

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Puskesmas adalah singkatan dari Pusat Kesehatan Masyarakat. Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan RI No.75 tahun 2014, puskesmas adalah sebuah organisasi yang memberikan fasilitas dalam upaya pelayanan kesehatan yang didalamnya mengadakan usaha kesehatan pada masyarakat pada tingkat pertama di wilayah kerja yang agar memiliki taraf kesehatan masyarakat yang tinggi. Kesehatan masyarakat tentunya tidak lepas dari peran puskesmas yang andil dalam merencanakan, melaksanakan, dan memonitoring pelayanan kesehatan yang direncanakan guna kesehatan masyarakat di wilayah kerjanya. Puskesmas dituntut untuk selalu meningkatkan kualitas pelayanannya yang tentunya harus diikuti oleh meningkatnya mutu sumber daya manusia dan fasilitas yang dimiliki.

Pegawai merupakan jantung dari sebuah organisasi sebagai sumber daya manusia. Profesionalisme pegawai akan membuat puskesmas memiliki kualitas pelayanan yang baik dan meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri (Anoraga, 2010:12). Pihak manajemen harus selalu mengontrol kinerja serta menyediakan fasilitas penunjang yang dibutuhkan oleh pegawainya agar nantinya kinerja yang dicapai akan sesuai dengan yang diinginkan. Kinerja adalah proses dan hasil dari sebuah pekerjaan yang dilakukan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan baik secara kuantitas maupun kualitas yang karyawan tunjukkan kepada atasannya sebagai bentuk dari kemampuan dan tanggung jawab dalam melakukan tugasnya (Mangkunegara, 2005). Kinerja tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yakni faktor kemampuan realita

(Pendidikan), kemampuan IQ, dan motivasi yang timbul pada bagaimana cara pegawai dalam menyikapi situasi di lingkungan kerjanya serta sikap mental yang mendorong untuk bekerja secara maksimal (Mangkunegara dalam Khaerul Umam, 2010:190).

Motivasi kerja sangat penting bagi organisasi karena setiap organisasi ingin mencapai tujuannya. Untuk mencapai ini, keterlibatan manusia sangat diperlukan. Agar pegawai bekerja sesuai dengan tujuan organisasi, harus ada hal-hal yang harus dibangun di dalam organisasi. Motivasi dapat menentukan perilaku seseorang dalam bekerja, dan dapat dikatakan bahwa apa yang dilakukan seorang pekerja merupakan cerminan motivasi yang paling sederhana. Tingginya motivasi kerja pada sebuah perusahaan akan mempermudah jalannya untuk mencapai tujuan. Motivasi merupakan hal yang melatar belakangi seseorang untuk berbuat dan bertindak (Silalahi, 2002:341). Ketika motivasi kerja tinggi akan membuat para pekerja senang dalam melakukan pekerjaannya.

Tingkat motivasi kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja (Herzberg, 1990). Rendahnya motivasi kerja dapat membuat pekerja malas untuk melakukan pekerjaan, dan hasilnya kurang optimal, sehingga menyebabkan kepuasan kerja pegawai rendah. Kepuasan kerja pegawai merupakan kondisi emosional pegawai ketika mereka memandang pekerjaan mereka sebagai sesuatu yang menarik (Handoko, 2007). Kepuasan kerja pegawai berpengaruh secara langsung terhadap keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Table 1. 1 Absensi Pegawai Puskesmas Pulorejo 2021

Bulan	Rata-rata Absensi Pegawai/Minggu
Januari	11 orang
Februari	12 orang
Maret	9 orang
April	8 orang
Mei	11 orang
Juni	10 orang
Juli	11 orang
Agustus	12 orang
September	9 orang
Oktober	10 orang
November	9 orang
Desember	11 orang
Total	123 orang/minggu
Rata-Rata/bulan	31 orang/bulan

Sumber : Bagian Personalia Puskesmas Pulorejo Ngoro Jombang.

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa rata-rata tingkat absensi pegawai pada Puskesmas Pulorejo sangat tinggi yakni sebanyak 31 orang per bulan dari total 89 pegawai. Seorang pegawai yang meninggalkan pekerjaan tanpa informasi atau hak cuti dianggap tidak hadir atau absen. Menurut Flippo dalam Supriyanto (2010), tingginya tingkat absensi pada sebuah instansi akan membuat kinerja instansi terpengaruh karena akan mengakibatkan terjadinya keterlambatan pada penyelesaian pekerjaan, penurunan kinerja pegawai yang lain dan akhirnya membuat tujuan instansi

sulit untuk dicapai. Menurut Robbins (2006), tingkat absensi yang tinggi mengindikasikan ketidakpuasan pegawai dan akan berdampak pada kerugian perusahaan.

Tabel 1. 2 Kunjungan Pasien Puskesmas Pulorejo Tahun 2019-2021

No.	Bulan	2019	2020	2021
1.	Januari	1570	708	1879
2.	Februari	1342	782	1672
3.	Maret	1099	806	2393
4.	April	1320	796	2177
5.	Mei	1505	601	1800
6.	Juni	1463	692	2369
7.	Juli	1503	703	2143
8.	Agustus	1305	697	1648
9.	September	1208	850	1842
10.	Oktober	1303	874	2526
11.	November	1256	866	2248
12.	Desember	1072	658	2478
Jumlah		15948	9033	25175

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa kunjungan terbanyak adalah pada tahun 2021. Hal ini mendukung pernyataan para pegawai bahwa motivasi untuk bekerja mereka menurun bahkan memilih untuk tidak masuk kerja yang dibuktikan dengan tingginya angka absensi di tahun 2021 pada tabel 1.1. Dengan banyaknya jumlah pasien sedangkan absensi pegawai tinggi tentunya akan

mempengaruhi kinerja seluruh pegawai karena kekurangan tenaga kerja yang akan berakibat pada lamanya penanganan pada pasien.

Pada studi yang diperoleh oleh peneliti pada Puskesmas Pulorejo diperoleh data bahwa kinerja pada pegawai masih rendah. Hal ini dibuktikan dengan data cakupan pelayanan kesehatan yang diperoleh dari arsip Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang.

Tabel 1.3 Cakupan Pelayanan Kesehatan Puskesmas Pulorejo

No.	Kategori	2020			2021			trends
		Jumlah	Capaian	Persentase	Jumlah	Capaian	Persentase	
1.	Bayi	668	701	104,9%	708	612	86,4%	Turun
2.	Balita	3.250	3.073	94,5%	3.438	3.092	89,9%	Turun
3.	Peserta Didik	6.691	6.691	100,0%	7.669	7.669	100,0%	Tetap
4.	Usia Produktif	33.065	34.946	105,6%	29.445	26.674	90,5%	Turun
5.	Usia Lanjut	7.628	6.037	79,1%	5.729	4.951	86,4%	Naik
6.	Penderita Hipertensi	12.681	11.805	93,0%	13.660	10.940	80,0%	Turun
7.	Diabetes Mellitus	1.174	1.186	101,0%	1.245	1.063	85,3%	Turun
8.	Orang dalam Gangguan Jiwa	88	89	101,1%	82	67	81,7%	Turun

Sumber : arsip dinas kesehatan

Berdasarkan tabel 1.3 dapat diketahui bahwa terjadi penurunan cakupan pelayanan kesehatan pada Puskesmas Pulorejo pada kategori bayi, balita, usia produktif, penderita hipertensi, penderita diabetes mellitus dan orang dalam gangguan jiwa. Kategori cakupan pelayanan yang mengalami penurunan sebanyak 6 dari 8 kategori. Banyaknya cakupan pelayanan yang menurun mengindikasikan adanya penurunan kinerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas maka peneliti mengajukan penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Puskesmas Pulorejo Ngoro Jombang.”

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Pulorejo?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Pulorejo?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Pulorejo?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Pulorejo yang dimediasi oleh kepuasan kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Pulorejo.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Pulorejo.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di puskesmas Pulorejo.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Pulorejo yang dimediasi kepuasan kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini merupakan suatu kesempatan bagi peneliti guna menerapkan apa yang sudah didapatkan di bangku kuliah untuk diimplementasikan pada masyarakat umum.

2. Bagi Akademis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran juga sebagai bentuk pengimplementasian ilmu dari bangku kuliah tentang kinerja pegawai, kepuasan kerja pegawai dan motivasi kerja pegawai, pada bidang Manajemen Sumberdaya Manusia.

3. Bagi Lembaga

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran, informasi beserta sumbangan pemikiran tentang motivasi dan kepuasan kerja yang bermanfaat untuk mencapai kinerja pegawai yang maksimal pada Puskesmas Pulorejo

sehingga nantinya akan membantu pertimbangan pengambilan keputusan untuk Puskesmas Pulorejo yang lebih baik lagi.

4. Bagi Pihak yang Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu pemecahan masalah pihak lain dalam menghadapi permasalahan yang sama. Hasil penelitian ini juga bisa dijadikan referensi untuk mengembangkan ide-ide penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan motivasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.