

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut Usman (2016), rendahnya kinerja tenaga kesehatan dalam organisasi pelayanan kesehatan merupakan permasalahan kinerja yang masih terjadi hingga sekarang. Waktu yang digunakan oleh tenaga kesehatan 53,2% adalah waktu produktif dan 46,8% adalah waktu non produktif, penelitian tersebut telah dilakukan pada personel di 6 Puskesmas Kabupaten Sukabumi dan Pandeglang, Jawa Barat. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh (Ilyas, 1999 *cit.* Rejeki 2012) terhadap kinerja tenaga kesehatan gigi dan mulut pada Rumah Sakit TNI AU, yaitu waktu kerja produktif tenaga kesehatan gigi adalah sebesar 51,76%.

Terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan, di antaranya jenis tenaga, lama kerja, pendidikan tambahan, dan juga motivasi. Kinerja tenaga kesehatan juga dipengaruhi oleh faktor kemampuan medis, sikap, dan penggunaan alat kesehatan (Ilyas, 1999 *cit.* Rejeki 2012). Tingkat kinerja tenaga kesehatan dapat diketahui dengan mempelajari berbagai indikator upaya kesehatan, diantaranya pemanfaatan fasilitas pelayanan kesehatan (Kumalasari, 2013).

Karakteristik yang memiliki pengaruh besar terhadap kinerja seseorang adalah karakteristik psikologis dan organisasi. Karakteristik psikologis yaitu motivasi dan kepuasan kerja merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja individu. Kinerja dipengaruhi oleh motivasi yang

dimanifestasikan dalam bentuk keberhasilan, penghargaan, tanggung jawab dan peningkatan diri. Motivasi merupakan indikator terpenting dalam meningkatkan prestasi kerja seseorang. Motivasi adalah *booster* atau pendorong kerja karyawan agar mau berusaha lebih keras lagi untuk mendapatkan hasil kinerja terbaik mereka (Prasasti dkk., 2016). Kepuasan kerja suatu individu memiliki pengaruh yang besar terhadap pekerjaannya, apabila kepuasan kerja individu tersebut meningkat maka kinerjanya akan meningkat juga (Heriyanti, 2007 cit Rejeki 2012).

Karakteristik organisasi yang berpengaruh besar terhadap kinerja seseorang adalah kepemimpinan dan budaya organisasi. Kepemimpinan merupakan kegiatan yang berkaitan dengan mengarahkan komunikasi dan memecahkan masalah. Kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja individu dan menghasilkan produktivitas kerja yang optimal. Kepemimpinan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja staf dan peningkatan kinerja akan membantu mencapai tujuan organisasi (Nasihah, 2005). Pentingnya nilai-nilai budaya organisasi berpengaruh terhadap perilaku dan sikap individu. Individu yang sesuai dengan budaya organisasi memiliki kecenderungan untuk merasa puas terhadap pekerjaannya dan komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Individu tersebut mempunyai intensitas yang tinggi untuk terus bekerja atau tinggal di dalam organisasi tersebut (Sutrisno, 2010 cit Rejeki 2012).

Rumah Sakit merupakan salah satu fasilitas pelayanan kesehatan yang memiliki peranan penting untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat Indonesia (Hutauruk, 2017). Undang-Undang RI Nomor 44 tahun 2009 pasal

33 ayat 1 dan 2 menyebutkan bahwa rumah sakit merupakan suatu industri yang di dalamnya terdiri dari suatu kesatuan pekerja profesional diantaranya dokter, perawat, apoteker, radiologis, ahli gizi dan ahli dibidang lainnya yang bekerja sesuai dengan peraturan dan tugasnya masing-masing. Rumah sakit melaksanakan evaluasi kinerja (*performance*) dengan tujuan untuk meningkatkan mutu pelayanan kesehatan dan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap mutu pelayanan kesehatan adalah kinerja dokter di rumah sakit tersebut (Firmanda, 2011 *cit.* Rejeki 2012).

Tenaga kesehatan khususnya tenaga dokter, merupakan salah satu tenaga profesional yang memiliki peran sangat penting dalam organisasi pelayanan kesehatan dimana kinerjanya perlu dievaluasi karena dapat menjadi indikator yang penting terhadap efektifitas pelayanan kesehatan (Ilyas, 2002). Salah satu hal yang perlu dikaji dalam rangka meningkatkan pembangunan kesehatan, khususnya kesehatan gigi dan mulut adalah kinerja dokter gigi. Sebagaimana firman Allah dalam surat surat At-Taubah ayat 105. Allah SWT berfirman:

أَعْمَلُواَوْقُلْ فَسِيرَىٰ إِلَٰهَ الْعَالَمِينَ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ تَعْمَلُوا نَكُنْتُمْ مِمَّا

Artinya: *Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.(At-Taubah:105)*

Kinerja dokter gigi dapat ditinjau dari aktivitasnya dalam melakukan pelayanan kesehatan dan secara tidak langsung dapat menunjukkan produktivitas mereka dalam melakukan pelayanan kesehatan (Ilyas, 2002). Pelayanan kesehatan di balai pengobatan gigi dan mulut yang masih rendah menunjukkan bahwa kinerja dari dokter gigi yang belum maksimal. Hal tersebut dapat ditinjau dari jumlah pasien yang dilayani perhari dalam melakukan pelayanan kesehatan gigi dan mulut (Nasihah, 2006).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Gibson (1984) dan Ilyas (2002) didapatkan hasil bahwa ada 3 aspek utama yang mempengaruhi pekerja dalam berperilaku dan berkinerja. Aspek tersebut yaitu, aspek individu, aspek psikologis dan aspek organisasi. Faktor-faktor lainnya yaitu disiplin dalam bekerja serta prestasi dan perilaku yang sesuai dengan norma-norma, ketiga aspek tersebut dapat diperhitungkan sebagai aspek yang dapat berpengaruh terhadap kinerja individu. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai gambaran faktor-faktor kinerja dokter gigi di RSIGM Sultan Agung Semarang.

1.2 Rumusan Masalah

Bagaimana gambaran faktor-faktor kinerja dokter gigi di RSIGM Sultan Agung Semarang ?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Untuk mengetahui gambaran faktor-faktor kinerja dokter gigi di RSIGM Sultan Agung Semarang.

1.3.2 Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui gambaran faktor motivasi dokter gigi di RSIIGM Sultan Agung Semarang.
- b. Untuk mengetahui gambaran faktor kepuasan kerja dokter gigi di RSIIGM Sultan Agung Semarang.
- c. Untuk mengetahui gambaran faktor kepemimpinan instansi di RSIIGM Sultan Agung Semarang.
- d. Untuk mengetahui gambaran faktor budaya organisasi dokter gigi di RSIIGM Sultan Agung Semarang.

1.4 Manfaat Penelitian

- a. Memberikan informasi dan *database* tentang gambaran faktor-faktor kinerja dokter gigi di RSIIGM Sultan Agung Semarang.
- b. Memberikan referensi bagi peneliti selanjutnya mengenai gambaran faktor-faktor kinerja dokter gigi di RSIIGM Sultan Agung Semarang.

1.5. Orisinalitas Penelitian

Tabel 1.5. Orisinalitas Penelitian

Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan
Rundungan dkk (2015)	Analisis Kinerja Petugas Kesehatan Gigi Terhadap Pelayanan Kesehatan Gigi Dan Mulut Di Poliklinik Gigi RSUD Datoe Binang Kang Kabupaten Bolaang Mangondow	Pada penelitian tersebut variabel yang diteliti adalah motivasi, kemampuan kerja, pengalaman kerja, sarana dan fasilitas. Sedangkan, pada penelitian ini variabel dikelompokkan dalam 3 aspek yaitu individu, psikologis dan organisasi.
Rejeki S (2012)	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dokter Di Poli Klinik Rawat Jalan Rumah Sakit Angkatan Laut DR MINTOHARDJO JAKARTA TAHUN 2012	Pada penelitian tersebut subjek penelitian adalah dokter dan tempat penelitian dilakukan di Rumah Sakit AL DR MINTOHARDJO JAKARTA. Sedangkan pada penelitian ini subjek penelitian adalah Dokter Gigi dan dilakukan penelitian di RSIGM Sultan Agung Semarang.
Nasihah K (2005)	Analisis Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Dokter Gigi Dalam Pelayanan Kesehatan Gigi Dan Mulut Di Puskesmas Kabupaten Jember	Pada penelitian tersebut variabel yang diteliti adalah berdasarkan teori kinerja pendekatan sistem yaitu melalui input, proses dan output. Sedangkan pada penelitian ini menggunakan teori dari aspek individu, psikologis dan organisasi.

Utomo (2016)	R.P.S	Analisis Kepuasan Kerja Dokter Gigi Muda Pada Proses Pendidikan di Rumah Sakit Islam Gigi dan Mulut Sultan Agung Semarang	Pada penelitian tersebut variabel yang diteliti adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada dokter gigi muda. Sedangkan pada penelitian ini adalah faktor kinerja dokter gigi.
-----------------	-------	---	---
