

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Tujuan Pemberian otonomi daerah kepada daerah berorientasi kepada pembangunan, yaitu pembangunan dalam arti luas yang berorientasi kepada pembangunan meliputi semua segi kehidupan dan penghidupan. Dengan demikian otonomi daerah lebih condong merupakan kewajiban dari pada hak. Hal ini berarti bahwa daerah berkewajiban melancarkan jalannya pembangunan dengan sungguh-sungguh dan penuh rasa tanggung jawab sebagai sarana untuk mencapai cita-sita bangsa, yaitu masyarakat yang adil dan sejahtera baik spiritual dan material. Saat ini Negara Indonesia sedang giat-giatnya menciptakan pemerintahan yang baik dan bersih (*good governance and clean government*). Birokrasi yang diharapkan mampu menjadi *motivator* dan sekaligus menjadi *katalisator* dari bergulirnya pembangunan, sebagai birokrasi modern tidak hanya mengedepankan kemampuan menyelenggarakan tugas dan fungsi organisasi saja tetapi juga mampu merespons aspirasi publik kedalam kegiatan dan program organisasi dan mampu melahirkan inovasi baru yang bertujuan untuk mempermudah kinerja organisasi dan sebagai bagian dari wujud aparat yang profesional.

Dalam pengelolaan tenaga kerja dibidang kesehatan terdapat berbagai permasalahan yang terjadi seperti ; tingkat kehadiran pegawai, stagnansi pengangkatan pegawai, distribusi tenaga kerja dan keahlian yang

tidak merata, rendahnya tingkat kinerja atau produktivitas, serta manajemen tenaga kesehatan lainnya. Dari aspek mikro, biasanya kinerja personel dilihat secara individual dari unit pada organisasi kesehatan. Pada dasarnya ada 2 aspek yang dapat kita nilai, yaitu: keluaran dan proses atau perilaku kerja. Indikator ini tergantung pada jenis pekerjaan dan fokus penilaian yang akan dilakukan. Bila pekerjaan yang sifatnya berulang dan keluaran mudah ditentukan, penilaian kinerja ditekankan pada keluaran. Sedangkan pada pekerjaan yang hasilnya sulit diidentifikasi seperti jasa pelayanan kesehatan, fokus penilaian ditujukan pada aktivitas atau proses (Ilyas, 2002).

Pengertian BLUD diatur dalam Pasal 1 angka 23 UU No. 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara, yaitu “Badan Layanan Umum adalah instansi di lingkungan Pemerintah yang dibentuk untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat berupa penyediaan barang dan/atau jasa yang dijual tanpa mengutamakan mencari keuntungan dan dalam melakukan kegiatannya didasarkan pada prinsip efisiensi dan produktivitas. pengelolaan keuangan berdasarkan prinsip ekonomi dan produktivitas, dan penerapan praktek bisnis yang sehat.

Apabila Puskesmas menjadi BLUD juga diberikan kesempatan untuk mempekerjakan tenaga profesional non PNS serta kesempatan pemberian imbalan jasa kepada pegawai sesuai dengan kontribusinya. Tetapi sebagai pengimbang, BLUD dikendalikan secara ketat dalam perencanaan dan penganggarannya, serta dalam pertanggungjawabannya. Namun dengan Puskesmas menjadi BLUD diharapkan tidak sekedar sebagai format baru

dalam pengelolaan APBN/APBD, tetapi BLUD diharapkan untuk menyuburkan pewadahan baru bagi pembaharuan manajemen keuangan sektor publik, demi meningkatkan pelayanan pemerintah kepada masyarakat.

Langkah Pemerintah Kabupaten Pekalongan dalam meningkatkan layanan kesehatan di puskesmas baik yang rawat inap maupun yang rawat non inap adalah dengan Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) dan Akreditasi Puskesmas. Tahun ini ada sepuluh Puskesmas yang akan di Akreditasi. Target dari Kementerian Kesehatan RI agar semua Puskesmas telah terakreditasi sebelum tahun 2019.

Kendala yang terjadi dalam proses akreditasi ada beberapa salah satu yang sering terjadi adalah minim motivasi dan dukungan. Selayang pandang dari akreditasi puskesmas adalah menambah beban kerja. Ini di anggap sebagai “ *nambah kerjaan* “ tetapi sebetulnya sudah waktunya puskesmas menambah kapabilitas, profesionalisme, memiliki sistem kerja yang baik, terukur dan dapat dipertanggungjawabkan. Nah, peran motivasi dari pimpinanlah yang mestinya memberikan dukungan moril kepada seluruh pegawai puskesmas. Tidak mesti dalam bentuk ceramah, bisa juga dalam bentuk reward yang disesuaikan dengan kemampuan puskesmas dan juga bersikap apatis. Sikap ini tentunya sering kita jumpai di puskesmas. Sikap acuh tak acuh saat mengalami perubahan ke arah yang lebih baik. Tetapi tidak semua staf yang bersikap begini. Telaah dan saring staf-staf yang apatis terhadap perubahan. Dan yang sudah sering menghinggapai setiap

pegawai adalah tidak disiplin. Ini sepertinya sudah menjadi bagian dari karakter setiap manusia. Ada yang disiplin ada juga yang tidak disiplin. Apalagi soal jam kerja. Solusinya adalah melakukan perubahan terhadap sistem absensi dan penerapan buku kerja serta membagi tugas-tugas terhadap masing-masing staf puskesmas sehingga jelas tugas dan fungsinya.

Pihak Puskesmas di Kabupaten Pekalongan dalam mengatasi permasalahan tersebut berupaya secara optimal meningkatkan pelayanan publik yang terkait dengan kinerja pegawai menjadi prioritas utama puskesmas agar kinerja pegawai meningkat guna mewujudkan tujuan organisasi, melalui ; motivasi intrinsik, stress kerja dan komitmen afektif dan modal psikologi.

Upaya optimalisasi kinerja melalui perubahan manajemen tersebut merupakan tantangan bagi puskesmas di Kabupaten Pekalongan untuk melakukan perbaikan dan peningkatan kualitas sumber daya manusianya dengan mengubah perilaku mereka menjadi perilaku yang lebih mampu melaksanakan aktivitas di segala bidang, karena dapat mempengaruhi setiap tindakan dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Studi tentang motivasi intrinsik dilakukan oleh Lumen (2014) menemukan bahwa aspek penting dari motivasi untuk kreativitas dan, menurut mereka, itu adalah cara yang motivator mempengaruhi perhatian seseorang terhadap tugas daripada sifat intrinsik-ekstrinsik dari motivator. Karena konteks, mereka menekankan tugas fokus motivator dan tujuan fokus motivator, yaitu, motivator yang memberikan energi yang

orang untuk bekerja dan membuat perhatian seseorang pada tugas dibandingkan perhatian seseorang yang difokuskan pada reward merugikan tugas itu sendiri. Jadi, mereka menyimpulkan bahwa motivator intrinsik cenderung tugas fokus karena tujuannya terintegrasi dalam tugas itu sendiri. Prestasi kreatif membutuhkan motivasi tinggi penciptanya. Penulis karya kreatif memiliki diwujudkan minat yang besar dan cinta untuk subyek yang mereka menangani dan mereka memiliki konsentrasi tinggi dan umumnya rajin dan gigih di daerah tertentu dan masalah-masalah tertentu sampai mereka mencapai keputusan mereka. Menurut banyak penulis, sekolah tidak memberikan posisi yang menguntungkan untuk mengembangkan motivasi berorientasi pada tugas, yang seharusnya merangsang produksi kreatif siswa.

Studi tentang stress kerja dilakukan oleh Leung et al (2007) menyatakan bahwa stres terjadi ketika kemampuan dari seorang individu yang tidak mampu dengan beban kerja yang diembannya. Stres atau stres kerja dapat dipandang dari dua sisi yaitu sisi positif dan sisi negatif. Stres yang dikondisikan sebagai sesuatu yang negatif disebut dengan distres, sedangkan stres yang memberikan dampak positif di sebut rustres.

Cooper (2009) bahwa stres kerja terbagi menjadi lima dimensi yang pertama yaitu, kondisi pekerjaan adalah kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja pegawai.

Komitmen organisasi menurut Gibson *et al* (1997) adalah identifikasi rasa, keterlibatan loyalitas yang ditunjukkan oleh pekerja terhadap organisasinya atau unit organisasi.

Ini mempunyai implikasi penting bagi para peneliti dan praktisi. Pertama, peneliti mungkin memanfaatkan konseptualisasi ditawarkan dalam artikel ini untuk memandu penelitian masa depan dan studi Longitudinal pada antecedent komitmen organisasi, khususnya. Kedua, practitioners dapat menggunakan artikel ini untuk mulai meneliti bagaimana organisasi mereka berfokus pada pengembangan ikatan emosional antara individu dan organisasi dalam eksisting dan praktek SDM yang baru dikembangkan.

Studi tentang modal psikologi dilakukan oleh Luthan (2011) memberikan definisi modal psikologi sebagai suatu kondisi psikologis yang positif pada individu dan dengan karakteristik: pertama, memiliki kepercayaan diri (Self-efficacy) melakukan tindakan yang perlu untuk mencapai sukses dalam tugas tugas yang menantang. Kedua memiliki atribusi yang positif (optimis) akan kesuksesan sekarang dan dimasa depan. Ketiga berusaha keras untuk mencapai tujuan, dan jika dibutuhkan individu tersebut akan mengerahkan arah pergerakannya kearah tujuan tersebut agar bisa mencapai kesuksesan. Keempat ketika mendapatkan masalah, individu tersebut akan mampu bertahan dan berusaha lebih baik lagi (resiliensi) agar bisa mencapai kesuksesan.

Kinerja menjadi isu dunia saat ini, sebagai konsekuensi tuntutan masyarakat akan kebutuhan pelayanan yang bermutu tinggi. Saat ini peningkatan kualitas dan produktivitas kerja sebagai salah satu aspek kinerja

menjadi tuntutan dunia bisnis dan industri yang tidak bisa ditunda lagi bila ingin bersaing secara regional maupun global (Ilyas, 2002).

Hasil Penelitian sebelumnya menunjukkan *research gap* dalam menilai variabel motivasi intrinsik, komitmen organisasi, modal psikologi dan kinerja yaitu :

Bernard Wong-On-Wing (2010), bahwa sementara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik otonom untuk partisipasi dalam penganggaran berhubungan positif dengan kinerja. Hal tersebut berbeda dengan pendapat Muogbo (2013), diperoleh hasil penelitian bahwa terdapat hubungan antara motivasi ekstrinsik dan kinerja karyawan, sementara tidak ada hubungan antara motivasi intrinsik dan kinerja karyawan.

Anggit Astianto (2014) menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Surabaya.

Boy Suzanto dan Ari Solihin (2012) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari komitmen terhadap kinerja. Hasil penelitian lain dilakukan oleh Safrizal, dkk (2014) menunjukkan hasil bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Nurina dan Fathul (2015) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa modal psikologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BUMN.

Para peneliti telah menemukan hubungan yang signifikan antara modal psikologis dan komitmen karyawan (Larson & Luthans, 2006; Luthans & Jensen, 2005). Selain temuan ini, studi juga menunjukkan

bahwa karyawan dengan modal psikologis lebih lebih puas (Luthans et al., 2007) dan lebih berkomitmen untuk pekerjaan mereka (Luthans et al., 2008).

Menurut Fen Lin (2011) motivasi memberikan pengaruh positif signifikan terhadap pola kerja dan kinerja, hal tersebut bertentangan dengan pendapat Klehe and Anderson (2007) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh

Adanya fenomena gap yang terjadi di Puskesmas Rawat Inap serta adanya perbedaan penelitian terdahulu mendorong dilakukannya penelitian tentang “ Model Peningkatan Kinerja Melalui Motivasi intrinsik, Stres Kerja, Komitmen Organisasi dan Modal Psikologi (Studi Pada Puskesmas Rawat Inap di Kabupaten Pekalongan) ”.

1.2. Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana meningkatkan kinerja SDM melalui motivasi intrinsik, stres kerja, komitmen organisasi dan modal psikologis. Sedangkan pertanyaan penelitian di kembangkan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh antara Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja ?
2. Bagaimana pengaruh antara Stress Kerja terhadap Kinerja ?
3. Bagaimana pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap kinerja ?
4. Bagaimana pengaruh antara Modal Psikologi terhadap Kinerja ?
5. Bagaimana pengaruh antara Motivasi intrinsik terhadap Modal psikologi ?
6. Bagaimana pengaruh antara Komitmen Afektif terhadap Modal Psikologi ?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Mendeskripsikan dan Menganalisis Pengaruh antara Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja.
2. Mendeskripsikan dan Menganalisis Pengaruh antara Stress Kerja terhadap Kinerja.
3. Mendeskripsikan dan Menganalisis Pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap kinerja.
4. Mendeskripsikan dan Menganalisis Pengaruh antara Modal Psikologi terhadap kinerja.
5. Mendeskripsikan dan Menganalisis Pengaruh antara Motivasi intrinsik terhadap Modal psikologi.
6. Mendeskripsikan dan Menganalisis Pengaruh antara komitmen organisasi terhadap modal psikologi.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini antara lain:

1. Manfaat Akademis : diharapkan dapat bermanfaat sebagai sumbangan pada Manajemen sumber daya manusia khususnya dalam pengembangan kinerja pegawai.
2. Manfaat Praktis : sebagai referensi bagi pimpinan tentang kinerja pegawai puskesmas di Kabupaten Pekalongan.