

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pembangunan kesehatan merupakan suatu bagian dari pembangunan nasional yang bertujuan meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan yang setinggi-tingginya. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang kesehatan menyatakan bahwa kesehatan adalah keadaan sehat, baik secara fisik, mental, maupun sosial yang memungkinkan setiap orang untuk hidup produktif secara sosial dan ekonomi. Pemerintah bertanggungjawab meningkatkan akses masyarakat atas fasilitas kesehatan. Salah satu upaya untuk meningkatkan akses pelayanan kesehatan dasar melalui puskesmas.

Pusat Kesehatan Masyarakat atau puskesmas merupakan suatu pelayanan bertujuan meningkatkan kualitas kesehatan di masyarakat. Puskesmas bertugas membina peran serta masyarakat, memberi pelayanan menyeluruh dan terpadu serta berwenang dan bertanggungjawab memelihara kesehatan di wilayah kerjanya. Puskesmas juga berperan sebagai penyedia jasa kesehatan bagi masyarakat, untuk itu dalam mengemban tugasnya diperlukan kinerja dari setiap tenaga perawat dan bidan, sebagai penyedia jasa kesehatan puskesmas sangat diharapkan oleh masyarakat untuk memberikan pelayanan kesehatan yang optimal yang dilayani oleh perawat dan bidan dengan bantuan

peralatan medis sehingga mendapatkan kondisi yang sehat. Perawat dan bidan harus mampu menggunakan peralatan yang tersedia secara maksimal.

Perawat adalah profesi yang difokuskan pada perawatan individu, keluarga, dan masyarakat sehingga dapat mencapai, mempertahankan, atau memulihkan kesehatan dan kualitas hidup dari lahir sampai mati (Bagolz, 2010). Bidan adalah seorang yang telah mengikuti dan menyelesaikan pendidikan bidan yang telah diakui pemerintah dan lulus ujian dengan persyaratan yang berlaku, dan diberi izin secara sah untuk menjalankan praktik (Nazriah, 2009). Perawat dan bidan dituntut memberikan pelayanan kesehatan yang terbaik di puskesmas sebagai bentuk dukungan atas program pemerintah untuk meningkatkan kesehatan masyarakat. Semakin berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi khususnya dibidang kesehatan dan semakin kritisnya masyarakat maka semakin meningkat pula tuntutan para pemakai jasa di puskesmas untuk mendapat pelayanan kesehatan. Tugas dan tanggungjawab perawat dan bidan menjadi dorongan untuk melakukan kegiatan pelayanan kesehatan yang didasari dengan motivasi.

Motivasi mendorong setiap manusia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu. Motivasi merupakan energi yang mendorong seseorang untuk bangkit menjalankan tugas pekerjaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Suyanto, 2009). Kerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan seseorang

sebagai profesi, yang sengaja dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Mangkunegara, 2011).

Motivasi kerja yang kuat untuk menunjang pelayanan kesehatan di masyarakat. Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja diantaranya pengetahuan tentang pelayanan kesehatan dapat menunjang perawat dan bidan dalam menjalankan tugasnya. Pendapatan menjadi dorongan perawat dan bidan dalam pelayanan kesehatan. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif juga menunjang perawat dan bidan dalam memberikan pelayanan. Gaya kepemimpinan dalam memotivasi juga mempengaruhi kerja perawat dan bidan.

Hasil penelitian Nurul (2013) di Puskesmas Banggae II Sulawesi Barat sejumlah pasien mengeluhkan pelayanan kesehatan, dengan alasan setelah melakukan registrasi di loket mereka harus menunggu lama untuk mendapatkan pelayanan. Bahkan ada pasien yang terlambat mendapat penanganan karena petugas yang bertugas mengecek tekanan darah dan dokter belum datang. Hasil penelitian Kiki (2013) di Rantepao Toraja Utara adanya keluhan pasien yang datang mengatakan bahwa masih kurangnya kualitas pelayanan petugas yang terkait dengan waktu tunggu untuk panggilan diperiksa pasien dan pelayanan kesehatan yang tidak ramah.

Hasil studi awal di Puskesmas Bambanglipuro Bantul pada 31 Maret 2016 data tenaga perawat 12 orang dan tenaga bidan 13 orang. Peran dan tugas perawat dan bidan dalam pelayanan kesehatan cukup dominan. Pelayanan kesehatan 24 jam di Puskesmas Bambanglipuro wajib diberikan karena merupakan salah satu puskesmas dengan fasilitas rawat inap. Puskesmas sebagai dasar pelayanan kesehatan sehingga banyak pengguna jasa perawat dan bidan di puskesmas semakin meningkatkan beban kerja. Data yang diperoleh di Puskesmas Bambanglipuro jumlah kunjungan rawat jalan dan rawat inap selama tiga bulan terakhir sebagai berikut. Bulan Oktober 2015 rawat jalan 3.391 orang, rawat inap 48 orang. Bulan November 2015 rawat jalan 3.419 orang, rawat inap 49 orang. Pada bulan Desember 2015 rawat jalan 3.249 dan rawat inap 57 orang. Adanya pelayanan 24 jam setiap harinya dan bertanggungjawab memberikan pelayanan kesehatan di dalam puskesmas, perawat dan bidan juga bertanggungjawab dengan tugas dan perannya di wilayah kerja puskesmas.

Kinerja perawat dan bidan tidak mencapai target karena peran tenaga perawat dan bidan yang belum aktif dalam pelayanan. Hasil kinerja di Puskesmas Bambanglipuro pada tahun 2015 kegiatan promosi kesehatan Pola Hidup Bersih dan Sehat (PHBS) dari sasaran 13.872 dengan target 80% tercapai 5.169 (37,2%), kegiatan promosi kesehatan bayi mandapat ASI eksklusif dari sasaran 327 dengan target 80% tercapai 171 (52,29%), kegiatan posyandu dari sasaran 130 dengan target 50% tercapai 50 (38,4%), program

upaya kesehatan lingkungan dari sasaran 322 dengan target 80% tercapai 275 (85,40%), program cakupan kunjungan ibu dari sasaran 564 dengan target 95% tercapai 517 (91,67%), program cakupan ibu nifas dari sasaran 541 dengan target 95% tercapai 486 (89,83%), cakupan anak dan balita dari sasaran 2.397 dengan target 90 % tercapai 1.788 (74,59%), cakupan Keluarga Berencana (KB) dari sasaran 5.627 dengan target 70% tercapai 4.814 (85,55%). Data yang diperoleh, pencapai selama tahun 2015 banyak yang tidak sesuai dengan target pencapaian tahun 2015. Kinerja perawat dan bidan dalam pelayan kesehatan belum mencapai target.

Perawat dan bidan membutuhkan motivasi yang tinggi dalam pelayanan kesehatan. Kenyataannya motivasi perawat dan bidan menurun. Hasil wawancara pada beberapa perawat dan bidan di Puskesmas Bambanglipuro mengatakan bahwa perawat dan bidan jarang mematuhi jam kerja, apel pagi jam 07.30 dan apel siang jam 14.30. Sering terlambat mengikuti apel pagi bahkan ada yang tidak mengikuti apel pagi sedangkan apel siang jarang dilakukan. Perawat dan bidan biasanya pulang saat pelayanan selesai dan tidak mengikuti apel siang, hanya beberapa saja yang mengikuti apel siang.

## **B. Rumusan Masalah**

“Adakah faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja perawat dan bidan di Puskesmas Bambanglipuro Bantul bulan Juli tahun 2016?”

## **C. Tujuan Penelitian**

### 1. Tujuan Umum

Mengetahui analisis faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja perawat dan bidan di Puskesmas Bambanglipuro Bantul tahun 2016.

### 2. Tujuan Khusus

a. Mengetahui karakteristik responden yaitu umur, jenis kelamin dan lama bekerja dengan motivasi kerja perawat dan bidan di Puskesmas Bambanglipuro Bantul bulan Juli tahun 2016.

b. Mengetahui distribusi frekuensi faktor pengetahuan perawat dan bidan di Puskesmas Bambanglipuro Bantul bulan Juli tahun 2016.

c. Mengetahui distribusi frekuensi faktor pendapatan perawat dan bidan di Puskesmas Bambanglipuro Bantul bulan Juli tahun 2016.

d. Mengetahui distribusi frekuensi faktor lingkungan kerja perawat dan bidan di Puskesmas Bambanglipuro Bantul bulan Juli tahun 2016.

e. Mengetahui distribusi frekuensi faktor gaya kepemimpinan perawat dan bidan di Puskesmas Bambanglipuro Bantul bulan Juli tahun 2016.

f. Mengetahui distribusi frekuensi motivasi kerja perawat dan bidan di Puskesmas Bambanglipuro Bantul bulan Juli tahun 2016.

- g. Mengetahui hubungan antara faktor pengetahuan dengan motivasi kerja perawat dan bidan di Puskesmas Bambanglipuro Bantul bulan Juli tahun 2016.
- h. Mengetahui hubungan antara faktor pendapatan dengan motivasi kerja perawat dan bidan di Puskesmas Bambanglipuro Bantul bulan Juli tahun 2016.
- i. Mengetahui hubungan antara faktor lingkungan kerja dengan motivasi kerja perawat dan bidan di Puskesmas Bambanglipuro Bantul bulan Juli tahun 2016.
- j. Mengetahui hubungan antara faktor gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja perawat dan bidan di Puskesmas Bambanglipuro Bantul bulan Juli tahun 2016.
- k. Mengetahui hubungan variabel-variabel independen dengan motivasi kerja perawat dan bidan di Puskesmas Bambanglipuro Bantul bulan Juli tahun 2016.
- l. Mengetahui faktor yang paling berhubungan dengan motivasi kerja perawat dan bidan di Puskesmas Bambanglipuro Bantul bulan Juli tahun 2016.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### 1. Bagi Puskesmas

Penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perawat dan bidan di Puskesmas Bambanglipuro Bantul.

##### 2. Bagi Masyarakat

Bagi pembaca penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

##### 3. Bagi STIKES Bethesda Yakkum

Diharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan dan dijadikan dasar untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan apa yang diteliti oleh peneliti.

STIKES BETHESDAYAKKUM



### Keaslian Penelitian

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Jenis Penelitian	Kesimpulan	Persamaan	Perbedaan
1.	M. Kris Nugroho (2004)	Analisa Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Pegawai Daerah Di Puskesmas Kudus	Jenis penelitian explanatory dengan pendekatan <i>cross sectional</i>	Hasil penelitian menunjukkan variabel yang berhubungan dengan kinerja adalah umur, pendapatan, kesempatan promosi, kepemimpinan, supervisi, dan motivasi. Sedangkan variabel yang tidak ada hubungan dengan kinerja adalah pendidikan.	Jenis penelitian survei analitik, dengan pendekatan <i>cross sectional</i> , variabel independen didapatkan.	Variabel dependen kinerja perawat pegawai daerah. Tempat penelitian di Puskesmas Kudus dengan jumlah responden 25 perawat pegawai daerah.
2.	Meria Kontesa (2013)	Analisa Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Kader Posyandu Di Wilayah Kerja	Jenis penelitian deskriptif analitik dengan pendekatan <i>cross sectional</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 33 sampel lebih dari separuh responden memiliki motivasi kerja rendah, tingkat ekonomi	Pendekatan <i>cross sectional</i> , variabel yang berhubungan dengan motivasi kerja motivasi	Variabel dependen motivasi kerja. Tempat penelitian di Puskesmas Air

		Puskesmas Air Dingin Kecamatan Koto Tangah Kota Padang		rendah, tingkat pendidikan sedang, dan kinerja rendah. Terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja kader posyandu, tingkat ekonomi kader dengan kinerja kader posyandu, dan tingkat pendidikan kader dengan kinerja kader posyandu.	kerja.	Dingin Kecamatan Koto Tangah Kota Padang dengan responden 33 orang kader posyandu.
3.	Bustanul Aswat (2010)	Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Perawat Dengan Di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Puri Husada Tembilahan Kabupaten Inderagiri Hilir Riau Tahun 2010	Penelitian yang dilakukan bersifat kuantitatif dengan pendekatan <i>cross sectional</i> .	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebanyak 51,8% perawat memiliki motivasi kerja yang rendah dan 48,2% perawat memiliki motivasi kerja yang tinggi. Dari analisis bivariat antar variabel ditemukan bahwa yang memiliki hubungan signifikan dengan motivasi kerja perawat	Variabel motivasi kerja, <i>pendekatan cross sectional</i> , penelitian bersifat kuantitatif.	Variabel independen penelitian yang akan dilakukan menggunakan pengetahuan, pendapatan, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan. Responden penelitian yang akan dilakukan

				adalah usia, kesempatan pengembangan potensi individu, gaji yang diterima, hubungan antar pribadi dan kualitas supervisi. Dari hasil uji multivariat diperoleh bahwa hubungan antar pribadi adalah faktor yang paling dominan berhubungan dengan motivasi kerja.		perawat dan bidan.
--	--	--	--	--	--	--------------------

STIKES BETHESDA YAKKUM