

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sistem Kesehatan Nasional dirancang dengan subsistem yang dibentuk sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia (2012). Salah satu subsistem yang menjadi bagian integral dari sistem ini adalah subsistem sumber daya manusia, yang bertanggung jawab untuk mengelola, mengembangkan, dan memastikan ketersediaan serta kualitas tenaga kesehatan dan pendukung kesehatan yang memadai untuk mendukung berjalannya sistem kesehatan secara efektif dan efisien.

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam setiap pelaksanaan kegiatan organisasi. Keberadaan SDM menentukan arah kegagalan atau keberhasilan suatu organisasi. Menurut Mangkunegara (2019) mengatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat.

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) semakin penting, terutama dalam pembahasan Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) untuk pembangunan kesehatan. Manajemen SDM tidak hanya mengatur hubungan dan peran tenaga kerja, tetapi juga berdampak langsung pada efektivitas dan efisiensi pelayanan kesehatan. Dengan pengelolaan baik

terhadap SDM, tujuan kesehatan dapat tercapai, kondisi pegawai di sektor kesehatan dapat diperbaiki, dan pada akhirnya memberikan manfaat yang lebih luas kepada masyarakat. Dengan kata lain, Manajemen SDM tidak hanya menjadi kebutuhan organisasional, tetapi juga kunci dalam pembangunan kesehatan yang berkelanjutan (Kementerian Kesehatan, 2020).

Penerapan manajemen SDM yang efektif di puskesmas sangatlah penting untuk memastikan terselenggaranya layanan kesehatan yang berkualitas dan berkelanjutan bagi masyarakat. Sesuai dengan Kemenkes No. 857/2009 dan Perpres No 72 2012 yang menjelaskan bahwa dalam subsistem upaya kesehatan menempatkan puskesmas sebagai garda terdepan layanan kesehatan tingkat dasar. Puskesmas mempunyai peran yang sangat strategis sebagai institusi pelaksana teknis, sehingga dituntut memiliki kemampuan dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan primer melalui peningkatan kinerja sumber daya manusianya (Ilham, 2022).

Kualitas pelayanan puskesmas pasca pandemi COVID-19 masih menjadi sorotan yang signifikan di kalangan masyarakat, karena puskesmas dianggap sebagai garda terdepan dalam penyediaan layanan kesehatan bagi masyarakat luas, dan berbagai masalah yang sering kali terjadi dalam pelayanan di puskesmas kerap dihubungkan dengan buruknya kinerja pegawai, yang mencakup aspek keterlambatan dalam memberikan pelayanan, ketidaksinkronan antar pegawai dalam menangani pasien, kurangnya perhatian terhadap kebersihan dan sanitasi, kurangnya inisiatif untuk memperbaiki kualitas layanan, kurangnya komunikasi yang efektif dengan

pasien, serta beban kerja yang berlebihan (Saguni, Widyawati, & Muhammad Hidayat Djabbari, 2023)

Menurut Adhari (2021) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Menurut Kasmir (2019) menyebutkan kinerja pegawai merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh sejumlah faktor, baik secara langsung dan tidak langsung yang melibatkan aspek kemampuan, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan, loyalitas, komitmen dan disiplin.

Penelitian menurut Soejarminto & Hidayat (2023) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri Mm2100 Cikarang” disebutkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Motivasi kerja mempunyai  $t_{hitung} = 3,014 > t_{tabel} = 2,003$  dengan tingkat signifikan sebesar  $0.004 > 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja mempunyai  $t_{hitung} = 5,063 > t_{tabel} = 2,003$  dengan Tingkat signifikan sebesar  $0.000 > 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja

mempunyai  $t_{hitung} = 2,840 > t_{tabel} = 2,003$  dengan tingkat signifikan sebesar  $0,006 > 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan Laporan Kinerja Kementerian Kesehatan Republik Indonesia Tahun 2022, terdapat beberapa indikator kinerja kesehatan yang menunjukkan bahwa kinerja tersebut masih kurang optimal dan belum mencapai tujuan yang ditetapkan Kementerian Kesehatan. Salah satunya adalah persentase kabupaten/kota yang tidak memenuhi kualitas kesehatan lingkungan. Dari total 514 kabupaten/kota, 241 kota telah mencapai sekitar 40% dari target 100%. Di sisi lain, peringkat pengembangan sistem manajemen sumber daya manusia tetap berada di angka 1,70 dari nilai tertinggi 2,00. Jumlah pelanggaran disiplin yang dilakukan pegawai Kementerian Kesehatan RI masih tinggi sehingga belum tercapai batas atas namun jumlah pelanggaran disiplin pegawai pada Tahun 2022 sebanyak 89,89% atau 9 orang. (Kementerian Kesehatan, 2022).

Laporan Dinas Kesehatan Kota Padang Tahun 2022 ditemukan ada beberapa puskesmas yang tidak mencapai target penilaian kinerja tahun 2022 yaitu Puskesmas Bungus dengan capaian cakupan pelayanan kesehatan 76,54% dan cakupan manajemen puskesmas 8,6 dengan kategori kinerja kurang baik. Puskesmas Parak Karakah dengan capaian cakupan pelayanan kesehatan 76,14% dan cakupan manajemen puskesmas 4,3 dengan kategori kinerja kurang baik. Puskesmas Pagambiran dengan capaian cakupan

pelayanan kesehatan 75,75% dan cakupan manajemen puskesmas 8,2 dengan kategori kurang baik. (Dinas Kesehatan Kota Padang, 2022).

Berdasarkan Hasil Verifikasi Penilaian Kinerja Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Padang pada cakupan pelayanan kesehatan Puskesmas Pagambiran tahun 2022 dengan cakupan 75,75% hal ini mengalami penurunan dari tahun 2021 sebelumnya dengan cakupan mencapai 77,34% sedangkan cakupan manajemen Puskesmas Pagambiran pada tahun 2021 dengan cakupan 8,1 dan pada tahun 2022 dengan cakupan 8,2. Pada cakupan manajemen Puskesmas Pagambiran memiliki selisih kenaikan paling sedikit dibandingkan Puskesmas Bungus yang mengalami peningkatan cakupan manajemen sebesar 0,3 (Dinas Kesehatan Kota Padang, 2022).

Berdasarkan survei awal yang dilakukan peneliti pada tanggal 22 Maret 2024 terhadap 5 pegawai Puskesmas Pagambiran, diperoleh hasil pada 5 pegawai yang disurvei, menunjukkan 4 pegawai memiliki kinerja kurang baik karena masih banyak pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. 4 pegawai tidak menunjukkan disiplin kerja yang baik karena kurang motivasi terhadap pekerjaan. 4 pegawai mempunyai motivasi kerja yang rendah karena kurangnya penghargaan dan pengakuan. 3 pegawai menyatakan lingkungan kerja fisik kurang baik karena kurang mendukung suasana kerja. Berdasarkan hasil survei, Puskesmas Pagambiran dinyatakan salah satu puskesmas dengan kinerja kurang baik di Kota Padang.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Puskesmas Pagambiran Kota Padang Tahun 2024”

## **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Puskesmas Pagambiran Kota Padang Tahun 2024”?

## **C. Tujuan**

### **1. Tujuan Umum**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di puskesmas Pagambiran Kota Padang Tahun 2024

### **2. Tujuan Khusus**

- a. Mengetahui distribusi frekuensi disiplin kerja pada Puskesmas Pagambiran Kota Padang Tahun 2024
- b. Mengetahui distribusi frekuensi motivasi kerja pada Puskesmas Pagambiran Kota Padang Tahun 2024
- c. Mengetahui distribusi frekuensi lingkungan kerja pada Puskesmas Pagambiran Kota Padang Tahun 2024
- d. Mengetahui distribusi frekuensi kinerja pegawai pada Puskesmas Pagambiran Kota Padang Tahun 2024
- e. Mengetahui hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Puskesmas Pagambiran Kota Padang Tahun 2024

- f. Mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Puskesmas Pagambiran Kota Padang Tahun 2024
- g. Mengetahui hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada Puskesmas Pagambiran Kota Padang Tahun 2024

#### **D. Manfaat**

##### **1. Manfaat teoritis**

###### **a. Bagi peneliti**

Memperluas wawasan, pengetahuan dan pengalaman peneliti mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Puskesmas Pagambiran. Sebagai media penerapan dan pengembangan keterampilan peneliti berdasarkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan

###### **b. Bagi peneliti lain**

Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang berharga sebagai referensi atau perbandingan bagi peneliti lain yang tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai kinerja pegawai. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber informasi yang relevan dan membantu memperluas pengetahuan di bidang yang sama.

##### **2. Manfaat praktis**

###### **a. Bagi insitusi pendidikan**

Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi tambahan untuk penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

di Puskesmas khususnya pada Program Kesehatan Masyarakat di Stikes Alifah Padang.

b. Bagi puskesmas

Sebagai bahan masukan dan evaluasi dalam rangka meningkatkan dan mengoptimalkan kinerja pegawai khususnya peningkatan disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik.

### **E. Ruang Lingkup**

Penelitian ini membahas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Puskesmas Pagambiran Kota Padang Tahun 2024. Variabel independen dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja sedangkan variabel dependen ialah kinerja pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain penelitian *cross-sectional*. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret sampai Agustus 2024 di Puskesmas Pagambiran Kota Padang, Sumatera Barat. Populasi adalah seluruh pegawai di Puskesmas Pagambiran yaitu sebanyak 54 orang. Sampel untuk penelitian ini menggunakan teknik *total sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan metode angket. Analisis data yang digunakan adalah analisis univariat dalam bentuk distribusi frekuensi dan analisis bivariat menggunakan uji statistik yaitu uji *chi-square*.