

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan kesehatan secara keseluruhan diatur dalam Peraturan Menteri Kesehatan No 19 Tahun 2024 tentang penyelenggaraan pusat kesehatan masyarakat (Puskesmas). Puskesmas merupakan fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerja puskesmas (Permenkes No 19, 2024).

Sumber daya manusia (SDM) memegang peran paling penting di setiap pelaksanaan kegiatan organisasi, keberadaan sumber daya manusia menentukan kegagalan ataupun keberhasilan suatu organisasi. Berdasarkan Profil Kesehatan Indonesia (2024) tercatat jumlah tenaga kesehatan di Indonesia yang bertugas di Puskesmas sebanyak 530.338 orang dengan total jumlah Puskesmas sebanyak 10.268 yang terdiri dari 4.252 puskesmas rawat inap dan 6.016 puskesmas non rawat inap, dimana jenis tenaga kesehatan terbanyak yaitu bidan (214.692 orang) dan perawat (160.351 orang). Provinsi Sumatera Barat memiliki 280 unit Puskesmas dengan jumlah tenaga kesehatan sebanyak 25.796 orang (Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat, 2025).

SDM sangat penting untuk organisasi dalam mengatur,mengelola, dan memanfaatkan pegawai agar dapat bekerja secara optimal untuk tercapainya tujuan organisasi. SDM sebagai pengelola sistem dalam organisasi, tentu

dalam hal ini terdapat aspek-aspek yang perlu diperhatikan oleh SDM seperti kedisiplinan, pendidikan dan pelatihan secara kenyamanan bekerja. Oleh karena itu dengan SDM yang baik maka diharapkan hasil kerja atau kinerja organisasi dapat tercapai dengan baik pula (Mangkunegara 2021).

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode waktu tertentu (Kasmir, 2019). Sedangkan menurut Mangkunegara (2018) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai. Berdasarkan Laporan Akuntabilitas Kinerja (2025) diketahui bahwa capaian kinerja tenaga kesehatan di Indonesia mencapai 82,15%, sedangkan Provinsi Sumatera Barat masih 75,0% sama halnya dengan capaian program di bidang kesehatan, Provinsi Sumatera Barat memiliki persentase 76,3% (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2025).

Rendahnya kinerja tenaga kesehatan dapat berdampak serius pada kualitas pelayanan yang diterima oleh pasien, serta memengaruhi keselamatan dan kepuasan pasien. Kinerja yang kurang baik berpotensi menyebabkan pelayanan yang tidak optimal, seperti ketidaktepatan diagnosa, kesalahan medis, serta keterlambatan dalam penanganan pasien. Selain itu, dampak ini dapat merambat pada beban kerja yang lebih tinggi bagi rekan kerja, secara keseluruhan, kinerja yang rendah tidak hanya memengaruhi kualitas pelayanan langsung tetapi juga dapat berdampak negatif pada reputasi institusi kesehatan serta kesehatan masyarakat secara luas (Pratiwi & Ali, 2023).

Menurut Kasmir, (2019) Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Kurangnya motivasi dan disiplin dapat tercermin dalam sikap yang kurang profesional, seperti rendahnya empati, komunikasi yang tidak efektif dan kehadiran atau keterlambatan tenaga kesehatan yang pada akhirnya menurunkan kualitas interaksi dengan pasien dan berdampak pada tingkat kepuasan pasien. Oleh karena itu, kinerja tenaga kesehatan menjadi aspek penting dalam pelayanan kesehatan.

Standar kinerja menurut Wibowo merupakan pernyataan tentang situasi yang terjadi ketika sebuah pekerjaan yang dilakukan secara efektif. Standar kinerja berkaitan dengan gambaran kegiatan yang dilakukan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai tujuan perusahaan. Standar kinerja diperlukan untuk membimbing perilaku karyawan agar dapat melaksanakan standar yang telah dibuat. Tujuan yang sudah ditetapkan pemimpin disampaikan dengan bukti tertulis kepada karyawan disertai dengan langkah-langkah yang harus dilakukan. (Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Press, 2010).

Penelitian Alwaqi dkk (2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja tenaga kesehatan dengan nilai *p-value* sebesar 0,000 ($p < 0,05$), serta berpengaruh secara tidak langsung terhadap produktivitas dengan *p-value* sebesar 0,011. Sementara itu,

penelitian Sari dkk (2025) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja tenaga kesehatan, dengan nilai *p-value* sebesar 0,005 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas tenaga kesehatan. Menurut Hasibuan (2020) tenaga kerja yang memiliki kedisiplinan kerja yang baik akan berpengaruh dengan kinerja yang dihasilkan oleh tenaga kerja tersebut. Maka dari itu, kesadaran seseorang dalam mematuhi norma-norma yang berlaku di organisasi sangat diperlukan.

Selain itu, Kasmir (2019) juga menyebutkan bahwa 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 mudah dicapai (Kasmir,2019).

Berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh Sari dkk. (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja tenaga kesehatan di puskesmas dengan nilai *p-value* 0,003. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan dalam memberikan pelayanan kesehatan. Selain itu, penelitian oleh Hapzi Ali (2024) juga menyatakan

bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan p-value sebesar 0,001 ($p < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, motivasi kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja tenaga kesehatan.

Berdasarkan Laporan Tahunan Dinas Kesehatan Kota Padang Tahun 2025, terdapat 5 puskesmas dengan capaian kinerja program terendah yaitu Puskesmas Air Dingin 91,73% cakupan pelayanan, Puskesmas Ambacang 92,17% cakupan pelayanan, Puskesmas Dadok 92,44% cakupan pelayanan, Puskesmas Lubuk Buaya 92,49% cakupan pelayanan, dan yang terakhir Puskesmas Lapai 92,81% cakupan pelayanan. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa Puskesmas Air Dingin memiliki kinerja program kesehatan paling rendah (Dinas Kesehatan Kota Padang, 2025).

Berdasarkan hasil Penilaian Kinerja Puskesmas (PKP) Puskesmas Air Dingin Triwulan IV Tahun 2025 pada upaya kesehatan masyarakat program esensial menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa indikator yang belum mencapai target. Pada pelayanan kesehatan bayi baru lahir, cakupan imunisasi lengkap bayi hanya mencapai 46,27% dari target 80%, imunisasi lengkap 14 antigen sebesar 53,24% dari target 74%, serta cakupan imunisasi MR1 sebesar 48,51% dari target 84%. Pada pelayanan kesehatan balita, persentase bayi usia kurang dari 6 bulan yang mendapatkan ASI eksklusif hanya mencapai 65,53% dari target 80%, cakupan balita yang ditimbang (D/S) sebesar 79,58% dari target 85%, serta balita yang memiliki buku KIA/KMS sebesar 69,42% dari

target 100%. Selain itu, persentase balita dengan berat badan tidak naik yang mendapatkan tambahan asupan gizi hanya mencapai 5,95% dari target 60%. Pada pelayanan kesehatan usia pendidikan dasar, cakupan imunisasi hanya mencapai 16,68% dari target 88% dan imunisasi HPV sebesar 6,06% dari target 90%. Pada klaster kesehatan lingkungan dan penyakit menular, cakupan penemuan kasus tuberkulosis hanya mencapai 54,29% dari target 100%, serta cakupan penemuan kasus pneumonia balita sebesar 32,05% dari target 40%.

Berdasarkan survey awal yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 11 Maret 2026 di Puskesmas Air Dingin kepada 10 orang responden. Berdasarkan kuesioner kinerja, ditemukan 3 orang tenaga kesehatan menyatakan kurang mampu menghasilkan ide, dan solusi yang inovatif, ditemukan 2 orang tenaga kesehatan menyatakan kurang memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Berdasarkan kuesioner motivasi, 5 orang menyatakan kurang mendapat penghargaan dari pimpinan atas hasil kerja yang telah dilakukan, 4 orang tenaga kesehatan kurang giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan atasan untuk menduduki posisi tertentu. Dari kuesioner disiplin kerja, 7 orang menyatakan sering pulang lebih awal dengan alasan tertentu dan pernah datang terlambat untuk kerja, dan 5 orang tenaga kesehatan sering menunda-nunda pekerjaan pada waktu kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka perlu untuk melakukan penelitian tentang “Hubungan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Air Dingin Kota Padang Tahun 2026”

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Air Dingin Kota Padang Tahun 2026?

C. Tujuan

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dan disiplin kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Air Dingin Kota Padang tahun 2026.

2. Tujuan Khusus

- a. Diketahui distribusi frekuensi motivasi kerja pada tenaga kesehatan di Puskesmas Air Dingin Kota Padang tahun 2026.
- b. Diketahui distribusi frekuensi disiplin kerja pada tenaga kesehatan di Puskesmas Air Dingin Kota Padang tahun 2026.
- c. Diketahui distribusi frekuensi kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Air Dingin Kota Padang tahun 2026.
- d. Diketahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Air Dingin Kota Padang tahun 2026.
- e. Diketahui hubungan disiplin kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Air Dingin Kota Padang tahun 2026.

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 dengan kinerja tenaga kesehatan.

b. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman atau acuan bagi peneliti selanjutnya dalam meneliti kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas.

2. Praktis

a. Bagi Puskesmas Air Dingin

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 Universitas Alifiah Padang

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

E. Ruang Lingkup

Penelitian ini membahas mengenai hubungan motivasi kerja dan disiplin kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Air Dingin Kota Padang tahun 2026. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan

menggunakan desain studi *Cross Sectional*. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja tenaga kesehatan, sedangkan variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan disiplin kerja. Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Air Dingin Kota Padang pada bulan Maret-Agustus 2026 dimana pengumpulan data dilakukan pada tanggal 07-16 Juli 2026. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh tenaga kesehatan di Puskesmas Air Dingin yang berjumlah 50 orang dengan sampel diambil menggunakan teknik *total sampling* dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner dengan metode angket. Analisis data dilakukan secara univariat dan bivariat dengan uji statistik yaitu *Chi-Square*.

