

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu pelayanan fasilitas kesehatan yang banyak dimanfaatkan masyarakat adalah puskesmas yang merupakan unit organisasi pelayanan kesehatan secara menyeluruh dan terpadu kepada masyarakat disuatu wilayah tertentu (Kepmenkes No 279 Tahun 2006).).

Peraturan pemerintah No 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, mewajibkan setiap Pegawai Negeri Sipil menyusun Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri sipil adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku Kerja Pegawai Negeri Sipil. Penilaian prestasi kerja PNS berdasarkan pasal 12 ayat 2 UU Nomor 43 Tahun 1999 bertujuan untuk menjamin obyektifitas pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier. Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil diarahkan sebagai pengendalian perilaku produktif yang di syaratkan untuk mencapai hasil kerja yang disepakati. Penilaian prestasi kerja PNS dilakukan berdasarkan prinsip objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan. Hal ini memberikan implikasi yang cukup luas terhadap kinerja PNS, artinya bekerja sesuai target yang telah ditentukan sebelumnya (Kemenkes RI, 2012).

Hasil penelitian Amir di RSUD Salewangan Maros pada tahun 2013 mengenai hubungan motivasi kinerja dengan kinerja perawat di unit rawat inap RSUD Salewangan Maros menunjukkan bahwa dari 25 responden yang

mengatakan insentif yang mereka terima cukup, terdapat sebanyak 18 responden (72,0%) yang memiliki kinerja yang baik dan 7 responden (28,0%) yang memiliki kinerja yang kurang baik dan dari 20 responden yang mengatakan bahwa insentif yang mereka terima kurang terdapat sebanyak 5 responden (25,0%) yang memiliki kinerja yang baik dan 15 responden (75,0%) yang memiliki kinerja yang kurang baik. Hasil analasi untuk melihat hubungan antara insentif dengan kinerja perawat menggunakan *uji-square* diperoleh nilai $p=0,005$ maka H_0 ditolak yang berarti ada hubungan antara insentif dengan kinerja perawat.

Data yang diperoleh peneliti di Puskesmas Rantang Medan menunjukkan data kunjungan pasien rawat jalan menurun, yaitu Pada tahun 2015 jumlah pasien yang berobat berjumlah 12.779 pengunjung, sementara pada tahun 2016 pasien yang berobat berjumlah 12.195 pengunjung dan pada tahun 2017 jumlah pasien yang berobat menurun menjadi 12.000. Penurunan kunjungan pasien dikarenakan masih terdapat masalah terhadap pelayanan yang telah diberikan oleh tenaga kesehatan yaitu sebagian pegawai yang bekerja di puskesmas tersebut masih kurang ramah dengan pasien yang berobat, begitu juga dengan lingkungan puskesmasnya yang kecil yang menyebabkan pasien pada saat berobat kurang merasa nyaman. Hal ini yang menyebabkan kunjungan pasien yang berobat dari tahun 2015 sampai tahun 2017 menurun.

Berdasarkan survey awal penelitian di Puskesmas Rantang Medan Petisah dari observasi yang dilakukan dengan wawancara ditemukan permasalahan yang mengakibatkan kinerja pegawai Puskesmas tersebut rendah. Hal ini disebabkan

salah satunya dilihat dari kurangnya komunikasi antara pimpinan dengan pegawai, lingkungan kerja pegawai di puskesmas yang memiliki ukuran yang kecil serta belum memiliki fasilitas kerja yang belum lengkap.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian tentang “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Puskesmas Rantang Medan Petisah Tahun 2018”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahannya adalah faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Puskesmas Rantang Medan Petisah.

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Puskesmas Rantang Medan Tahun 2018.

1.3.2 Tujuan Khusus

Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif, penyediaan fasilitas kerja dan Pembinaan kerja pegawai di Puskesmas Rantang Medan Petisah Tahun 2019.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian dari hasil penelitian antar lain :

1. Puskesmas Rantang

Sebagai bahan masukan bagi Puskesmas dalam meningkatkan kualitas pelayanan di Puskesmas Rantang Medan Petisah Tahun 2019.

2. Institusi Pendidikan Kesehatan Masyarakat

Sebagai bahan tambahan menyusun penelitian yang akan datang.

TINJAUAN PUSTAKA

1.5 Kinerja

1.5.1 Definisi

Wibowo (2014), mengemukakan bahwa kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi.

1.5.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

1. Pemberian Insentif

salah satu cara yang untuk dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap peraturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila pegawai memandang pemberian kompensasi tidak memadai prestasi kerja. Motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung menurun.

2. Penyediaan Fasilitas Kerja

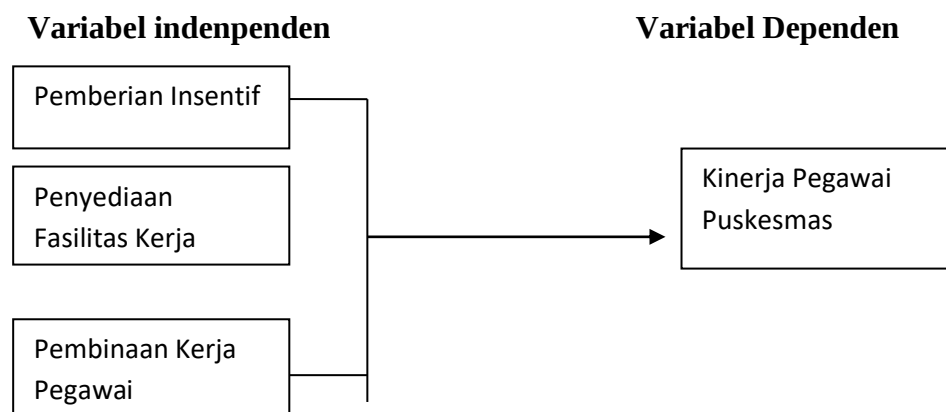
Siagian (2014), menyebutkan bahwa fasilitas kerja perlu disediakan dalam jumlah yang cukup sehingga kinerja pegawai meningkat dengan timbulnya semangat kerja yang tinggi.

3. Pembinaan Kerja Pegawai

Upaya pengembangan kemampuan mengandung kosekuensi waktu dan biaya yang disediakan pemimpin agar mendapatkan manfaat berupa peningkatan kinerja (Wibowo, 2014).

1.6 Kerangka Konsep

Peningkatan kinerja pegawai perlu diperhatikan pemberian insentif, penyediaan fasilitas , pembinaan pegawai, dan lingkungan kerja yang mendukung, digambarkan sebagai berikut :



1.7 Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

Ha : Ada hubungan pemberian insentif, penyediaan fasilitas kerja, pembinaan kerja pegawai terhadap peningkatan kinerja pegawai di Puskesmas Rantang Medan Tahun 2019.

Ho: Tidak ada hubungan pemberian insentif, penyediaan fasilitas kerja, pembinaan kerja pegawai terhadap peningkatan kinerja pegawai di Puskesmas Rantang Medan Tahun 2019.