

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu tempat masyarakat desa di suatu wilayah kecamatan untuk mendapatkan layanan kesehatan adalah Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD). UPTD Puskesmas memiliki tugas melaksanakan beberapa kegiatan teknis operasional dan penunjang dinas di suatu wilayah. Kegiatan teknis yang dimaksud adalah melaksanakan kegiatan teknis tertentu yang secara langsung berhubungan dengan pelayanan masyarakat dan memenuhi kebutuhan pelayanan kesehatan masyarakat.

Puskesmas adalah unit teknis yang bertanggung jawab untuk menyelenggarakan pembangunan kesehatan di satu atau sebagian wilayah kecamatan yang mempunyai fungsi sebagai pusat pembangunan kesehatan masyarakat, pusat pemberdayaan masyarakat dan pusat pelayanan kesehatan tingkat pertama dalam rangka pencapaian keberhasilan. Fungsi Puskesmas sebagai ujung tombak pembangunan bidang kesehatan (Anggredi et al., 2020).

Pelayanan kesehatan di Puskesmas atau institusi pelayanan kesehatan lainnya merupakan suatu sistem yang terdiri dari berbagai komponen yang saling terkait, saling tergantung, dan saling mempengaruhi antara satu dengan lainnya. Mutu pelayanan kesehatan di Puskesmas adalah produk akhir dari intraksi dan ketergantungan yang rumit antara berbagai komponen atau aspek pelayanan. Banyak faktor yang mempengaruhi pelayanan kesehatan atau Puskesmas dalam

rangka meningkatkan mutu pelayanan perawatan di suatu unit (Agata et al., 2023).

Pelayanan kesehatan di Puskesmas atau institusi pelayanan kesehatan lainnya merupakan suatu sistem yang terdiri dari berbagai komponen yang saling terkait, saling tergantung, dan saling mempengaruhi antara satu dengan lainnya. Mutu pelayanan kesehatan di Puskesmas adalah produk akhir dari intraksi dan ketergantungan yang rumit antara berbagai komponen atau aspek pelayanan. Banyak faktor yang mempengaruhi pelayanan kesehatan atau Puskesmas dalam rangka meningkatkan mutu pelayanan perawatan di suatu unit (Agata et al., 2023).

Untuk melakukan pekerjaannya atau menyelesaikan tugas-tugasnya, seorang atau sekelompok pegawai diuntut untuk memiliki produktivitas yang tinggi. Pada dasarnya produktivitas bukan semata-mata ditujukan untuk menghasilkan kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas di dalam suatu akhir dalam pekerjaannya tersebut memperhatikan kualitas kerjanya (Liyas, 2019).

Seorang pegawai dapat dikatakan produktif apabila pegawai tersebut mampu menghasilkan output yang sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas kerja pada suatu organisasi mempunyai peranan yang penting. Sukses atau tidaknya suatu perusahaan sangat bergantung pada naik turun produktivitas kerja karyawan pada suatu perusahaan. Karyawan yang melakukan suatu pekerjaan tertentu dipastikan akan memperoleh hasil. Hasil adalah keluaran yang akan berproduksi dari suatu aktivitas kerja. Produksi dan produktivitas yaitu dua hal yang mempunyai hubungan yang sangat erat dan merupakan masalah yang ada pada perusahaan. Produksi yaitu suatu usaha untuk menghasilkan barang

dan jasa, sedangkan produktivitas berkaitan erat sebagai cara pencapaian tingkat produksi tersebut (Gunawan et al., 2021).

Dalam meningkatkan produktivitas kerja, maka perlu sebuah dorongan bagi pegawai, salah satunya seperti memberikan motivasi kerja kepada pegawai. Menurut Kaengke1 et al., (2018) setiap karyawan memiliki tujuan tertentu dalam bekerja. Semakin kuat tujuan yang mendasarinya, maka akan semakin besar motivasi seseorang untuk mencapainya.

Motivasi erat kaitannya dengan usaha dan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang, yang dimana dilakukan untuk memenuhi semua tujuan yang diinginkan oleh seseorang sehingga mencapai kearah tujuan yang dituju (Zebua, 2022). Bagi pegawai, bila adanya motivasi kerja dijadikan alat untuk meningkatkan kegairahan kerja, meningkatkan produktivitas kerja, menciptakan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya serta meningkatkan partisipasi pegawai terhadap organisasi (Sarumaha, 2022). Sedangkan bagi organisasi, pemberian motivasi kerja merupakan salah satu sarana untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi secara keseluruhan kerja (Laoli & Ndraha, 2022). Permasalahan Para pegawai di Puskesmas Muara Batu masih saja ada yang bermalasan-malasan, terkadang merasa tidak nyaman dengan rekan satu siftnya, jika pegawai tersebut tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak sigap dalam bekerja dan memiliki moril yang rendah maka dapat menurunkan performa puskesmas tersebut.

Selain pemberian motivasi kerja bagi pegawai, (Harlie M, 2020) menjelaskan, kedisiplinan dinilai sebagai jaminan akan pelaksanaan kerja yang

bermutu. Karena disiplin memberikan kepastian/kejelasan akan pelaksanaan tugas, bahkan pegawai menjadi percaya diri tentang apa yang dikerjakan, dan apa yang dituju. Disiplin menjadi fasilitas non fisik bagi pegawai, untuk menjaga diri agar tetap bekerja pada jalan yang ditetapkan, sehingga terhindar dari ragam risiko/ kesalahan yang merugikan diri sendiri dan perusahaan. Permasalahan yang terjadi pada variabel disiplin kerja pada puskesmas muara batu, telah memiliki dan menerapkan peraturan tentang kedisiplinan sesuai dengan peraturan perundang-undangan tetapi masih ada pegawai yang melanggar seperti masih adanya pegawai yang sering datang terlambat dan telat datang kembali bekerja di saat jam istirahat telah selesai. Pegawai yang malas dan tidak disiplin ini menyebabkan ketidakpuasan pegawai, prestasi kerja menurun dan produktivitas rendah pada organisasi. Hal ini menunjukkan pegawai yang kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, memiliki ketahanan kerja yang rendah, memiliki tindakan yang tidak terarah pada tujuan.

Selanjutnya faktor lingkungan juga berpengaruh terhadap produktifitas kerja pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memacu produktivitas kerja pegawai yang tinggi. Suatu instansi pasti akan menghadapi perubahan lingkungan, Oleh karena itu untuk mendukung tingkat produktivitas kerja pegawai dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang

menyenangkan, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu disekitar pekerja dan dapat berpengaruh terhadap pekerjaannya.

Menurut Syahputra (2020) lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang baik akan sangat berpengaruh besar terhadap produktivitas pegawai, karena lingkungan yang baik akan meningkatkan kerja, begitupula sebaliknya jika lingkungan kerja kurang tenang, akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan. Permasalahan yang terjadi di Puskesmas Muara Batu, lingkungan fisik seperti cat ruangan kerja yang mulai pudar sehingga pegawai kurang nyaman dalam bekerja, fasilitas meja dan kursi yang kurang memadai, kebersihan yang belum terjaga dengan baik, pencahayaan ruangan yang belum memadai, ruang kerja yang sempit ditempati oleh banyak pegawai dalam satu ruangan.

Faktor-faktor di atas di Puskesmas Muara Batu berjalan kurang baik, sebagai suatu fenomena yang cenderung dilatar belakangi oleh ketidakpuasan pegawai Puskesmas atas berbagai aspek keorganisasian di Puskesmas. Kombinasi dari peningkatan di ketiga variabel tersebut dapat menciptakan sinergi yang menguatkan, sehingga tidak hanya meningkatkan produktivitas kerja tetapi juga meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Implementasi kebijakan dan program yang ditargetkan untuk mengembangkan ketiga aspek tersebut diharapkan dapat membawa perubahan positif dalam sektor kesehatan, khususnya di tingkat Puskesmas. Dalam konteks ini, masalah yang paling substantif adalah

keharusan untuk mengetahui dan menetapkan prioritas kebutuhan pegawai yang dapat dihubungkan dengan ciri pegawai itu sendiri.

Dari uraian pada latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kesehatan di UPTD Puskesmas Muara Batu”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disebutkan diatas, permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Puskesmas Muara Batu Kabupaten Aceh Utara?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Puskesmas Muara Batu Kabupaten Aceh Utara?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Puskesmas Muara Batu Kabupaten Aceh Utara?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Puskesmas Muara Batu Kabupaten Aceh Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Puskesmas Muara Batu Kabupaten Aceh Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Puskesmas Muara Batu Kabupaten Aceh Utara.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan dengan tujuan penelitian diatas, maka hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi pegawai, diharapkan agar penelitian ini dapat memberikan masukan yang bermanfaat dan dapat membantu dalam memberikan produktivitas kerja pegawai.
2. Bagi penulis dapat memperoleh pengetahuan lebih dalam mengenai motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja dalam upaya meningkatkan produktivits kerja karyawan dengan melihatnya secara langsung.
3. Menjadi masukan bagi Pimpinan Puskesmas dan Kepala Dinas Kesehatan Aceh Utara dalam membuat dan menetapkan kebijakan yang dapat menciptakan produktivitas kerja.