

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pelayanan kesehatan primer merupakan fondasi utama dalam sistem kesehatan nasional karena menjadi titik kontak pertama bagi masyarakat untuk memperoleh pelayanan kesehatan yang komprehensif, berkesinambungan, dan berorientasi pada pencegahan penyakit. Dalam konteks Indonesia, Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) memiliki peran strategis dalam mendukung transformasi layanan kesehatan primer sebagaimana tertuang dalam kebijakan transformasi kesehatan nasional. Keberhasilan pelayanan kesehatan primer sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia kesehatan, khususnya perawat sebagai tenaga profesional yang berinteraksi langsung dengan pasien dalam proses pelayanan.

World Health Organization (WHO) menyatakan bahwa kualitas layanan kesehatan sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja, motivasi tenaga kesehatan, serta sistem penghargaan yang diterima tenaga kesehatan (World Health Organization, 2023). Permasalahan tenaga kesehatan masih menjadi tantangan global. WHO melaporkan bahwa dunia diproyeksikan akan mengalami kekurangan sekitar 10 juta tenaga kesehatan pada tahun 2030, terutama di negara berkembang yang memiliki distribusi tenaga kesehatan belum merata (World Health Organization, 2023). Kondisi tersebut berdampak pada meningkatnya beban kerja, stres kerja, rendahnya kepuasan kerja, dan menurunnya kualitas pelayanan kesehatan.

Di Indonesia, distribusi tenaga kesehatan masih terkonsentrasi di wilayah perkotaan, sedangkan daerah kepulauan dan wilayah perifer mengalami

keterbatasan jumlah tenaga kesehatan. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia melalui Profil Kesehatan Indonesia menunjukkan bahwa rasio tenaga kesehatan di beberapa daerah masih berada di bawah standar pelayanan minimal nasional (Kementrian Kesehatan Republik Indonesia, 2024). Kondisi tersebut menyebabkan peningkatan tuntutan kerja tenaga kesehatan, termasuk perawat yang bekerja di fasilitas pelayanan kesehatan primer. Oleh karena itu, peningkatan kinerja perawat menjadi isu strategis dalam mendukung mutu pelayanan kesehatan primer di Indonesia.

Kabupaten Bangkalan merupakan salah satu wilayah di Pulau Madura yang menghadapi tantangan dalam penyediaan pelayanan kesehatan primer yang optimal. Kondisi geografis, keterbatasan fasilitas kesehatan, distribusi tenaga kesehatan yang belum merata, serta tingginya kebutuhan pelayanan masyarakat menyebabkan perawat di Puskesmas menghadapi tekanan kerja yang cukup tinggi. Selain itu, keberadaan perawat Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) menambah dinamika baru dalam pengelolaan sumber daya manusia kesehatan. Status kepegawaian PPPK memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan pegawai tetap, terutama berkaitan dengan aspek kompensasi, keamanan kerja, peluang pengembangan karier, dan sistem penghargaan yang diterima. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi motivasi kerja dan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Hasil studi pendahuluan yang dilakukan pada beberapa perawat PPPK di wilayah kerja Puskesmas Kabupaten Bangkalan menunjukkan adanya berbagai permasalahan yang berkaitan dengan motivasi kerja, lingkungan kerja, kompensasi, dan kinerja perawat. Sebagian perawat menyampaikan bahwa status PPPK

menyebabkan ketidakpastian terhadap pengembangan karier dan penghargaan kerja sehingga memengaruhi motivasi dalam memberikan pelayanan keperawatan. Selain itu, tingginya beban kerja, keterbatasan jumlah tenaga kesehatan, serta sarana dan prasarana pelayanan yang belum optimal menyebabkan lingkungan kerja menjadi kurang kondusif dan memicu kelelahan kerja. Dari aspek kompensasi, beberapa perawat mengungkapkan bahwa insentif dan tunjangan yang diterima belum sepenuhnya sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab pelayanan yang dijalankan. Kondisi tersebut berdampak pada menurunnya semangat kerja serta belum optimalnya kinerja perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

Kinerja perawat merupakan hasil kerja yang dicapai oleh perawat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesional sesuai standar pelayanan keperawatan yang telah ditetapkan. Kinerja menjadi salah satu indikator penting dalam menilai efektivitas pelayanan kesehatan karena berkaitan langsung dengan mutu pelayanan, keselamatan pasien, kepuasan masyarakat, dan pencapaian tujuan organisasi. Menurut Gibson et al (2012), kinerja individu dipengaruhi oleh tiga kelompok faktor utama yaitu faktor individu, faktor psikologis, dan faktor organisasi. Faktor individu meliputi kemampuan, keterampilan, pengalaman kerja, pendidikan, dan karakteristik personal. Faktor psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran, dan motivasi. Sementara itu, faktor organisasi meliputi struktur organisasi, kepemimpinan, desain pekerjaan, sistem penghargaan atau kompensasi, serta lingkungan kerja. Teori Gibson menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil interaksi berbagai faktor yang saling memengaruhi sehingga

peningkatan kinerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi psikologis dan dukungan organisasi.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor psikologis yang berpengaruh terhadap kinerja individu. Motivasi mendorong seseorang untuk bertindak, bekerja, dan mencapai tujuan tertentu. Perawat yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan komitmen yang lebih baik, tanggung jawab yang tinggi, dan keterlibatan yang lebih besar dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Sebaliknya, motivasi yang rendah dapat menyebabkan menurunnya produktivitas dan kualitas pelayanan. Penelitian Zeng et al (2022) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap work engagement perawat. Hossny et al (2025) juga menemukan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan positif dengan keterlibatan kerja dan kualitas pelayanan keperawatan. Selain itu, Anna et al (2023) melaporkan bahwa rendahnya motivasi menjadi salah satu faktor utama yang meningkatkan niat perawat untuk meninggalkan pekerjaannya. Temuan tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki kontribusi penting terhadap peningkatan maupun penurunan kinerja perawat.

Selain faktor psikologis, lingkungan kerja merupakan faktor organisasi yang berperan penting dalam menentukan kinerja tenaga kesehatan. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, kondusif, dan mendukung pelaksanaan tugas dapat meningkatkan efektivitas kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas tenaga kesehatan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menimbulkan stres kerja, burnout, dan penurunan kualitas pelayanan. Carthon et al (2021) menunjukkan bahwa perbaikan sistem lingkungan kerja keperawatan berhubungan dengan penurunan burnout dan peningkatan kepuasan pasien. Gea-

caballero et al (2021) juga menemukan bahwa kualitas lingkungan kerja keperawatan di pelayanan primer berpengaruh terhadap efektivitas pelayanan kesehatan. Sementara itu, Kohnen et al (2024) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang suportif dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis dan motivasi kerja perawat. Temuan tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja perawat.

Faktor organisasi lainnya yang turut memengaruhi kinerja perawat adalah kompensasi. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan organisasi kepada tenaga kerja atas kontribusi yang telah diberikan baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial. Sistem kompensasi yang adil dan sesuai dapat meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, motivasi, dan produktivitas tenaga kesehatan. Sebaliknya, kompensasi yang tidak sesuai dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja dan menurunkan kinerja. Amanda et al (2021) menemukan bahwa kompensasi memiliki hubungan signifikan terhadap kepuasan kerja dan turnover intention perawat. Sinanto (2023) juga membuktikan bahwa kesejahteraan perawat yang ditinjau dari aspek kompensasi berpengaruh terhadap kinerja perawat di Indonesia. Temuan ini memperkuat bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor organisasi yang penting dalam meningkatkan kinerja perawat.

Berbagai penelitian sebelumnya telah mengkaji hubungan antara motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi dengan kepuasan kerja maupun kinerja perawat. Namun, sebagian besar penelitian dilakukan pada setting rumah sakit dan lebih banyak menyoroti perawat pegawai tetap dibandingkan perawat PPPK. Penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja perawat di fasilitas pelayanan kesehatan primer, khususnya Puskesmas, masih relatif terbatas. Selain itu,

penelitian sebelumnya cenderung menguji variabel motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi secara parsial atau terpisah-pisah. Padahal, berdasarkan Teori Kinerja Gibson, kinerja merupakan hasil interaksi antara faktor psikologis dan faktor organisasi yang saling memengaruhi (Gibson et al., 2012). Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang mampu menganalisis ketiga variabel tersebut dalam kerangka model determinan yang utuh untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja perawat PPPK Paruh Waktu.

Kesenjangan penelitian juga terlihat pada konteks wilayah penelitian. Sebagian besar studi dilakukan di rumah sakit perkotaan dengan sistem manajemen sumber daya manusia yang relatif lebih baik. Sementara itu, penelitian mengenai perawat PPPK yang bekerja di fasilitas pelayanan kesehatan primer dengan keterbatasan sumber daya masih sangat terbatas. Padahal, karakteristik pekerjaan perawat PPPK memiliki kompleksitas tersendiri terkait status kepegawaian, sistem kompensasi, keamanan kerja, dan peluang pengembangan karier. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang mampu menjelaskan pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja perawat PPPK secara kontekstual sesuai kondisi nyata di wilayah kerja Puskesmas Kabupaten Bangkalan.

Penelitian ini memiliki urgensi yang tinggi karena berkaitan langsung dengan upaya peningkatan mutu pelayanan kesehatan primer. Kinerja perawat yang optimal akan berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan, keselamatan pasien, kepuasan masyarakat, serta pencapaian indikator kesehatan daerah. Sebaliknya, rendahnya kinerja perawat dapat menurunkan kualitas pelayanan kesehatan dan menghambat keberhasilan program transformasi layanan primer. Melalui

pendekatan Teori Kinerja Gibson, penelitian ini diharapkan mampu membangun model determinan kinerja yang menjelaskan bagaimana faktor psikologis (motivasi) dan faktor organisasi (lingkungan kerja dan kompensasi) secara bersama-sama memengaruhi kinerja perawat PPPK Paruh Waktu secara lebih komprehensif dan kontekstual.

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar dalam penyusunan kebijakan manajemen sumber daya manusia kesehatan, khususnya terkait peningkatan motivasi kerja, perbaikan lingkungan kerja, dan penguatan sistem kompensasi bagi perawat PPPK di wilayah kerja Puskesmas Kabupaten Bangkalan. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Faktor Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi yang Memengaruhi Kinerja Perawat PPPK di Wilayah Kerja Puskesmas Kabupaten Bangkalan”.

1.2 Rumusan Masalah

Kinerja perawat merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan mutu pelayanan kesehatan di Puskesmas. Berdasarkan Teori Kinerja Gibson, kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor psikologis dan faktor organisasi. Motivasi kerja sebagai faktor psikologis serta lingkungan kerja dan kompensasi sebagai faktor organisasi diduga berperan dalam menentukan tingkat kinerja perawat PPPK di wilayah kerja Puskesmas Kabupaten Bangkalan. Oleh karena itu, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1.2.1 Bagaimana Bagaimana tingkat motivasi kerja perawat PPPK di wilayah kerja Puskesmas Kabupaten Bangkalan?

- 1.2.2 Bagaimana lingkungan kerja perawat PPPK di wilayah kerja Puskesmas Kabupaten Bangkalan?
- 1.2.3 Bagaimana model determinan kinerja perawat PPPK Paruh Waktu di wilayah kerja Puskesmas Kabupaten Bangkalan yang dibentuk oleh faktor motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi?
- 1.2.4 Faktor manakah yang paling dominan dalam model determinan yang memengaruhi kinerja perawat PPPK Paruh Waktu di wilayah kerja Puskesmas Kabupaten Bangkalan?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Menganalisis pengaruh faktor motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja perawat PPPK Paruh Waktu di wilayah kerja Puskesmas Kabupaten Bangkalan.

1.3.2 Tujuan Khusus

- 1.3.2.1 Mengidentifikasi tingkat motivasi kerja perawat PPPK Paruh Waktu di wilayah kerja Puskesmas Kabupaten Bangkalan.
- 1.3.2.2 Mengidentifikasi lingkungan kerja perawat PPPK Paruh Waktu di wilayah kerja Puskesmas Kabupaten Bangkalan.
- 1.3.2.3 Mengidentifikasi kompensasi yang diterima perawat PPPK Paruh Waktu di wilayah kerja Puskesmas Kabupaten Bangkalan.
- 1.3.2.4 Mengidentifikasi tingkat kinerja perawat PPPK Paruh Waktu di wilayah kerja Puskesmas Kabupaten Bangkalan.

- 1.3.2.5 Menganalisis hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat PPPK Paruh Waktu di wilayah kerja Puskesmas Kabupaten Bangkalan.
- 1.3.2.6 Menganalisis hubungan lingkungan kerja dengan kinerja perawat PPPK Paruh Waktu di wilayah kerja Puskesmas Kabupaten Bangkalan.
- 1.3.2.7 Menganalisis hubungan kompensasi dengan kinerja perawat PPPK Paruh Waktu di wilayah kerja Puskesmas Kabupaten Bangkalan.
- 1.3.2.8 Menganalisis faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja perawat PPPK Paruh Waktu di wilayah kerja Puskesmas Kabupaten Bangkalan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen pelayanan keperawatan, khususnya yang berkaitan dengan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja perawat. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkuat dan memperluas penerapan Teori Kinerja Gibson yang menjelaskan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh faktor psikologis dan faktor organisasi. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi ilmiah bagi peneliti selanjutnya dalam mengembangkan kajian mengenai pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja perawat, khususnya pada perawat Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Paruh Waktu di fasilitas pelayanan kesehatan primer.

1.4.2 Manfaat Praktis

1.4.2.1 Bagi Puskesmas di Kabupaten Bangkalan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan masukan bagi Puskesmas di Kabupaten Bangkalan dalam meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia keperawatan, khususnya perawat PPPK Paruh Waktu. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar dalam menyusun strategi peningkatan motivasi kerja, perbaikan lingkungan kerja, serta pengembangan sistem kompensasi yang lebih adil dan sesuai dengan beban kerja perawat. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat mendukung upaya peningkatan kinerja perawat sehingga kualitas pelayanan kesehatan di Puskesmas Kabupaten Bangkalan menjadi lebih optimal, efektif, dan berorientasi pada kepuasan masyarakat.

1.4.2.2 Bagi Dinas Kesehatan Daerah

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan bahan pertimbangan bagi Dinas Kesehatan Daerah dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia kesehatan, khususnya terkait perawat PPPK Paruh Waktu di Puskesmas. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar dalam menyusun kebijakan peningkatan motivasi kerja, perbaikan lingkungan kerja, serta pengembangan sistem kompensasi yang lebih proporsional dan berbasis kinerja. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat mendukung pengambilan keputusan dalam upaya meningkatkan mutu pelayanan kesehatan primer serta mengoptimalkan kinerja tenaga keperawatan di Kabupaten Bangkalan.

1.4.2.3 Bagi Pembuat Kebijakan Nasional

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pembuat kebijakan nasional dalam merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia

kesehatan, khususnya terkait perawat PPPK Paruh Waktu di pelayanan kesehatan primer. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar dalam penyusunan kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan motivasi kerja, perbaikan lingkungan kerja, serta pengembangan sistem kompensasi dan kesejahteraan tenaga kesehatan yang lebih adil dan berkelanjutan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat mendukung upaya pemerintah dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan primer melalui penguatan kinerja tenaga keperawatan di Puskesmas.

1.4.2.4 Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi dan bahan kajian ilmiah bagi peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti faktor-faktor yang memengaruhi kinerja perawat. Selain itu, penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk mengembangkan penelitian lebih lanjut terkait motivasi kerja, lingkungan kerja, kompensasi, maupun faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja perawat dengan menggunakan metode, populasi, dan setting penelitian yang berbeda sehingga dapat memperkaya pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen keperawatan dan manajemen sumber daya manusia kesehatan.