

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Upaya pemerintah dalam pembangunan kesehatan secara keseluruhan terhadap masyarakat yaitu tertuang pada Peraturan Menteri Kesehatan No 19 Tahun 2024. Pusat kesehatan masyarakat (Puskesmas) merupakan fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif di wilayah kerjanya Permenkes No 19, (2024).

Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) adalah seseorang yang bekerja secara aktif di bidang kesehatan, baik itu yang memiliki Pendidikan formal kesehatan maupun tidak, yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan dalam melakukan upaya kesehatan. Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) terdiri dari Tenaga Medis, Tenaga Kesehatan, dan Tenaga pendukung atau penunjang kesehatan UU RI No 17, (2023). Tenaga Kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan/ atau keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan UU RI No 36, (2014).

Tenaga kesehatan memiliki peran krusial dalam memberikan pelayanan kesehatan, khususnya sebagai pelaksana layanan tersebut. Keberhasilan pekerjaan dan tanggung jawab mereka dapat dilihat dari hasil yang baik dan sesuai dengan

harapan. Oleh karena itu, penting untuk memberikan perhatian pada kinerja tenaga kesehatan Jaelani, (2022).

Berdasarkan teori Kasmir, (2019) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode waktu tertentu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2018) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai. Menurut Kasmir, (2019) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia mengatakan terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu Kemampuan dan Keahlian, Pengetahuan, Rancangan Kerja, Kepribadian, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Loyalitas, Komitmen, dan Disiplin Kerja.

Sebagaimana dijelaskan oleh Handoko dalam Taufiq, (2020) menyatakan bahwa motivasi terbagi atas 2 hal yaitu motivasi intrinsik berupa tanpa adanya rangsangan dari luar, terdapat pada dalam diri seseorang dan sudah mempunyai dorongan untuk melakukan tindakan sedangkan motivasi ekstrinsik yaitu motivasi yang berfungsi dengan adanya rangsangan atau dorongan dari luar diri seseorang tersebut.

Kinerja tenaga kesehatan dapat dilihat juga dari bagaimana kepuasan pasien terhadap mutu layanan yang diberikan oleh Puskesmas. Berdasarkan penelitian Delima dkk, (2022) menyatakan bahwa mutu pelayanan *responsiveness* pasien rawat jalan di Puskesmas Belimbing katagori kurang baik dengan persentase (53,3%) sebanyak 24 responden dan katagori baik dengan persentase (46,7%)

sebanyak 21 responden. Tingkat kepuasan saat melakukan kunjungan rawat jalan di Puskesmas dengan kategori kurang baik dikarenakan pasien merasa kurang puas terhadap pelayanan yang diberikan oleh petugas kesehatan yang ada di Puskesmas tersebut.

Dalam penelitian Astarina, dkk (2022) tentang faktor yang berhubungan dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Abeli Kota Kendar, terdapat hubungan antara motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja tenaga kesehatan. Distribusi frekuensi responden memiliki motivasi cukup dengan kinerja cukup sebanyak 23 orang (79,3%) dan responden yang memiliki motivasi kurang dengan kinerja kurang sebanyak 8 orang (72,7%). Sedangkan, distribusi frekuensi responden memiliki disiplin kerja cukup dengan kinerja cukup sebanyak 22 orang (88%) dan responden yang memiliki kategori disiplin kerja kurang dengan kinerja kurang sebanyak 11 orang (73,3%).

Hasil penelitian Wahyudin Mbawo'o, dkk (2020) tentang hubungan motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Pangi Kabupaten Parigi Moutong, menyatakan bahwa terdapat hubungan motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai dengan distribusi frekuensi responden yang tidak termotivasi sebanyak 16 (37,2 %) dan yang termotivasi sebanyak 27 responden (62,8 %). Sedangkan, distribusi frekuensi responden tidak disiplin sebanyak 19 responden (44,2 %) dan yang disiplin sebanyak 24 responden (55,8 %). Distribusi frekuensi kinerja pegawai menunjukkan bahwa responden dengan kinerja tidak baik sebanyak 20 responden (46,5 %) dan yang baik sebanyak 23 responden (53,5 %).

Berdasarkan penelitian Aulia dkk, (2021) tentang hubungan antara disiplin dan motivasi kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Wawolesea Kabupaten Konawe, bahwa terdapat hubungan antara disiplin dan motivasi kerja dengan kinerja tenaga kesehatan, distribusi frekuensi responden yang tidak disiplin dalam penelitian ini sebanyak 15 orang (41,7%). Sedangkan, distribusi frekuensi responden yang memiliki motivasi kerja yang kurang sebanyak 14 orang (38,9%). Distribusi frekuensi kinerja tenaga kesehatan yang kurang sebanyak 17 orang (47,2%) dan kinerja tenaga kesehatan yang baik sebanyak 19 orang (52,8%).

Berdasarkan laporan tahunan Dinas Kesehatan Kota Padang tahun 2022, terdapat 3 Puskesmas dengan kunjungan rawat jalan terbanyak. Puskesmas Pegambiran sebanyak 132.688 kunjungan, Puskesmas Belimbing Kota Padang sebanyak 132.272 kunjungan dan yang terakhir Puskesmas Lubuk Kilangan sebanyak 125.504 kunjungan Dinkes, (2022). Untuk di tahun 2023 terdapat 24 Puskesmas yang ada di Kota Padang, dan terdapat 3 Puskesmas dengan kunjungan rawat jalan paling banyak. Puskesmas Lubuk Buaya dengan 901.593 kunjungan, Puskesmas Belimbing sebanyak 205.845 dan Puskesmas Padang Pasir 107.135 kunjungan Dinkes, (2023).

Berdasarkan laporan Penilaian Kinerja Program Puskesmas Belimbing Tahun 2024, pada pelayanan promkes PHBS berumah tangga 62% kurang dari target 80% dan rendahnya kunjungan posyandu masih kurang 5,60% dari target. Pelayanan KIA dan KB masih kurang pelayanan ANC 6 kali dari target 92% hanya tercapai 88% serta masih adanya kematian neonates dan lahir mati. Persentase Balita yang

dipantau tumbuh kembangnya 69% dan masih belum mencapai target 80%. Untuk pelayanan pencegahan dan pengendalian penyakit pada imunisasi dasar lengkap (IDL) 74% belum mencapai target 95%. Dari beberapa cakupan pelayanan kesehatan yang belum mencapai target tersebut, dapat dilihat bahwa cakupan kinerja program pelayanan kesehatan Puskesmas Belimbing masih belum optimal.

Berdasarkan data yang didapatkan saat survey awal, Puskesmas Belimbing Kota Padang mengalami peningkatan cakupan kunjungan pasien di tahun 2024 sebanyak 246.189 dibandingkan dengan tahun 2023 sebanyak 205.845. *Visit rate* di Puskesmas Belimbing Kota Padang Tahun 2024 yaitu $246.189/72.391 = 3,4/\text{kunjungan}$. Puskesmas Belimbing memiliki Capaian Standar Pelayanan Minimal Bidang Kesehatan, untuk masing-masing program yaitu 100%. Puskesmas Belimbing Kota Padang memberikan hasil dari cakupan program dan layanan yang cukup baik, namun ada beberapa program yang belum mencapai target yang telah ditentukan.

Tenaga kesehatan yang bertugas di Puskesmas Belimbing pada tahun 2024 berjumlah 47 orang. Dari jumlah tersebut sebanyak 45 orang PNS, dan tenaga kontrak 2 orang. Berdasarkan survey awal yang telah dilakukan kepada 5 orang responden di Puskesmas Belimbing Kota Padang pada tanggal 23 Januari 2025. Terdapat 2 orang tenaga kesehatan dengan kinerja kurang karena belum maksimal dalam pencapaian target yang telah ditargetkan oleh Puskesmas. Terdapat 3 orang tenaga kesehatan memiliki motivasi rendah karena kurang mendapat pujian dan penghargaan dari atasan atas hasil kerja yang telah dilakukan. Terdapat 4 orang

tenaga kesehatan memiliki disiplin yang rendah dikarenakan pulang lebih awal dengan alasan tertentu dan pernah terlambat datang untuk bekerja.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Hubungan Motivasi Kerja dan Disipin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Belimbing Kota Padang Tahun 2025”.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Belimbing Kota Padang tahun 2025?”.

C. Tujuan

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Belimbing Kota Padang tahun 2025.

2. Tujuan Khusus

- a. Diketahui karakteristik responden di Puskesmas Belimbing Kota Padang tahun 2025.
- b. Diketahui distribusi frekuensi kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Belimbing Kota Padang tahun 2025.
- c. Diketahui distribusi frekuensi motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Belimbing Kota Padang tahun 2025.

- d. Diketahui distribusi frekuensi disiplin kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Belimbing Kota Padang tahun 2025.
- e. Diketahui hubungan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Belimbing Kota Padang tahun 2025.
- f. Diketahui hubungan disiplin kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Belimbing Kota Padang tahun 2025.

D. Manfaat Penelitian

1. Teoritis

- a. Bagi peneliti untuk menambah wawasan dan mengaplikasikan teori yang sudah dipelajari selama perkuliahan untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman atau acuan bagi peneliti selanjutnya dalam meneliti kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas.

2. Praktis

- a. Bagi Puskesmas

Dapat digunakan sebagai bahan masukan atau acuan dalam mempertimbangkan langkah-langkah strategis dalam meningkatkan kinerja tenaga kesehatan dan sumber daya manusia di Puskesmas.

- b. Bagi Instusi Pendidikan

Menambah sumber referensi kepustakaan dan menambah informasi mengenai hubungan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas.

E. Ruang Lingkup

Penelitian ini membahas mengenai hubungan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Belimbing Kota Padang tahun 2025. Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Belimbing Kota Padang pada bulan Maret-Agustus 2025. Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan disiplin kerja, sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja tenaga kesehatan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode *Cross Sectional*. Teknik pengambilan sampel yaitu *Total Sampling* dimana pengambilan sampel melibatkan seluruh populasi yang ada di tempat lokasi penelitian berjumlah 42 orang. Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner dengan metode angket. Data diuji secara univariat dan bivariat dengan uji statistik yaitu *Chi-Square*.