol.	Upah Minimum Kabupaten (Rp)	Tambahan Penghasilan (Rp)	Kategori
Dokter umum	III d	2.338.850	3.562.500	Sesuai
Dokter gigi	IV a	2.338.850	680.000	Tidak Sesuai
Bidan	III d	2.338.850	665.000	Tidak sesuai
Bidan	III a	2.338.850	665.000	Tidak sesuai
Bidan	III a	2.338.850	665.000	Tidak sesuai
Perawat	III b	2.338.850	665.000	Tidak sesuai
Perawat	III a	2.338.850	665.000	Tidak sesuai
Perawat	III a	2.338.850	665.000	Tidak sesuai
Perawat	III a	2.338.850	665.000	Tidak sesuai
Perawat	II d	2.338.850	600.000	Tidak sesuai

Sumber: Hasil wawancara, 2019.

Rendahnya insentif pegawai berdasarkan beban kerja menyebabkan pegawai berusaha untuk mendapatkan uang tambahan, akibatnya tugas pelayanan ditinggalkan untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Hal ini didukung oleh hasil wawancara terhadap pegawai bahwa gaji yang diterima pegawai belum mampu memenuhi kebutuhan keluarga. Begitupula dengan kondisi lingkungan kerja yang masih kurang nyaman bagi pegawai karena ruangan yang tidak dilengkapi dengan AC, ruang tata usaha yang sempit, serta fasilitas laboratorium yang belum lengkap.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap beberapa pasien, pasien mengeluh terhadap lamanya waktu menunggu untuk mendapatkan pelayanan, pelayanan yang kurang ramah, dan kemampuan komunikasi yang kurang baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai tidak termotivasi untuk melakukan tanggung jawabnya dengan baik.

Penanggungjawab jaringan pelayanan puskesmas serta jejaring fasyankes Puskesmas Seririt III, mengungkapkan bahwa kepuasan kerja pegawai tergolong rendah. Hal ini diduga disebabkan oleh permasalahan yang terjadi di lapangan yaitu kurangnya respon masyarakat terhadap kegiatan/program yang diselenggarakan oleh puskesmas seperti penyuluhan ibu hamil sehat dan posyandu. Selain itu, kepala Puskesmas Seririt III menyebutkan bahwa jumlah pegawai yang ada di Puskesmas Seririt III belum memadai. Kekurangan pegawai ini menyebabkan beban kerja fisik tenaga kesehatan cukup tinggi karena beberapa pegawai melakukan tugas pokok dan tugas tambahan lain yang bukan merupakan tanggung jawab mereka. Tugas tambahan ini seperti membuat laporan pertanggungjawaban program dan sebagainya. Hal ini menyebabkan kepuasan kerja pegawai menurun dan akhirnya pegawai mudah bosan dengan pekerjaan yang dilakukan saat ini.

Motivasi perlu ditingkatkan agar kinerja pegawai meningkat karena Kasmir (2016:191) menyatakan bahwa, semakin seseorang termotivasi untuk melakukan pekerjaan maka kinerjanya akan mengalami peningkatan. Penelitian yang dilakukan oleh Amalia dan Fakhri (2016) menghasilkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Ismawati, dkk. (2017) menyatakan sebaliknya, bahwa motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan diatas, peneliti tertarik untuk membuat penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Seririt III”**

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

1. Kinerja pelayanan pegawai puskesmas tergolong kurang baik. Hal ini dilihat dari penilaian kinerja berdasarkan perilaku kerja pegawai. Selanjutnya, kurangnya kedisiplinan pegawai dilihat dari adanya pegawai yang datang terlambat atau terkadang ada pegawai yang meninggalkan tempat kerja pada saat puskesmas masih jam buka, serta pulang mendahului jam tutup puskesmas. Yang terakhir yaitu pengelolaan arsip yang kurang baik.
2. Rendahnya motivasi pegawai puskesmas disebabkan oleh gaji yang diterima pegawai tidak mampu untuk memenuhi kebutuhan keluarga, insentif masih dibawah UMK yang berlaku di Kabupaten Buleleng tahun 2019, kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman, serta pegawai tidak termotivasi dalam melakukan tanggung jawabnya dilihat dari pasien yang masih mengeluh akan pelayanan pegawai puskesmas.
3. Kepuasan kerja pegawai puskesmas tergolong rendah. Penyebab hal ini adalah kurangnya respon masyarakat terhadap kegiatan/program yang diselenggarakan oleh puskesmas. Permasalahan lainnya yaitu jumlah pegawai yang kurang memadai sehingga beban kerja fisik pegawai cukup tinggi. Hal ini menyebabkan pegawai mudah bosan dengan pekerjaannya saat ini.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang terjadi pada Puskesmas Seririt III, maka penelitian ini dibatasi pada permasalahan motivasi kerja dan kinerja pegawai pada Puskesmas Seririt III.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, pokok masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini, dapat dirumuskan sebagai berikut: “Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Seririt III?”

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Seririt III.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan 2 manfaat, yaitu manfaat 1) teoretis dan 2) praktis. Secara rinci kedua manfaat tersebut dapat diuraikan sebagai berikut.

1) Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan keilmuan khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai motivasi kerja dan kinerja serta dapat digunakan sebagai kajian teoretis untuk penelitian selanjutnya.

2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan implikasi bagi pihak Puskesmas Seririt III mengenai pentingnya motivasi kerja agar terwujudnya peningkatan kinerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

