

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif di wilayah kerjanya (Kemenkes, 2021). Jika di tinjau dari sistem pelayanan kesehatan di Indonesia, maka peranan dan kedudukan Puskesmas adalah sebagai ujung tombak sistem pelayanan kesehatan terdepan di Indonesia, maka Puskesmas bertanggung jawab dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan masyarakat, bertanggungjawab dalam menyelenggarakan pelayanan kedokteran.

Motivasi kerja merupakan salah satu aspek penting yang mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan, khususnya perawat, dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat (Lubis, 2022). Motivasi adalah sebuah dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang yang akan mengarahkan tindakan seseorang dengan tujuan mencapai suatu hasil yang diinginkannya (Septiani, 2023). Perawat yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan perilaku kerja yang produktif, empatik, dan responsive terhadap kebutuhan pasien, sehingga kualitas pelayanan kesehatan dapat terjaga dengan baik (Avicennianing, 2024).

Dalam konteks pelayanan primer seperti puskesmas, peran perawat sangat dibutuhkan, sehingga pemenuhan aspek motivasi kerja menjadi sangat penting. Akan tetapi pada kenyataannya motivasi kerja perawat di puskesmas masih menjadi kendala. Penelitian yang dilakukan oleh Taqwin tahun 2023 di Puskesmas Siulank Gedang mengungkapkan bahwa variabel seperti gaji, status kerja, dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat yang menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan tenaga

kesehatan dengan institusi terhadap realitas yang ada dilapangan. Berbagai penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti pemberian insentif yang layak, iklim kerja yang kondusif, keterlibatan dalam pengambilan keputusan, serta dukungan organisasi memiliki hubungan signifikan dengan motivasi kerja perawat. Misalnya, studi di berbagai puskesmas menunjukkan bahwa supervisi yang efektif dan penghargaan atas kinerja dapat meningkatkan semangat kerja dan loyalitas tenaga kesehatan (Hutagaol, 2023)

Prevalensi ketidakpuasan perawat terhadap motivasi kerja di Indonesia cukup tinggi (Qonitatin, 2022). Penelitian yang dilakukan di Puskesmas Kabupaten Malang menunjukkan bahwa beban kerja yang berat dan motivasi kerja yang rendah secara signifikan memengaruhi kualitas pelayanan keperawatan. Ketidakpuasan ini tidak hanya berdampak pada semangat kerja perawat, tetapi juga memengaruhi mutu layanan yang diberikan kepada pasien (Hermawati, 2022). Kurangnya motivasi kerja perawat dapat menimbulkan dampak, baik bagi individu maupun institusi. Perawat yang tidak termotivasi rentan mengalami burnout, stres kerja, penurunan kinerja, serta kehilangan semangat dalam memberikan pelayanan. Hal ini tidak hanya menurunkan efisiensi kerja, tetapi juga dapat menurunkan kualitas layanan dan kepuasan pasien (Wulandari & Syahputra, 2023).

Menurut teori Herzberg dalam Nursalam (2017), ketidakpuasan dan kepuasan dalam bekerja muncul dari dua faktor yang terpisah. Faktor-faktor yang dapat mendorong seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor diantaranya faktor intrinsik yang meliputi prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan diri. Sedangkan faktor ekstrinsik meliputi gaji/upah, kondisi kerja, kebijakan institusi, supervisi, hubungan antar individu dan jaminan kerja/rasa aman. Kurangnya kontrol yang dirasakan atas faktor-faktor yang mempengaruhi standar praktik dapat menyebabkan ketidakpuasan, frustrasi, dan demoralisasi (Kamanzi dan Nkosi, 2011 dalam Anggreini et al., 2019)

Perawat yang tidak termotivasi rentan terhadap *burnout*, stress kerja, penurunan kinerja, dan kehilangan semangat dalam memberikan pelayanan (Layli, 2023). Beberapa upaya telah dilakukan oleh pemerintah melalui kementrian kesehatan dan dinas kesehatan dalam meningkatkan motivasi kerja tenaga kesehatan. Di beberapa daerah telah ditetapkan program supervisi klinis dan pelatihan manajerial sebagai bentuk dukungan terhadap penguatan motivasi kerja. Akan tetapi implementasi kebijakan tersebut belum sepenuhnya merata khususnya di tingkat puskesmas (Sariyani¹, 2024).

Kualitas pelayanan kesehatan sangat dipengaruhi oleh motivasi (Hermawati, 2022). Akan tetapi, tanpa dukungan suatu kemauan dan motivasi, tugas tidak akan terselesaikan. Apabila tugas sudah dilaksanakan dengan baik, maka seseorang akan mendapatkan kepuasan tersendiri. Kepuasan tersebut didapatkan dengan memberikan suatu penghargaan yang telah dicapai, baik fisik maupun psikis (Cambu, 2019). Hal ini mempertegas pentingnya pendekatan manajerial dan struktural yang mendukung aspek psikologis serta kesejahteraan kerja perawat.

Namun, hingga saat ini masih minim kajian yang secara khusus mengevaluasi faktor-faktor tersebut dalam konteks lokal, khususnya di Kecamatan Cikarang. Setiap wilayah memiliki karakteristik sosial, ekonomi, dan budaya yang berbeda, sehingga penting dilakukan penelitian yang bersifat kontekstual untuk menghasilkan kebijakan yang tepat sasaran. Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi motivasi perawat di Puskesmas wilayah ini, diharapkan dapat dirumuskan strategi peningkatan mutu pelayanan berbasis sumber daya manusia.

Kabupaten Bekasi, termasuk Kecamatan Cikarang, merupakan wilayah dengan pertumbuhan industri dan urbanisasi yang pesat, yang menyebabkan peningkatan kebutuhan terhadap pelayanan kesehatan primer. Puskesmas di wilayah ini sering kali dihadapkan pada tingginya volume pasien, keterbatasan sumber daya manusia, serta tantangan administratif dan operasional. Dalam kondisi ini, motivasi kerja perawat

dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti beban kerja, kompensasi, lingkungan kerja, supervisi, hubungan interpersonal, serta peluang pengembangan karier.

Peneliti melakukan studi pendahuluan pada tanggal 20 November 2024 kepada 10 orang perawat di Puskesmas Cikarang Timur mengenai motivasi kerja, yang didapatkan bahwa motivasi kerja perawat di Puskesmas Cikarang Timur kurang. Diketahui 3 orang perawat mengatakan bahwa atasan kurang memberikan motivasi pada mereka seperti tidak diberikannya insentif tambahan apabila kelebihan jam kerja, 2 orang perawat belum semuanya mendapatkan kesempatan untuk melaksanakan pengembangan diri seperti mengikuti pelatihan ataupun seminar yang dilakukan di dalam maupun di luar puskesmas. Selain itu, sebanyak 3 orang perawat mengatakan bahwa kurang sesuai insentif yang diterima oleh perawat dikarenakan jumlah program yang dikelola terlalu banyak, 2 orang perawat mengatakan bahwa mereka kurang apresiasi karena belum di daftarkan sebagai pegawai PPPK kategori 2.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penelitian melakukan penelitian terkait faktor-faktor ekstrinsik dan instrinsik yang mempengaruhi motivasi kerja perawat di Puskesmas Kecamatan Cikarang, Kabupaten Bekasi, sehingga dapat menjadi dasar dalam perumusan kebijakan peningkatan kinerja perawat dan pelayanan kesehatan masyarakat secara menyeluruh.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka peneliti ingin mengetahui bagaimana gambaran faktor-faktor terkait motivasi kerja perawat di Puskesmas Cikarang Kabupaten Bekasi?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran faktor-faktor terkait motivasi kerja perawat di Puskesmas Cikarang Kabupaten Bekasi.

2. Tujuan Khusus .
 - a. Mengidentifikasi faktor intrinsik (prestasi, pengakuan, pekerjaan, tanggung jawab, dan pengembangan diri) perawat di Puskesmas Cikarang.
 - b. Mengidentifikasi faktor ekstrinsik (gaji/upah, kondisi kerja, kebijakan institusi, supervisi, hubungan antar individu dan jaminan kerja/rasa aman) perawat di Puskesmas Cikarang.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen keperawatan, khususnya mengenai faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja perawat di layanan kesehatan tingkat pertama seperti Puskesmas. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi ilmiah untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan motivasi kerja tenaga kesehatan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Puskesmas Kecamatan Cikarang:

Penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi manajemen Puskesmas dalam merancang strategi dan kebijakan yang lebih tepat untuk meningkatkan motivasi kerja perawat, misalnya melalui perbaikan sistem penghargaan, pelatihan, pengurangan beban kerja, serta peningkatan supervisi.

- b. Bagi Perawat:

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman kepada perawat mengenai pentingnya faktor-faktor internal dan eksternal yang memengaruhi motivasi kerja, sehingga dapat mendorong peningkatan semangat dan kepuasan kerja.

c. Bagi Dinas Kesehatan Kabupaten Bekasi:

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar pertimbangan dalam penyusunan kebijakan pengembangan sumber daya manusia kesehatan di wilayah kerja, khususnya dalam upaya menjaga dan meningkatkan motivasi kerja perawat di tingkat Puskesmas

E. Sistematika Penulisan

Penelitian ini berjudul “Gambaran Faktor-Faktor Terkait Motivasi Kerja Perawat Di Puskesmas Kecamatan Cikarang Kabupaten Bekasi”. Sistematika penulisan berisi penjelasan yang terkandung di dalam masing-masing bab peneliti membagi dalam tiga BAB, yaitu:

1. Bab I Pendahuluan

Pada bab ini peneliti menjelaskan latar belakang penelitian yang akan dilakukan dan menjelaskan latar belakang penelitian yang berisikan bahasan mengenai mengapa peneliti melakukan penelitian. Rumusan masalah berisikan poin penting dalam permasalahan penelitian, identifikasi masalah berisikan masalah yang ditemukan oleh peneliti selama melakukan studi pendahuluan, pembatasan masalah berisikan batasan pembahasan yang dilakukan peneliti, tujuan penelitian berisikan poin penting untuk mencapai temuan penelitian, dan metodologi penulisan ilmu berdasarkan pedoman.

2. Bab II. Tinjauan Pustaka

Pada bab ini, peneliti membahas latar belakang masalah dari penelitian yang akan dilakukan pendekatan teori yang digunakan peneliti untuk menjelaskan persoalan penelitian. Adapun teori yang dibahas yaitu mengenai motivasi perawat, hasil penelitian yang relevan dan kerangka pemikiran.

3. Bab III. Metode Penelitian

Pada bab ini, membahas mengenai metode penelitian yang berisikan metodologi yang digunakan peneliti untuk mengolah dan merencanakan penelitian. Variabel penelitian berisikan aspek ataupun karakteristik yang akan diteliti, populasi dan sampel berisikan individu yang akan terlibat, teknik pengumpulan data, pengolahan data, analisa data, prosedur penelitian, lokasi dan waktu penelitian serta etika penelitian.

4. Bab IV. Hasil Dan Pembahasan

Pada bab ini peneliti membahas mengenai paparan hasil penelitian selama di lapangan yang dideskripsikan sesuai dengan metode penelitian yang digunakan. Pengolahan data kuantitatif yang dijabarkan secara sistematis dan terstruktur sesuai dengan kaidah penulisan, pembahasan berisikan temuan yang dijabarkan secara deskriptif sesuai dengan indikator penelitian untuk menjawab perumusan dan tujuan penelitian.

5. Bab V Kesimpulan

Pada bab ini berisi kesimpulan yang membahas simpulan dari hasil penelitian yang dilakukan dari mulai perencanaan hingga temuan yang didapat. Saran yang ditujukan kepada peneliti selanjutnya, lahan penelitian, dan instansi pendidikan yang bersangkutan. Peneliti menjabarkan kesimpulan dan saran sesuai dengan temuan yang didapat dengan memperhatikan batasan penelitian yang ditentukan dan menjawab tujuan penelitian.

.