

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Puskesmas merupakan Fasilitas Pelayanan Kesehatan (Faskes) yang menyelenggarakan upaya pelayanan kesehatan, baik promotif, preventif, kuratif maupun rehabilitatif yang dilakukan oleh pemerintah daerah serta/atau warga. Puskesmas memiliki tugas melaksanakan kebijakan kesehatan untuk mencapai tujuan pembangunan kesehatan di daerah kerjanya. Puskesmas berperan sebagai garda terdepan dalam peningkatan kesejahteraan kesehatan masyarakat (Permenkes Nomor 43, 2019).

Puskesmas sebagai Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama (FKTP) membutuhkan berbagai jenis tenaga kesehatan untuk memberikan pelayanan yang komprehensif, termasuk dokter, perawat, bidan dan tenaga kesehatan lainnya (Kemenkes RI, 2023). Tenaga kesehatan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Hal ini bertujuan agar masyarakat dapat meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan untuk hidup sehat, sehingga tercapai derajat kesehatan yang optimal. Tenaga kesehatan di Puskesmas berperan sebagai pelaksana pelayanan kesehatan dengan tugas pokok dan fungsi yang sesuai dengan pendidikan dan keterampilan (Undang Undang RI Nomor 17 Tahun 2023 Tentang Kesehatan, 2023).

Berdasarkan Profil Kesehatan Indonesia (2023) tercatat jumlah tenaga kesehatan di Indonesia pada tahun 2023 yang bertugas di Puskesmas sebanyak 530.338 orang dengan total jumlah Puskesmas sebanyak 10.180 unit, dimana jenis tenaga kesehatan terbanyak yaitu bidan (221.323 orang) dan perawat (165.742 orang). Provinsi Sumatera Barat memiliki 279 unit Puskesmas dengan jumlah tenaga kesehatan sebanyak 12.236 orang perawat dan 4.313 orang tenaga medis. Menurut Kemenkes (2023), jumlah tenaga kesehatan di Puskesmas belum merata, masih banyak Puskesmas yang kekurangan tenaga kesehatan dan belum bisa memenuhi ketersediaan jenis tenaga kesehatan yang dibutuhkan. Kekurangan atau ketidakmerataan tenaga kesehatan dapat berdampak negatif pada kinerja tenaga kesehatan. Hal ini terjadi karena adanya peningkatan beban kerja pada tenaga kesehatan yang membuat pelayanan menjadi tidak optimal (Darmawansyah, 2023).

Berdasarkan Laporan Kinerja Tahunan (2023), capaian kinerja tenaga kesehatan senilai 93,16 (Sangat Baik) atau sebesar 99,11% dari target 94, sedangkan kinerja Reformasi Birokrasi Ditjen Nakes sebesar 90,81 atau 106,84% dari target Kemenkes senilai 85. Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat memperoleh predikat 'BAIK' dalam evaluasi kinerja tahun 2023. Adapun indikator kinerja dilihat berdasarkan persentase persalinan oleh tenaga kesehatan di Fasilitas Kesehatan sebesar 90,3%, cakupan imunisasi dasar lengkap mencapai 76,1% (belum mencapai target nasional), persentase rumah sakit rujukan provinsi yang

terakreditasi sebesar 98,5% yang menandakan hampir seluruh rumah sakit rujukan telah memenuhi standar akreditasi, Kunjungan Neonatal Ketiga (KN3) sebesar 77,1%, dan persentase pelayanan kesehatan dasar sebesar sebesar (100%) (Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat, 2023)

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja (Kasmir, 2019).

Motivasi kerja merupakan faktor penting dalam kinerja petugas kesehatan untuk melaksanakan tujuan organisasi. Ketika pegawai semakin termotivasi maka kinerjanya juga akan semakin baik, sebaliknya ketika motivasi pegawai menurun maka kinerja pegawai pun menurun sehingga berdampak pada organisasi. Hal ini berkontribusi pada ketidakmampuan pegawai yang tidak termotivasi untuk mencapai tujuan kerja yang diinginkan. Sebaliknya jika pegawai memiliki motivasi yang tinggi maka tujuan organisasi akan lebih mudah dicapai (Kasmir, 2019).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu kepuasan kerja dan lingkungan kerja yang berkaitan dengan perasaan senang pegawai sebelum dan setelah melakukan pekerjaan. Jika pegawai merasa senang atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya akan berhasil baik. Lingkungan

kerja dikatakan baik atau memadai apabila sumber daya manusia suatu instansi mampu menjalankan aktivitasnya secara optimal, sehat, aman dan nyaman (Kasmir, 2019). Ketidaksesuaian dalam lingkungan kerja dipandang sebagai akibat dari upaya jangka panjang untuk mendukung pencapaian desain sistem kerja yang efisien (Sari et al., 2021).

Hasil penelitian (Sari et al., 2021) disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja, dan lingkungan kerja dengan kinerja di lingkungan kerja RSUD Ratu Zalecha Martapura. Diketahui bahwa variabel motivasi berpengaruh pada kinerja dengan $p\text{-value} = 0,000032$, dan variabel lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja dengan $p\text{-value} = 0,000002$. Berdasarkan penelitian (Simanjorang, 2022) menunjukkan dari 57 responden ditemukan mayoritas kepuasan kerja rendah sebanyak 32 responden (56,1%) dan minoritas kepuasan kerja tinggi sebanyak 25 responden (43,9%).

Berdasarkan Laporan Tahunan Dinas Kesehatan Kota Padang tahun 2023 dari 24 unit Puskesmas terdapat 3 Puskesmas yang memiliki capaian kinerja program terendah yaitu Puskesmas Lubuk Begalung 76,2%, Puskesmas Anak Air 71,4% dan Puskesmas Dadok Tunggul Hitam 66,6%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa Puskesmas Dadok Tunggul Hitam memiliki kinerja program kesehatan paling rendah.

Menurut Laporan Tahunan Puskesmas Dadok Tunggul Hitam tenaga kesehatan berjumlah 40 orang yang terdiri dari 4 orang Dokter Umum, 2 orang Dokter Gigi, 1 orang Apoteker, 4 orang Kesmas, 2 orang

Gizi, 8 orang Perawat, 15 orang Bidan, 1 orang Kesling, 2 orang Asisten Apoteker dan 1 orang Rekam Medis. Berdasarkan hasil Penilaian Kinerja Puskesmas (PKP) Puskesmas Dadok Tunggul Hitam tahun 2024 pada upaya kesehatan masyarakat program esensial yaitu, promosi kesehatan PHBS rumah tangga tidak mencapai target 71,17% dari target 80% dan pemberdayaan masyarakat 62,50% dari target 100%. Kesehatan lingkungan persentase kualitas air minum yang memenuhi syarat tidak mencapai target 41,7% dari target 81%. Kesehatan keluarga ibu hamil ANC K1 Murni 62% dari target 90%, Ibu hamil ANC Trimester 1 dengan USG K1 4% belum mencapai target 80%, cakupan balita yang dilayani MTBS 66,07% dan belum mencapai target 80%.

Berdasarkan survei awal yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 08 Maret 2025 di Puskesmas Dadok Tunggul Hitam, dari 10 responden yang didata terdapat 4 orang tenaga kesehatan memiliki kategori rendah pada volume kerja yang dihasilkan dalam kondisi yang sesuai dengan batas waktu dan jadwal yang telah ditetapkan, terdapat 5 orang tenaga kesehatan menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju bahwa Puskesmas memberikan imbalan atas prestasi dalam bentuk bonus, 5 orang tenaga kesehatan menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju bahwa Pendidikan yang diperoleh/difasilitasi oleh instansi tempat kerja, dan 4 orang tenaga kesehatan tidak setuju dan sangat tidak setuju bahwa kondisi peralatan kerja di Puskesmas cukup memadai.

Motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai. Pegawai yang termotivasi cenderung bekerja lebih efisien dan efektif, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas organisasi. Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat menyebabkan penurunan kinerja dan produktivitas yang merugikan perusahaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, yang dapat memengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, dan semangat kerja. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan loyalitas dan komitmen pegawai terhadap organisasi. Lingkungan kerja memiliki dampak langsung terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen pegawai terhadap organisasi. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara fisik maupun non-fisik.

Berdasarkan uraian di atas penting dilakukan penelitian tentang Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Dadok Tunggul Hitam.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apa saja faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Dadok Tunggul Hitam Kota Padang tahun 2025?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Dadok Tunggul Hitam Kota Padang tahun 2025

2. Tujuan Khusus

- a. Diketahui distribusi frekuensi kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Dadok Tunggul Hitam Kota Padang tahun 2025.
- b. Diketahui distribusi frekuensi motivasi kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Dadok Tunggul Hitam Kota Padang tahun 2025.
- c. Diketahui distribusi frekuensi kepuasan kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Dadok Tunggul Hitam Kota Padang tahun 2025.
- d. Diketahui distribusi frekuensi lingkungan kerja di Puskesmas Dadok Tunggul Hitam Kota Padang tahun 2025.
- e. Diketahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Dadok Tunggul Hitam Kota Padang tahun 2025.
- f. Diketahui hubungan kepuasan kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Dadok Tunggul Hitam Kota Padang tahun 2025.
- g. Diketahui hubungan lingkungan kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Dadok Tunggul Hitam Kota Padang tahun 2025.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan serta mengaplikasikan teori yang telah dipelajari selama perkuliahan khususnya mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja tenaga kesehatan.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan dapat menjadi referensi atau acuan bagi peneliti selanjutnya dalam meneliti tentang kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Puskesmas Dadok Tunggul Hitam

Sebagai bahan masukan dan mempertimbangkan langkah-langkah strategis untuk meningkatkan kinerja professional petugas kesehatan dan untuk menggambarkan pentingnya meningkatkan sumber daya manusia di institusi.

b. Bagi Universitas Alifah Padang

Menambah referensi sumber kepustakaan serta menambah informasi mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai Puskesmas.

E. Ruang Lingkup

Penelitian ini membahas faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Dadok Tunggul Hitam Kota Padang tahun 2025. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja tenaga kesehatan, sedangkan variabel independen pada penelitian ini dibatasi pada motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan desain penelitian *cross sectional*. Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret-Agustus 2025 di Puskesmas Dadok Tunggul Hitam Kota Padang. Pengumpulan data dilakukan pada tanggal 11-15 Juli 2025 menggunakan kuesioner. Populasi penelitian ini seluruh tenaga Kesehatan Puskesmas Dadok Tunggul Hitam dengan sampel diambil secara total populasi yang berjumlah 30 orang. Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner dengan metode angket. Data dianalisis secara univariat untuk mengetahui distribusi frekuensi dan bivariat dengan uji *Chi-square*.