

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia kesehatan (SDMK) merupakan salah satu komponen penting dalam pembangunan kesehatan. SDMK diperlukan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan yang optimal dan juga sebagai pelaksana upaya dan pelayanan kesehatan untuk mencapai tujuan pembangunan kesehatan. Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2012 tentang Sistem Kesehatan Nasional, sumber daya manusia kesehatan adalah tenaga kesehatan (termasuk tenaga kesehatan strategis) dan tenaga pendukung/penunjang kesehatan yang terlibat dan bekerja serta mengabdikan dirinya dalam upaya dan manajemen kesehatan (Kemenkes RI, 2021).

Pengembangan dan pemberdayaan sumber daya manusia (SDM) meliputi perencanaan kebutuhan dan program sumber daya manusia yang diperlukan pengadaan yang meliputi pendidikan tenaga kesehatan dan pelatihan sumber daya manusia kesehatan, pendayagunaan sumber daya manusia kesehatan termasuk peningkatan kesejahteraannya, dan pembinaan serta pengawasan mutu sumber daya manusia kesehatan (Kemenkes RI, 2021).

Menurut Wirawan (2019) Sumber daya manusia merupakan faktor penting penentuan kesuksesan organisasi atau instansi dalam mencapai tujuannya, karena berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan

sangat tergantung pada kemampuan SDM atau karyawannya dalam menjalankan tugas yang diberikan. Kemampuan karyawan dalam menjalankan tugasnya dapat dilihat melalui kinerjanya, sehingga kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi keberhasilan perusahaan. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2019).

Menurut Mangkunegara (2017) Kinerja Tenaga kesehatan yang baik ditandai dengan adanya kualitas kerja yang baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh pemimpin dengan tepat sesuai waktu yang ditentukan dan dapat mencapai setiap target yang telah ditetapkan oleh instansi. Kinerja Tenaga Kesehatan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut mempengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja (Kasmir, 2019).

Caldwell dan O' Reilly (2018), memberikan bukti tidak langsung bahwa kinerja yang baik dapat menyebabkan kepuasan kerja. Mereka menemukan bahwa kemampuan karyawan yang sesuai dengan persyaratan pekerjaan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Orang yang lebih mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan kinerja yang baik cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi (Caldwell dan Reilly, 2018)

Penelitian menurut Abdul (2019) dengan judul “Kepuasan Kerja dan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kecamatan Blitar” mengatakan bahwa salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kepuasan kerja, sehingga perlu diketahui kondisi kepuasan kerja dan kinerja karyawan di puskesmas. Dimana didapatkan  $P\text{-value}=0,005$  yang artinya terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Abdul, 2019).

Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat kerja yang dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan dengan rekan kerja (Kasmir, 2019).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Sihaloho (2019), dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan di Puskesmas Kecamatan Tahuna Barat Kabupaten Kepulauan Sanghie didapatkan hasil  $p\text{-value} = 0,01$  yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kualitas pelayanan di Puskesmas Kecamatan Tahuna Barat.

Lingkungan kerja yang aman dan nyaman secara fisik maupun non fisik serta fasilitas kerja yang mendukung pekerjaan para pegawai sangat perlu diperhatikan di Puskesmas guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, agar para pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik (Kasmir, 2019).

Laporan kinerja Kementerian Kesehatan Republik Indonesia pada tahun 2021 dari beberapa indikator kinerja kesehatan memiliki kinerja yang masih kurang dan tidak mencapai target yang ditetapkan kementerian kesehatan diantaranya, persentase kabupaten/kota yang memenuhi kualitas kesehatan lingkungan tercapai sebanyak 142 kabupaten/kota dari total 514 kabupaten/kota atau sebesar 27% dari yang ditargetkan sebesar 100%. Persentase kehadiran pegawai kesehatan sebesar 80% belum mencapai dari yang ditargetkan sebesar 95%. Persentase kinerja tenaga kesehatan dengan kinerja baik mencapai 80% belum mencapai dari yang ditargetkan sebesar 100% (Kemenkes RI, 2021)

Laporan Dinas Kesehatan Kota Padang Tahun 2021 didapatkan bahwa banyak program kesehatan yang tidak mencapai target diantaranya tahun 2021 ibu hamil yang ada di Kota Padang sebanyak 17.317 orang dengan capaian K1 sebanyak 15.602 orang (82,2%) dan K4 sebanyak orang (77,9%). Jika dibanding tahun 2020 capaian ini menurun, yakni K1 = 90,1% dan K4 = 81,9 %, untuk capaian pemberian vitamin A pada ibu nifas mengalami

penurunan dari 87,9% (13.311 orang) di tahun 2020 menjadi 70,3% di tahun 2021 (9.497 orang) dan bayi yang mendapat pelayanan kesehatan sebesar (69,1) capaian ini menurun dari tahun sebelumnya (76.8%) dan masih dari target Tahun 2021 yaitu 95% (Dinas Kesehatan Kota Padang, 2021).

Berdasarkan laporan Dinkes Padang dari 23 unit puskesmas yang ada terdapat dua Puskesmas dengan penilai kinerja rendah pada capaian programnya yaitu puskesmas Rawang (71,29%) dan Puskesmas Koto Panjang Ikua Koto (67,98%). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa puskesmas Koto Panjang Ikua Koto masih banyak capaian program yang belum mencapai target. Data awal yang didapatkan di Puskesmas Koto Panjang Ikua Koto menyebutkan bahwa terdapat beberapa program ditahun 2021 yang tidak sesuai dengan target yang ditentukan seperti pelayanan kesehatan usia produktif (29,98%), pelayanan kesehatan pada lanjut usia (54,53%), kesehatan pelayanan balita (66,02%), pelayanan kesehatan bayi baru lahir (83,46%) dan masih ada beberapa program lainnya yang belum mencapai target. Hal tersebut membuktikan bahwa kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Koto Panjang Ikua Koto masih belum maksimal.

Wawancara yang dilakukan dengan Kepala Tata Usaha Puskesmas Koto Panjang Ikua Koto diketahui bahwa puskesmas memiliki data tentang kinerja tenaga kesehatan, namun hanya sebatas formalitas untuk pelaporan saja. Seperti ada 20 orang tenaga kesehatan dengan kinerja kurang baik diberi rentang nilai dari 50/60, 10 orang tenaga kesehatan dengan kinerja baik diberi rentang nilai dari 70/80 dan ada 15 orang tenaga kesehatan dengan kinerja

sangat baik diberi rentang nilai dari 90/100. Berdasarkan survey awal yang peneliti lakukan pada tanggal 9 Februari 2023 kepada 9 orang tenaga kesehatan Puskesmas Koto Panjang Ikua Koto didapatkan hasil bahwa 6 orang (67%) tenaga kesehatan memiliki kinerja kurang baik karena masih banyak tenaga kesehatan yang tidak menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, 5 orang (56%) tenaga kesehatan menyatakan kepuasan kerja kurang puas karena kurang kerja sama dengan rekan kerja, dan 5 orang (56%) tenaga kesehatan menyatakan lingkungan kerja kurang baik karena lingkungan kerja yang kurang mendukung suasana kerja, jadi dapat disimpulkan bahwa Puskesmas Koto Panjang Ikua Koto sebagai salah satu puskesmas dengan kinerja kurang baik di Kota Padang.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai “Hubungan Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Koto Panjang Ikua Koto Tahun 2023”.

## **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada hubungan kepuasan kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Koto Panjang Ikua Koto Tahun 2023 ?

## **C. Tujuan**

### **1. Tujuan umum**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Koto Panjang Ikua Koto tahun 2023.

## 2. Tujuan khusus

- a. Diketahui distribusi frekuensi kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Koto Panjang Ikuwa Koto Tahun 2023.
- b. Diketahui distribusi frekuensi kepuasan kerja di Puskesmas Koto Panjang Ikuwa Koto Tahun 2023.
- c. Diketahui distribusi frekuensi lingkungan kerja di Puskesmas Koto Panjang Ikuwa Koto Tahun 2023.
- d. Diketahui hubungan kepuasan kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Koto Panjang Ikuwa Koto Tahun 2023.
- e. Diketahui hubungan lingkungan kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Koto Panjang Ikuwa Koto Tahun 2023.

## D. Manfaat

### 1. Manfaat teoritis

- a. Bagi peneliti

Menambah wawasan dan ilmu pengetahuan serta pengalaman peneliti terkait hubungan kepuasan kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas. Sebagai media untuk menerapkan dan mengembangkan kompetensi diri sesuai dengan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan.

- b. Bagi peneliti lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pustaka atau bahan pembandingan untuk penelitian lanjutan oleh peneliti lain terkait dengan kinerja tenaga kesehatan.

## 2. Manfaat praktis

### a. Bagi insitusi pendidikan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan referensi karya tulis penelitian khususnya bagi program studi kesehatan masyarakat di STIKES Alifah padang, terkait hubungan kepuasan kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas.

### b. Bagi Puskesmas

Sebagai bahan masukan dan bahan evaluasi agar mampu meningkatkan dan mengoptimalkan kinerja tenaga kesehatan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja terutama untuk tenaga kesehatan.

## E. Ruang Lingkup

Penelitian ini membahas tentang hubungan kepuasan kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Koto Panjang Iku Koto tahun 2023. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja dan lingkungan kerja sedangkan variabel dependen ialah kinerja tenaga kesehatan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain penelitian *cross sectional*. Penelitian ini telah dilakukan di Puskesmas Koto Panjang Iku Koto Kota Padang Sumatera Barat pada bulan Maret-Juli 2023. Populasi adalah seluruh tenaga kesehatan di Puskesmas Koto Panjang Iku Koto yaitu sebanyak 44 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik total *sampling* dengan memperhatikan kriteria



inklusi dan eksklusi yang berjumlah 35 orang. Pengumpulan data dilakukan pada tanggal 29 Mei-3 Juni 2023 menggunakan kuesioner dengan metode wawancara. Analisis data yang digunakan adalah analisis univariat dalam bentuk distribusi frekuensi dan analisis bivariat menggunakan uji statistik yaitu uji *chi-square*.

