

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Motivasi merupakan karakteristik psikologis manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Hal ini termasuk faktor-faktor yang menyalurkan dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu. Motivasi merupakan proses kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut untuk memuaskan kebutuhan sejumlah individu. Meskipun secara umum motivasi merujuk pada upaya yang dilakukan guna mencapai setiap sasaran, di sini kita merujuk pada sasaran organisasi karena fokus kita adalah perilaku yang berkaitan dengan kerja (Ghozali, 2019).

Istilah motivasi memiliki pengertian yang beragam baik yang berhubungan dengan perilaku individu maupun perilaku organisasi. Namun, apapun pengertiannya, motivasi merupakan unsur penting dalam diri manusia yang berperan mewujudkan keberhasilan dalam usaha atau pekerjaan manusia. Teori motivasi yang paling dikenal mungkin adalah Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow. Maslow adalah *psikolog humanistic* yang berpendapat bahwa pada diri tiap orang terdapat hierarki lima kebutuhan, yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri (Ghozali, 2019).

David McClelland menyebutkan ada tiga kelompok motivasi kebutuhan yang dimiliki seseorang yaitu kebutuhan berprestasi, kebutuhan

kekuasaan dan kebutuhan afiliasi. Kebutuhan prestasi (*achievement*) yaitu adanya keinginan untuk mencapai tujuan yang lebih baik dari pada sebelumnya. Hal ini dapat dicapai dengan cara merumuskan tujuan, mendapatkan umpan balik, memberikan tanggung jawab pribadi dan bekerja keras. Kebutuhan kekuasaan (*power*) artinya yaitu adanya kebutuhan kekuasaan yang mendorong seseorang bekerja sehingga termotivasi dalam pekerjaannya. Cara bertindak dengan kekuasaan tergantung kepada pengalaman masa kanak-kanak, kepribadian, pengalaman kerja dan tipe organisasi. Kebutuhan afiliasi artinya kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Hal ini dapat dicapai dengan cara bekerja sama dengan orang lain dan sosialisasi (Ghozali, 2019).

Tugas dan fungsi dari petugas kesehatan di Puskesmas begitu luas dan kompleks sehingga puskesmas membutuhkan SDM yang profesional dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang menjadi tanggung jawab petugas dalam melayani pasien. Pelayanan kesehatan yang dilakukan kepada pasien di puskesmas diharapkan menjadi berdaya guna dan berhasil guna. Kinerja petugas kesehatan akan berhasil apabila memiliki tanggung jawab, mempunyai pengetahuan tentang manajemen puskesmas dan kemampuan memimpin orang lain di samping pengetahuan dan keterampilan klinis yang harus dikuasainya pula. Perilaku kerja yang diperlihatkan petugas lain datang dan pulang sebelum waktunya, meninggalkan ruangan saat jam kerja, kurang inisiatif melakukan pendekatan dan kurang kerja sama antar teman sejawat. Tugas tidak akan dapat diselesaikan dengan baik tanpa didukung oleh suatu kemauan dan motivasi. Jika seorang telah melaksanakan tugas dengan baik, maka dia akan

mendapatkan kepuasan terhadap hasil yang dicapai dan tantangan selama proses pelaksanaan. Kepuasan tersebut dapat tercipta dengan strategi memberikan penghargaan yang dicapai, baik berupa fisik maupun psikis dan peningkatan motivasi.

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan. Dengan adanya motivasi yang tepat para tenaga kesehatan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan puskesmas dalam mencapai tujuan dan berbagai sasannya, kepentingan-kepentingan pribadi para tenaga kesehatan tersebut akan tercakup pula. Dengan motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan, atau dengan kata lain bisa disimpulkan bahwa jika motivasi kerja pegawai rendah, antusiasme atau kerajinan pegawai di tempat kerja juga akan menurun dimana hal tersebut bisa mengurangi kinerja pegawai, disisi lain, jika motivasi kerja pegawai tinggi, pegawai cenderung lebih semangat dan rajin dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerja pegawai meningkat (Wulandari and Laksono, 2019; Evitalyn Luas.Adisti A.Rumayar, 2023).

Puskesmas Imbi memiliki 65 tenaga kesehatan yang terdiri dari, dokter umum, dokter gigi, bidan, perawat, sanitarian, petugas gizi, apoteker, asisten apoteker, tenaga kesmas, pekarya, tenaga administrasi, laboratorium, supir, tenag kebersihan dan security yang bertugas untuk melayani masyarakat setiap hari. Dalam menjalankan tugas sebagai tenaga kesehatan tentunya

terdapat banyak tantangan yang harus dihadapi oleh petugas yang dapat mempengaruhi kinerja kerjanya. Sebagai salah satu alternatif dalam menjamin mutu pelayanan petugas kesehatan maka diperlukan suatu dorongan berupa motivasi kerja.

Permasalahan yang sering kali muncul dalam pelayanan petugas kesehatan di puskesmas Imbi yaitu terkait masalah waktu pelayanan, mulai dari waktu kedatangan petugas yang kadang tidak sesuai aturan hingga pada jangka waktu pelayanan kesehatan yang tertunda akibat kelalaian petugas dalam menjalankan tugasnya. Selain itu ada pula masalah tunjangan kerja dan gaji petugas yang sering terlambat di bayarkan namun hal ini tidak terlalu berdampak terhadap pelayanan kesehatan petugas karena adanya rasa tanggung jawab dari setiap petugas untuk tetap melayani dengan sepenuh hati.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Gambaran Motivasi Kerja Petugas Kesehatan di Puskesmas Imbi Kota Jayapura Provinsi Papua”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “bagaimana Gambaran Motivasi Kerja Petugas Kesehatan di Puskesmas Imbi Kota Jayapura Provinsi Papua ?”

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Mengetahui gambaran motivasi kerja petugas kesehatan di Puskesmas Imbi Kota Jayapura Provinsi Papua.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengetahui gambaran tanggung jawab petugas kesehatan di Puskesmas Imbi Kota Jayapura Provinsi Papua
- b. Mengetahui gambaran prestasi kerja petugas kesehatan di Puskesmas Imbi Kota Jayapura Provinsi Papua.
- c. Mengetahui gambaran peluang untuk maju petugas kesehatan di Puskesmas Imbi Kota Jayapura Provinsi Papua
- d. Mengetahui gambaran pengakuan kerja petugas kesehatan di Puskesmas Imbi Kota Jayapura Provinsi Papua.
- e. Mengetahui gambaran pekerjaan yang menantang petugas kesehatan di Puskesmas Imbi Kota Jayapura Provinsi Papua

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Hasil dari penelitian ini dapat memberikan wawasan ilmu pengetahuan baru serta dapat di jadikan acuan untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan gambaran motivasi kerja petugas kesehatan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Puskesmas Imbi

Di harapkan penelitian ini menjadi bahan masukan dan pertimbangan di Puskesmas dalam pengambilan kebijakan terhadap kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Imbi Kota Jayapura.

b. Bagi Institusi Pendidikan

Di harapkan hasil penelitian ini dapat di jadikan acuan dalam pengambilan kebijakan terkait kerja sama antar mitra kerja khususnya di bidang ketenaga kerjaan dan kualitas tenaga kesehatan.

c. Bagi Dinas Kesehatan

Di harapkan hasil penelitian ini dapat menjadi sumber informasi dan menjadi pertimbangan dalam perancangan program kesehatan terkait kesejahteraan tenaga kesehatan.

d. Bagi Masyarakat

Di harapkan agar hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan informasi dan masukan bagi masyarakat dalam pemanfaatan Puskesmas dalam memperoleh pelayanan kesehatan yang tepat.

E. Keaslian Penelitian

Table 1.1. Keaslian Penelitian

No	Nama penelitian	Judul penelitian	Tahun	Metodel penelitian	Hasil
1.	Kursih Sulastriningsih dan Astrid Novita	Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Petugas Kesehatan Terhadap Kinerja dalam Penerapan Program Manajemen Terpadu Balita Sakit di Puskesmas Pasar Minggu	2019	Pendekatan kuantitatif dengan desain <i>cross-sectional</i>	Hasil penelitian menunjukkan Pengaruh langsung dan besarnya Motivasi Kerja Petugas Kesehatan terhadap Kinerja dalam penerapan MTBS di Puskesmas Pasar Minggu Jakarta Selatan Tahun 2018 sebesar 51.7%. Pengaruh tidak langsung motivasi Petugas Kesehatan terhadap kinerja dalam penerapan MTBS melalui kemampuan sebesar 3.3%.
2.	Nur Azizah Azis	Gambaran Motivasi Pelaksanaan Program Kesehatan Ibu Dan Anak Di Puskesmas Kampili Kab. Gowa Tahun 2018	2019	Penelitian yang deskriptif kualitatif sifatnya	Kemampuan pimpinan dalam memberikan motivasi dan bimbingan dalam fungsi pergerakan telah dilaksanakan, adanya bantuan program EMAS juga turut menjadi penunjang indikator keberhasilan program kerja karena adanya pelatihan dalam rangka meningkatkan skill para bidan.
3.	Rizki, M.D	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Pengembangan Karier Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Di Kota Jayapura.	2022	Pendekatan kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukan Bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi secara langsung memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.
4.	Mariance Wenda	Gambaran motivasi kerja pada kinerja petugas kesehatan ibu dan anak di Puskesmas Imbi Kota Jayapura Provinsi Papua	2023	Pendekatan kualitatif dengan desain <i>cross-sectional</i>	