

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pusat kesehatan masyarakat, juga dikenal sebagai puskesmas merupakan fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama yang menyelenggarakan dan mengoordinasikan pelayanan kesehatan promotif, preventif, kuratif, rehabilitatif, dan/atau paliatif di wilayah kerjanya. Puskesmas mempunyai fungsi memberikan pelayanan primer secara terintegrasi dengan tujuan pemenuhan kebutuhan kesehatan dalam setiap fase kehidupan, perbaikan determinan kesehatan atau faktor yang mempengaruhi kesehatan yang terdiri atas determinan sosial, ekonomi, komersial, dan lingkungan serta penguatan kesehatan perorangan, keluarga dan masyarakat (Permenkes RI, 2024).

Badan Pusat Statistika (BPS) melaporkan, jumlah pusat kesehatan masyarakat (puskesmas) di Indonesia sebanyak 10.416 unit pada 2023. Jumlah tersebut naik 0,4% atau bertambah 42 unit dari tahun sebelumnya yang sebanyak 10.374 unit. Pada tahun 2024, Jawa Barat memiliki 1.110 puskesmas di antara desa dan kelurahan yang memiliki sarana kesehatan. Selain itu, ada juga data yang menyebutkan total 1.080 puskesmas di Jawa Barat berdasarkan dashboard puskesmas Kemenkes. Bisa juga dilihat dari data lain bahwa di Jawa Barat terdapat 292 Puskesmas Rawat Inap dan 796 Puskesmas Non Rawat Inap. Sedangkan di Kabupaten Purwakarta terdapat sebanyak 20 puskesmas.

Upaya kesehatan yang dilaksanakan oleh puskesmas menurut Permenkes RI (2024) adalah segala bentuk kegiatan dan/atau serangkaian kegiatan yang dilakukan secara terpadu dan berkesinambungan untuk memelihara dan meningkatkan derajat kesehatan masyarakat dalam bentuk promotif, preventif, kuratif, rehabilitatif, dan/atau paliatif oleh pemerintah pusat, pemerintah daerah, dan/atau masyarakat.

Tuntutan akan kebutuhan masyarakat khususnya di bidang kesehatan pada era global saat ini terus berganti. Di era global dan digital ini dibutuhkan kompetensi tenaga kesehatan yang lebih kompleks, selain kompetensi profesional, diperlukan kompetensi baru berupa literasi data, literasi teknologi dan literasi manusia

dilengkapi dengan kompetensi interprofesional agar dapat membangun kultur pelayanan kesehatan secara interdisiplin.

Adanya tuntutan yang sangat tinggi dari masyarakat terhadap kualitas pelayanan, khususnya di bidang pemberi layanan kesehatan yang lebih profesional merupakan suatu fenomena yang harus segera diselesaikan oleh instansi penyedia layanan kesehatan di masyarakat, untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan sehingga kebutuhan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan dapat terpenuhi secara maksimal.

Capaian kinerja puskesmas merupakan indikator utama dalam menilai efektivitas layanan kesehatan yang disediakan untuk masyarakat. Namun, belakangan ini, terdapat kekhawatiran bahwa pencapaian kinerja Puskesmas belum memenuhi target yang telah ditetapkan. Hal ini mengundang perhatian serius karena berpotensi berdampak negatif pada kesejahteraan dan kesehatan masyarakat secara keseluruhan (Syafira et al, 2023).

Tuntutan kinerja Puskesmas mencakup pencapaian target pelayanan kesehatan, baik upaya kesehatan masyarakat (UKM) maupun upaya kesehatan perorangan (UKP), serta peningkatan mutu dan efisiensi layanan. Penilaian kinerja Puskesmas (PKP) dilakukan secara sistematis untuk mengukur sejauh mana Puskesmas berhasil mencapai tujuan yang ditetapkan. Dengan tuntutan tersebut, Puskesmas sebagai institusi pelayanan kesehatan utama yang memainkan peran penting dalam sistem kesehatan nasional, diharapkan dapat memenuhi tuntutan tersebut dengan berbagai upaya dalam mengatasinya dan memerlukan keunggulan khusus untuk mencapai kesuksesan. Kesuksesan tersebut dapat dicapai dengan memanfaatkan aset yang tersedia, termasuk sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan mampu melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. SDM memiliki peran penting dan signifikan dalam struktur organisasi (Aulliya, 2022).

Semua individu yang terlibat secara aktif dan profesional di sektor kesehatan baik yang telah mengenyam pendidikan kesehatan formal maupun tidak dianggap sebagai sumber daya manusia (SDM) kesehatan untuk jenis pekerjaan tertentu yang membutuhkan inisiatif (Agustina & Salmah, 2021). SDM kesehatan penting karena

merencanakan, mengarahkan, dan melaksanakan pengembangan kesehatan (Zhafira et al., 2022). Tanpa jenis dan jumlah pekerja yang tepat, pengembangan kesehatan tidak dapat berfungsi dengan baik. Selain menjadi tenaga kesehatan profesional yang mencakup tenaga kesehatan strategis dan non-profesional, SDM kesehatan juga mendukung dan membantu tenaga kesehatan lain yang bekerja keras dan mendedikasikan diri untuk mengelola dan mempromosikan kesehatan. Kualitas dan kuantitas sumber daya manusia merupakan penggerak utama perkembangan suatu lembaga (Mubarok et al., 2020). Manusia merupakan komponen fundamental dari semua organisasi dan ikatan sosial yang mengikatnya. SDM diasumsikan sebagai subjek penggerak mode organisasi dalam esensi dasar organisasi. Sebagai komponen organisasi, SDM membutuhkan motivasi untuk meningkatkan output guna mencapai tujuan (Jannah, 2021).

Motivasi merupakan dorongan internal dari tenaga kesehatan untuk membantu orang lain dengan memberikan kontribusi positif bagi masyarakat dan pasien, Motivasi kerja merupakan komponen penting lainnya yang memengaruhi kinerja layanan kesehatan. Motivasi yang rendah dapat menghambat kinerja dan mempengaruhi kualitas layanan. Sebaliknya, motivasi yang lebih tinggi meningkatkan antusiasme, mendorong pembelajaran berkelanjutan, dan mendorong keterlibatan aktif dalam tugas sehari-hari (Stepvia et al., 2025).

Tenaga kesehatan merupakan sumber daya manusia yang ada di fasilitas pelayanan kesehatan termasuk puskesmas yang meliputi : perawat vokasi dan/atau ners, bidan vokasi dan/atau bidan profesi, tenaga promosi kesehatan dan ilmu perilaku dan/atau tenaga kesehatan masyarakat, epidemiolog kesehatan, tenaga sanitasi lingkungan, nutrisionis, apoteker, tenaga teknologi laboratorium medik, psikolog klinis, fisioterapis, dan terapis gigi dan mulut. Tenaga medis dan tenaga kesehatan yang memberikan pelayanan klinis harus memiliki kewenangan klinis untuk menjaga mutu pelayanan kesehatan.

Tenaga kesehatan yang sangat bermotivasi cenderung bekerja dengan penuh semangat, tanggung jawab, dan dedikasi dalam memberikan layanan kepada masyarakat. Motivasi berfungsi sebagai pendorong internal yang memengaruhi seberapa besar tenaga kesehatan bersedia mengeluarkan usaha, waktu, dan pikiran

mereka untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan cara yang paling efektif. Hal ini berdampak langsung pada pencapaian target pelayanan, kepuasan pasien, dan pembentukan lingkungan kerja yang produktif. Sebaliknya, tenaga kesehatan yang kurang termotivasi untuk bekerja akan menunjukkan performa yang kurang optimal, ditandai dengan tingkat kelelahan yang lebih tinggi, penurunan disiplin kerja, dan penurunan kepedulian terhadap kualitas pelayanan. Seringkali kurangnya motivasi disebabkan oleh hal-hal seperti kurangnya kesempatan untuk berkembang dalam karier, kompensasi yang tidak memadai, beban kerja yang berlebihan, dan kurangnya penghargaan terhadap kinerja. Akibatnya, manajemen puskesmas harus secara aktif membantu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan penghargaan untuk kinerja, dan menyediakan jenjang karier dan ruang pelatihan yang jelas untuk tenaga kesehatan. Tenaga kesehatan akan lebih mampu menjalankan tugas mereka sebagai pusat pelayanan kesehatan masyarakat dengan lebih banyak motivasi.

Pegawai yang kurang termotivasi dapat menyebabkan stres, frustrasi, dan kurangnya kepuasan kerja, yang dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan, sehingga cenderung menunjukkan penurunan kinerja dan produktivitas, yang dapat berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan. Dengan hal tersebut perlu upaya manajemen puskesmas dalam meningkatkan motivasi pegawai.

Beban kerja yang berlebihan atau terlalu sedikit dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Islami et al (2023) mengemukakan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai sangat nyata dan signifikan. Peningkatan beban kerja dapat menyebabkan penurunan kinerja pegawai. Beban kerja yang berlebihan dapat merugikan kinerja, produktivitas, kesehatan, dan semangat kerja pegawai. Pegawai yang terbebani dengan tugas yang berat dapat memberikan dampak negatif pada kinerja keseluruhan perusahaan, termasuk kesulitan dalam melayani pasien dengan fokus dan penundaan dalam menyelesaikan tugas.

Permenkes RI Nomor 43 tahun 2017 menjelaskan bahwa beban kerja merujuk pada sejumlah tugas atau hasil yang harus dicapai dalam periode waktu tertentu. Menurut Krisdiana et al (2022) tingginya beban kerja dapat berdampak negatif pada kinerja

pegawai yang pada gilirannya menyebabkan penurunan efektivitas mereka dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan secara keseluruhan.

Beban kerja merupakan tugas–tugas yang diberikan pegawai untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Menurut Sedarmayanti (2020) beban kerja merupakan perbandingan antara kemampuan atau kapasitas seseorang dengan tuntutan atau banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan. Jika tuntutan lebih besar dari kapasitas, maka individu mengalami kelebihan beban kerja (*overload*).

Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan tubuh dan pikiran serta memicu respon emosional seperti sakit kepala, masalah pencernaan, dan iritabilitas. Sedangkan beban kerja yang terlalu ringan dengan rutinitas yang monoton dapat menimbulkan rasa bosan. Kebosanan dalam pekerjaan sehari-hari karena sedikitnya jumlah tugas dapat mengurangi konsentrasi pada pekerjaan dan berpotensi mengancam produktivitas para pekerja. (Fitriantini et al., 2019).

Puskesmas Sukatani merupakan institusi pelayanan kesehatan di wilayah kerja Kecamatan Sukatani Kabupaten Purwakarta yang mempunyai tugas menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang terintegrasi meliputi siklus hidup dalam meningkatkan kesehatan masyarakat yang optimal. Puskesmas Sukatani memiliki sumber daya manusia berjumlah 70 pegawai dengan rincian 60 tenaga kesehatan dan 10 tenaga non kesehatan. Hasil studi pendahuluan berdasarkan pembagian tugas dan wewenang pegawai menunjukkan bahwa 28 (46,7%) tenaga kesehatan mendapat tugas rangkap dan 32 (53,3%) mendapat tugas sesuai peran dan fungsinya. Hal tersebut menunjukkan adanya beban kerja yang bertambah pada 46,7% tenaga kesehatan. Pada laporan kinerja puskesmas menunjukkan bahwa terdapat beberapa program yang memiliki kriteria kurang, diantaranya : capaian gizi, PPI, Ausrem, kesling, cakupan PTM, serta perkesmas. Pencapaian kinerja dengan kriteria kurang ini disebabkan oleh adanya rangkap jabatan petugas yang melaksanakannya. Hasil studi pendahuluan tersebut, menunjukkan bahwa persepsi pegawai merasakan masih kurangnya motivasi dari manajemen puskesmas, sedangkan beban kerja yang dirasakan pegawai cukup berat. Puskesmas Sukatani telah berupaya dalam mengurangi beban kerja, diantaranya dengan pembagian

penanggungjawab dan pelaksana program-program dan melaksanakan pelatihan dan *transfer knowledge* dari peserta pelatihan kepada pegawai lainnya. Akan tetapi dengan keterbatasan anggaran, belum dapat memenuhi kebutuhan pegawai. Apabilah hal ini dibiarkan dapat berpengaruh terhadap kinerja, mutu dan kualitas pelayanan puskesmas Sukatani.

Berdasarkan fenomena masalah yang terjadi di Puskesmas Sukatani Kabupaten Purwakarta, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja dan motivasi kerja pegawai khususnya tenaga kesehatan, dengan judul "**Pengaruh Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Sukatani Purwakarta**".

1.2 Rumusan Masalah

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Pegawai yang kurang termotivasi dapat menyebabkan stres, frustrasi, dan kurangnya kepuasan kerja, yang dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan, sehingga cenderung menunjukkan penurunan kinerja dan produktivitas, yang dapat berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan.

Masalah yang terjadi di Puskesmas Sukatani saat ini adalah rendahnya motivasi kerja tenaga kesehatan yang dapat dilihat dari kurang disiplin dalam jam kerja, indikator program tidak mencapai target dan berleha-leha dalam melaksanakan pekerjaan.

Hasil studi pendahuluan berdasarkan pada laporan kinerja puskesmas menunjukkan bahwa terdapat beberapa program yang memiliki kriteria kurang, diantaranya : capaian gizi, PPI, Ausrem, kesling, cakupan PTM, serta perkesmas. Pencapaian kinerja dengan kriteria kurang ini disebabkan oleh adanya rangkap jabatan petugas yang melaksanakannya, sehingga menimbulkan beban kerja pegawai yang cukup tinggi.

Beban kerja merupakan tugas-tugas yang diberikan pegawai untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga

kerja. Beban kerja yang berlebihan dapat merugikan kinerja, produktivitas, kesehatan, dan semangat kerja pegawai. Pegawai yang terbebani dengan tugas yang berat dapat memberikan dampak negatif pada kinerja keseluruhan perusahaan, termasuk kesulitan dalam melayani pasien dengan fokus dan penundaan dalam menyelesaikan tugas. Beban kerja yang berlebihan atau terlalu sedikit dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Berdasarkan data pada struktur organisasi dan tata kelola Puskesmas Sukatani menunjukkan bahwa pembagian tugas dan wewenang pegawai sebanyak 32 (53,3%) tenaga kesehatan mendapat tugas rangkap dan 28 (46,7%) mendapat tugas sesuai peran dan fungsinya. Hal tersebut menunjukkan adanya beban kerja yang bertambah pada 53,3% tenaga kesehatan. Puskesmas Sukatani telah berupaya dalam mengurangi beban kerja, diantaranya dengan pembagian penanggungjawab dan pelaksana program-program dan melaksanakan pelatihan dan *transfer knowledge* dari peserta pelatihan kepada pegawai lainnya. Akan tetapi dengan keterbatasan anggaran, belum dapat memenuhi kebutuhan pegawai. Apabilah hal ini dibiarkan dapat berpengaruh terhadap kinerja, mutu dan kualitas pelayanan Puskesmas Sukatani. Berdasarkan permasalahan tersebut diatas, belum ada penelitian ataupun kajian permasalahan tersebut, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan kajian lebih mendalam terkait pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Sukatani.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah, maka pertanyaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran motivasi kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Sukatani Purwakarta?
2. Bagaimana beban kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Sukatani Purwakarta?
3. Bagaimana karakteristik tenaga kesehatan (usia, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja dan jumlah jabatan/tugas) di Puskesmas Sukatani Purwakarta?
4. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Sukatani Purwakarta?

5. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Sukatani Purwakarta setelah dikontrol oleh karakteristik responden?

1.4 Tujuan Penelitian

1.4.1 Tujuan Umum

Tujuan umum yang ingin dicapai pada penelitian ini yaitu mengetahui pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Sukatani Purwakarta.

1.4.2 Tujuan Khusus

Tujuan khusus yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui gambaran motivasi kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Sukatani Purwakarta.
2. Mengetahui gambaran beban kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Sukatani Purwakarta.
3. Mengetahui gambaran karakteristik tenaga kesehatan (usia, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja dan jumlah jabatan/tugas) di Puskesmas Sukatani Purwakarta.
4. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Sukatani Purwakarta.
5. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Sukatani Purwakarta setelah dikontrol oleh karakteristik responden.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini dapat menggambarkan dan mampu memberikan sumbangan pemikiran bagi perubahan pengaturan kebijakan dalam penerapan beban kerja yang dapat meningkatkan motivasi kerja petugas kesehatan, sehingga meningkatkan kinerja, mutu dan kualitas puskesmas.

1.5.2 Bagi Puskesmas

Hasil penelitian dapat dijadikan bahan pertimbangan manajemen dalam pengaturan kebijakan pembagian beban kerja dan peningkatan motivasi kerja petugas Kesehatan yang ada di Puskesmas Sukatani.

1.5.3 Bagi Tenaga Kesehatan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengurangi beban kerja tenaga kesehatan dan meningkatkan motivasi kerja dengan memanfaatkan peluang pengembangan diri, meningkatkan komunikasi dan koordinasi dengan tenaga kesehatan lainnya dalam pencapaian target kerja.

1.6 Ruang lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi karakteristik responden, beban kerja dan motivasi kerja serta mengetahui pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja bagi tenaga kesehatan yang ada di Puskesmas Sukatani Purwakarta yang dilaksanakan pada Bulan Maret hingga Juli 2025 di Puskesmas Sukatani, yang terletak di Jalan Raya Sukatani KM. 12 di Desa Sukatani Kabupaten Purwakarta. Hal ini dilakukan karena adanya penurunan dalam pencapaian kinerja puskesmas dan belum ada penelitian ataupun kajian permasalahan tersebut. Penelitian dengan judul pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Sukatani Purwakarta menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan rancangan *cross sectional*.