

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kualitas pelayanan kesehatan di Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) sangat bergantung pada kinerja tenaga kesehatan dalam melaksanakan penyelenggaraan fasilitas yang efektif, efisien, dan akuntabel. Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 19 Tahun 2024, kinerja tenaga kesehatan kini dituntut untuk beradaptasi dengan pemenuhan standar pelayanan yang komprehensif, mulai dari aspek manajemen Puskesmas, pelayanan kesehatan masyarakat, hingga pelayanan klinis. Motivasi kerja yang kuat menjadi penggerak utama dalam meningkatkan kinerja tenaga kesehatan agar mampu memenuhi indikator mutu yang telah ditetapkan, sedangkan pembagian tugas dan analisis beban kerja yang tidak seimbang dapat memicu kendala operasional yang berisiko menurunkan produktivitas mereka di lapangan (Permenkes No 19, 2024).

Indonesia masih menghadapi tantangan dalam ketersediaan dan pemerataan distribusi tenaga kesehatan. Jumlah tenaga kesehatan secara nasional belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan, dan distribusinya masih terkonsentrasi di wilayah perkotaan, sementara daerah pedesaan dan terpencil mengalami kekurangan tenaga yang signifikan. Ketimpangan ini berdampak pada perbedaan akses dan mutu pelayanan kesehatan antar wilayah serta meningkatkan beban kerja tenaga kesehatan di daerah yang kekurangan SDM (Kemenkes RI, 2024).

Setiap tahun, kesehatan di Indonesia terus meningkat per 31 Desember 2023, terdapat 1.971.735 karyawan yang berdayakan di fasilitas kesehatan, terdiri dari 623.967 karyawan laki-laki dan 1.347.733 karyawan perempuan, menurut data Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Kesehatan Kementerian Kesehatan RI. Jumlah sumber daya manusia kesehatan di Indonesia terus meningkat namun belum mencukupi kebutuhan di semua fasilitas kesehatan. Hal ini ditunjukkan dengan fakta bahwa hanya 48,86 persen dari seluruh puskesmas yang memiliki 9 jenis tenaga kesehatan sesuai standar dan 4,98 persen lagi tidak memiliki dokter yang cukup (Kemenkes RI, 2024).

Keberhasilan puskesmas dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas sangat ditentukan oleh pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif dan efisien. Berdasarkan data Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISDM) Kementerian Kesehatan RI, Data terkini menunjukkan bahwa pada tahun 2024, terdapat 10.268 puskesmas di Indonesia yang terdiri atas 6.016 puskesmas non rawat inap dan 4.252 puskesmas 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 distribusi dan pemerataan SDM masih menunjukkan ketimpangan yang signifikan antara wilayah perkotaan dan perdesaan (Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat, 2024).

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting untuk mengatur dan mengarahkan seluruh pegawai agar dapat memberikan pelayanan

kesehatan secara optimal. Sebagai penggerak sistem di fasilitas kesehatan, peningkatan kinerja tenaga kesehatan sangat bergantung pada perhatian organisasi terhadap aspek kedisiplinan, pelatihan berkala, serta kenyamanan dalam bekerja. Melalui pengelolaan SDM yang baik dan suportif, motivasi staf akan meningkat sehingga menghasilkan kinerja tenaga kesehatan yang bermutu, aman, dan responsif terhadap kebutuhan pasien (Mangkunegara, 2021).

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).

Berdasarkan Laporan Kinerja Tahunan (2024), capaian kinerja tenaga kesehatan secara nasional dinilai Sangat Baik dengan angka 93,16 atau sebesar 99,11% dari target 94, sementara indeks Reformasi Birokrasi Ditjen Nakes mencapai 90,81 atau 106,84% dari target Kemenkes senilai 85. Selaras dengan capaian pusat, Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat juga berhasil memperoleh predikat 'BAIK' dalam evaluasi kinerja pada tahun yang sama. Khusus pada tingkat pelayanan dasar atau Puskesmas, performa tata kelola dan output kinerja tenaga kesehatannya ditunjukkan melalui capaian Kunjungan Neonatal Ketiga (KN3) yang terealisasi sebesar 77,1%, serta keberhasilan pemenuhan standar pelayanan kesehatan dasar penduduk yang mampu

terpenuhi sepenuhnya hingga mencapai 100%. Dengan demikian, tantangan dalam manajemen kuantitas dan beban kerja nakes di lapangan masih terlihat pada cakupan imunisasi dasar lengkap bayi yang baru menyentuh angka 76,1% dan tercatat belum mampu memenuhi target nasional yang ditetapkan (Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat, 2023).

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).

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).

Penelitian yang dilakukan oleh Sari, Misnaniarti, dan Syakurah (2022) menunjukkan adanya hubungan yang bermakna antara Motivasi Kerja dengan

kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Wilayah Kota Jambi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tenaga kesehatan dengan motivasi rendah memiliki kinerja kurang baik sebesar 79,2%, sedangkan tenaga kesehatan dengan motivasi tinggi memiliki kinerja baik sebesar 76,3%. Hasil uji statistik menggunakan chi-square memperoleh nilai $p\text{-value} = 0,025$ ($p < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja tenaga kesehatan. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki tenaga kesehatan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan dalam memberikan pelayanan kesehatan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ramadana, Azis, dan Syafar (2023) mengenai faktor-faktor beban kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan pada masa pandemi COVID-19 di wilayah kerja Puskesmas Salotung Kabupaten Soppeng menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki beban tugas ringan sebesar 52,1%, sedangkan responden dengan beban tugas berat sebesar 47,9%. Hasil analisis bivariat menggunakan uji Fisher's Exact Test menunjukkan nilai $p\text{-value} = 0,547$ ($p > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa beban tugas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan. Penelitian ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya beban tugas tidak selalu menentukan baik buruknya kinerja tenaga kesehatan karena kinerja juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi dan lingkungan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Sitorus, Fikri, dan Yasykur (2025) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan beban kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Serpong II Kota

Tangerang Selatan. Hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan kuat dengan kinerja pegawai ($r = 0,725$), sedangkan beban kerja juga memiliki hubungan kuat dengan kinerja pegawai ($r = 0,724$). Secara simultan, motivasi kerja dan beban kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja pegawai dengan nilai korelasi sebesar 0,852. Hasil uji F menunjukkan nilai Fhitung sebesar 51,473 dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel motivasi kerja dan beban kerja secara simultan memberikan kontribusi sebesar 69,4% terhadap kinerja pegawai, sedangkan 30,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Berdasarkan Laporan Tahunan Dinas Kesehatan Kota Padang Tahun 2024, terdapat 3 puskesmas dengan capaian kinerja program terendah yaitu Puskesmas Seberang Padang (82,95%), yang kedua adalah Puskesmas Dadok Tunggul Hitam (88,59%), dan yang ketiga Puskesmas Bungus (91,20%). Puskesmas Seberang Padang memiliki capaian paling rendah dalam laporan disebutkan masih ada program yang belum mencapai target serta adanya kendala tenaga kesehatan, sehingga dapat mempengaruhi mutu pelayanan. Dadok Tunggul Hitam masih di bawah 90% menunjukkan perlunya peningkatan kinerja pelayanan, selanjutnya yaitu puskesmas bungus yang berada pada urutan 3 terendah, capaian programnya cukup lebih baik dibandingkan dengan dua puskesmas sebelumnya.

Berdasarkan hasil Penilaian Kinerja Puskesmas (PKP) Puskesmas Seberang Padang Tahun 2025 pada upaya kesehatan masyarakat program esensial menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa indikator yang belum mencapai target, seperti skrining kesehatan usia produktif yang belum mencapai target dengan kekurangan sebesar 56%, pelayanan penderita hipertensi sesuai standar yang masih kurang 30%. Selain itu, pelayanan ibu hamil baru mencapai 68%, penanganan komplikasi neonatus hanya 38,46%, pelayanan kesehatan balita 65,4%, dan kunjungan anak pra sekolah 64,5%, semuanya masih berada di bawah target yang ditetapkan. Kondisi ini dikarenakan terbatasnya ketersediaan sumber daya manusia (SDM), baik dari segi jumlah maupun distribusi beban kerja, hal ini menyebabkan kurang optimalnya pelaksanaan program promotif, preventif, dan kuratif. Keterbatasan SDM berdampak pada menurunnya jangkauan pelayanan, keterlambatan tindak lanjut kasus, serta berkurangnya mutu interaksi pelayanan dengan masyarakat (Puskesmas Seberang Padang, 2025).

Berdasarkan hasil survei awal yang dilakukan terhadap 5 tenaga kesehatan di Puskesmas Seberang Padang pada tanggal 15 April 2026, diperoleh gambaran bahwa pada variabel kinerja tenaga kesehatan, sebanyak 3 responden menyatakan belum mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan jumlah yang ditetapkan dan masih mengalami kendala dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Selain itu, 2 responden menyatakan masih kurang inisiatif dalam membantu menyelesaikan pekerjaan agar menjadi lebih baik. Pada variable motivasi kerja, sebanyak 4 responden menyatakan belum

memperoleh kesempatan yang memadai untuk mengembangkan potensi diri serta menganggap imbalan yang diberikan belum mampu meningkatkan motivasi kerja. Selain itu, 3 responden menyatakan fasilitas penunjang dan dukungan dari rekan kerja masih belum optimal dalam menunjang pelaksanaan pekerjaan. Sementara itu, pada variabel beban kerja, sebanyak 4 responden menyatakan memiliki banyak pekerjaan yang harus segera diselesaikan, target pekerjaan yang tinggi, dan harus bekerja dengan cepat untuk memenuhi tuntutan pekerjaan. Selain itu, 3 responden menyatakan tidak memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan seluruh pekerjaan serta sering menerima tugas yang bersifat mendadak dengan waktu penyelesaian yang singkat.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Motivasi Kerja dan Beban Kerja dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Seberang Padang Tahun 2026”.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana Hubungan Motivasi Kerja dan Beban Kerja dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Seberang Padang Tahun 2026”?

C. Tujuan

1. Tujuan Umum

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Bagaimana Hubungan Motivasi Kerja dan Beban dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Seberang Padang Tahun 2026

2. Tujuan Khusus

- a. Diketahui distribusi frekuensi dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Seberang Padang Tahun 2026.
- b. Diketahui distribusi frekuensi Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Seberang Padang Tahun 2026.
- c. Diketahui distribusi frekuensi Beban Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Seberang Padang Tahun 2026
- d. Diketahui hubungan Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Seberang Padang Tahun 2026.
- e. Diketahui hubungan Beban Kerja Tenaga Kesehatan dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Seberang Padang Tahun 2026.

D. Manfaat

1. Manfaat teoritis

- a. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kemampuan peneliti dalam menerapkan ilmu yang telah dipelajari selama perkuliahan, khususnya terkait manajemen pelayanan kesehatan. Selain itu, penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pengalaman peneliti dalam mengkaji Bagaimana Hubungan Motivasi Kerja dan Beban Kerja dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas.

b. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan bahan perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian sejenis, terutama yang berkaitan dengan motivasi kerja dan beban kerja dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Puskesmas Seberang Padang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran dan masukan kepada Puskesmas Seberang Padang mengenai kondisi motivasi kerja dan beban kerja serta hubungannya dengan Kinerja Tenaga Kesehatan, sehingga dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam upaya peningkatan mutu pelayanan kesehatan.

b. Bagi Universitas Alifah Padang

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan bahan bacaan ilmiah, khususnya bagi mahasiswa Kesehatan Masyarakat, terkait motivasi kerja dan beban kerja dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas.

E. Ruang Lingkup

Penelitian ini membahas hubungan motivasi kerja dan beban kerja dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Seberang Padang Tahun 2026. Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan beban kerja, sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Tenaga Kesehatan.

Penelitian ini telah dilaksanakan di Puskesmas Seberang Padang pada bulan Maret-Agustus tahun 2026. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah Tenaga Kesehatan yang bekerja di Puskesmas Seberang Padang sebanyak 50 orang. Sedangkan sampel berjumlah 45 orang. Pengumpulan data dilakukan 11 Juli 2026-20 Juli 2026 menggunakan kuesioner melalui angket. Teknik pengambilan sampel dengan *Total Sampling* yaitu setiap populasi dijadikan sampel. Analisis data dilakukan secara univariat dan bivariat, dengan uji statistik *Chi-Square*.

