

Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas BLUD dan Non BLUD Kabupaten Semarang

Aswindar Adhi Gumilang¹, Tri Pitara Mahanggoro², Qurrotul Aini³

¹ Dinas Kesehatan Kabupaten Semarang

^{2,3} Program Studi Magister Manajemen Rumah Sakit Program Pascasarjana

Info Artikel : Diterima November 2018 ; Disetujui Juli 2019 ; Publikasi Juli 2019

ABSTRAK

Setiap manusia memiliki hak untuk memperoleh pelayanan kesehatan yang optimal. Tuntutan masyarakat terhadap profesionalisme pelayanan kesehatan serta pengelolaan keuangan yang transparan dan akuntabel membuat sebagian puskesmas di lingkungan dinas kesehatan kabupaten Semarang berubah status menjadi puskesmas BLUD. Penyelenggaraan puskesmas BLUD dan non BLUD memerlukan sumber daya yang dapat bekerja dengan baik agar dapat memenuhi harapan masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawai puskesmas BLUD dan non BLUD. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif komparatif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dan diperoleh sebanyak 138 sampel. Variabel yang dikaji adalah motivasi kerja dan kepuasan kerja. Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji *Oneway Anova*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang bermakna motivasi kerja antara pegawai puskesmas BLUD dengan pegawai puskesmas non BLUD, serta terdapat perbedaan yang bermakna kepuasan kerja antara pegawai puskesmas BLUD dengan pegawai puskesmas non BLUD.

Kata kunci: motivasi kerja, kepuasan kerja, BLUD, non BLUD

ABSTRACT

Every person has the right to obtain optimal health services. Public demands for professionalism in health services, transparent and accountable financial management make some health centers in Semarang district change their status to BLUD health centers. The implementation of BLUD and non-BLUD health centers requires resources that can work well in order to meet community expectations. This study aims to determine differences of work motivation and job satisfaction between BLUD and non-BLUD health center employees. This research is descriptive comparative study with quantitative approach. Sample of this study carried out with Slovin formula and obtained as many as 138 samples. The variables studied were work motivation and job satisfaction. Data analysis was performed using the Oneway Anova test. The results showed that there were significant differences in work motivation between BLUD puskesmas employees and non BLUD health center employees, and there were significant differences in job satisfaction between BLUD puskesmas employees and non BLUD health center employees.

Keywords: work motivation, work satisfaction, BLUD, non BLUD

PENDAHULUAN

Upaya pemenuhan hak dasar masyarakat melalui pembangunan kesehatan dengan memperoleh hak pelayanan kesehatan dilaksanakan sesuai dengan amanat Undang-undang 1945 pasal 28 ayat (1) dan Undang-undang kesehatan nomor 23 Tahun 1992. Pelaksanaan otonomi daerah/ desentralisasi sesuai Undang-undang No 33 Tahun 2004 mengatur mengenai ada pembagian peran serta wewenang pusat dan daerah. Peran pemerintah pusat dan daerah diperlukan dalam menyediakan pelayanan kesehatan yang terjangkau, berkualitas dan merata agar tercapai pembangunan kesehatan yang baik.¹ Indikator keberhasilan pembangunan kesehatan berupa semakin meningkatnya kemampuan, kemauan dan kesadaran masyarakat untuk hidup sehat yang ditandai dengan sikap dan perilaku makin kritisnya masyarakat menanggapi perkembangan pembangunan kesehatan.

Salah satu upaya pemerintah daerah dalam meningkatkan pelayanan kesehatan kepada masyarakat adalah dengan cara memberikan kewenangan kepada puskesmas dalam pengelolaan keuangan secara fleksibel. Istilah Badan Layanan Umum (BLU) atau Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) tertuang dalam pasal 1 UU.No.1/2004 tentang perbendaharaan negara. Pemerintah memberikan sejumlah fleksibilitas pelaksanaan anggaran untuk instansi yang menerapkan BLUD, termasuk dalam hal pengelolaan kas, pengadaan barang/ jasa, pendapatan dan belanja, pengelolaan barang, pengelolaan piutang, utang, investasi, pemanfaatan surplus dan remunerasi. Penerapan BLUD pada puskesmas diharapkan dapat meningkatkan profesionalisme serta *enterpreunership*, akuntabilitas dan transparansi dalam rangka peningkatan pelayanan kepada masyarakat.²

Perubahan status puskesmas menjadi instansi BLUD menuntut adanya penyesuaian disertai adanya perubahan pola kerja yang membuat adanya perbedaan antara puskesmas BLUD dan non BLUD. Perbedaan ini terlihat pada proses perencanaan, penganggaran, pembiayaan, pembelanjaan dan remunerasi. Kondisi ini memberikan dampak pada motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawainya.¹

Kabupaten Semarang memiliki 26 puskesmas, 6 puskesmas telah berubah status menjadi BLUD dan sisanya sebanyak 20 puskesmas berstatus non BLUD.³ Penyelenggaraan puskesmas BLUD dan non BLUD memerlukan sumberdaya yang dapat bekerja dengan baik agar dapat memenuhi harapan masyarakat. Lingkungan kerja baik sangat diperlukan karena memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan, misalnya kerapian, kebersihan dan lain sebagainya. Kondisi lingkungan kerja tidak baik, dapat menyebabkan pegawai mudah stres, sulit berkonsentrasi, mudah sakit dan menurunnya produktivitas kerja. Kondisi ini berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai (Prastyo *et.al.*, 2016).

Kepuasan kerja yang dirasakan tidak terlepas dari keadaan yang mengikuti seseorang, salah satunya adalah stres. Stres kerja dapat dibagi menjadi dua yaitu eksternal dan internal, salah satu penyebab stres eksternal berupa beban kerja yang dirasakan oleh individu. Beban kerja cukup berat dapat berpengaruh pada kondisi fisik dan psikis seseorang. Stres merupakan kondisi internal yang terjadi dengan ditandai gangguan fisik, lingkungan dan situasi sosial yang berpotensi pada kondisi tidak baik.⁴

Keadaan individu yang stres akan berakibat pada kepuasan kerja yang tidak tercapai dan perilaku yang tidak baik. Tidak tercukupinya sebagian kebutuhan individu baik intrinsik maupun ekstrinsik juga mempengaruhi kepuasan kerja. Individu yang memiliki stres dalam bentuk konflik peran, lingkungan fisik dan beban kerja menunjukkan kepuasan lebih rendah dibandingkan dengan individu yang tidak memiliki stres dalam bentuk beban kerja.⁵

Seorang pegawai dituntut mampu mencapai hasil optimal dalam pekerjaan sehari-harinya. Hasil optimal dapat dicapai jika pegawai tersebut memiliki motivasi kerja yang baik. Keadaan pegawai yang tidak melakukan tugasnya dengan baik, merupakan salah satu cerminan bahwa pegawai tersebut tidak memiliki motivasi bekerja yang baik. Motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor manusia merupakan masalah utama dalam berbagai aktivitas kerja. Kondisi ini disebabkan adanya interaksi antar individu itu sendiri, serta organisasi maupun teknologinya. Motivasi kerja pegawai sangat penting dan harus diperhatikan karena merupakan kunci dari kinerja. Kinerja yang baik akan ditunjukkan oleh pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi. Hasil kinerja yang baik ditunjukkan dengan adanya motivasi dari para pegawainya hal ini dapat dilihat dari pencapaian kerja atas program dan kegiatan yang dilakukan oleh kepala puskesmas, pejabat pelaksana kegiatan dan seluruh pegawai yang ada di puskesmas.⁶

Tingkat capaian realisasi program dan kegiatan pada UPTD Puskesmas di Lungkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Semarang menunjukkan bahwa terjadi penurunan dari tahun 2014 hingga 2016 dalam program pelayanan administrasi perkantoran, peningkatan sarana prasarana aparatur, upaya kesehatan masyarakat, serta pelayanan kesehatan bagi penduduk miskin (dana BPJS). Kondisi ini terjadi setelah terjadinya peralihan status beberapa puskesmas menjadi BLUD. Berdasarkan latar fakta dan uraian di atas penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perbedaan motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawai puskesmas BLUD dan non BLUD Kabupaten Semarang.

MATERI DAN METODE

Pada bagian ini memuat jenis dan disain penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, teknik pengumpulan data atau pengukuran variabel, metode pemeriksaan laboratorium (bila ada), teknik analisis data. Bila ada, pada akhir bagian ini bisa disebutkan nomer dan institusi yang mengeluarkan surat etical clearance penelitian. Berikut contoh bagian materi dan metode.

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif komparatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai negeri sipil yang berada di puskesmas BLUD dan non BLUD dilingkungan kabupaten Semarang. Jumlah puskesmas BLUD sebanyak 6 puskesmas, sedangkan yang non BLUD sebanyak 20 puskesmas. Besarnya sampel (*sample size*) yang digunakan dalam penelitian ini, mengacu pada rumus Slovin dalam Astianto yaitu:⁷

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

diketahui N dan e dalam penelitian ini untuk pegawai puskesmas BLUD N = 224 dan e = 10 %. Sehingga

sampel pegawai puskesmas BLUD dalam penelitian ini adalah 69 pegawai. Sampel puskesmas non BLUD yang digunakan menyesuaikan dengan jumlah sampel puskesmas BLUD sebanyak 69 pegawai negeri sipil pada 20 puskesmas non BLUD. Data penelitian kemudian dianalisis secara deskriptif dan selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji *Oneway Anova* untuk mengetahui perbedaan motivasi dan kepuasan kerja pegawai pada puskesmas BLUD dan non BLUD.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum dilakukan wawancara kepada responden, peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap instrumen penelitian (kuesioner) yang digunakan dan diperoleh hasil bahwa nilai r hitung dari *item-item* pertanyaan variabel kepuasan kerja lebih besar dari r tabel sehingga 35 *item* pertanyaan dinyatakan valid, dan 23 *item* pertanyaan variabel motivasi kerja dinyatakan valid. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *Cronbach Alpha* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Hasil
Motivasi Kerja	0,703	Baik
Kepuasan Kerja	0,941	Sangat baik

Sumber: Data primer penelitian

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Alpha Cronbach* untuk variabel motivasi kerja mempunyai reliabilitas yang baik sedangkan untuk variabel kepuasan kerja mempunyai reliabilitas sangat baik dan reliabel yang berarti dapat digunakan untuk mengumpulkan data serta dapat mengukur secara konsisten dari waktu ke waktu.

Responden dalam penelitian ini sebanyak 138 pegawai yang merupakan pegawai yang berprofesi sebagai dokter, dokter gigi, perawat, bidan, staf administrasi dan staf umum puskesmas kabupaten Semarang, yang terbagi menjadi 69 responden untuk

puskesmas BLUD dan 69 responden untuk puskesmas non BLUD. Sampel pegawai BLUD memiliki prosentase usia terbanyak pada rentang < 36 tahun (26%), 75% responden berjenis kelamin perempuan, masa kerja terbanyak pada rentang 21-30 tahun (43%). Sampel pegawai non BLUD memiliki prosentase usia terbanyak pada rentang 46-50 tahun (26%), 67% responden berjenis kelamin perempuan, masa kerja terbanyak pada rentang 21-30 tahun (43%). Sedangkan distribusi latar belakang pendidikan kedua kelompok sampel adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat Pendidikan	BLUD	non BLUD
SD	3%	-
SLTA	12%	10%
D3 (bidan, perawat, akuntan, dll)	32%	38%
D4 (bidan/ perawat)	14%	17%
S1 (dokter/ S.KM)	39%	29%
S2 kesehatan	-	6%

Sumber: Data primer penelitian

Tabel 3. Hasil Uji *Oneway Anova*

Variabel	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja	94,174	5,619	0,019
Kepuasan Kerja	842,616	5,576	0,020

Sumber: Data primer penelitian

Berdasarkan tabel 3 dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat perbedaan yang bermakna motivasi kerja antar pegawai puskesmas BLUD dengan puskesmas non BLUD. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Sadia dan Uzma Rashid yang mengatakan bahwa ada perbedaan motivasi kerja antara pegawai sektor publik dengan

sektor swasta.⁸ Penelitian Buelens dan Van den Broeck juga menyatakan bahwa ada perbedaan motivasi kerja antara sektor publik dengan sektor swasta.⁹ Pada variabel motivasi kerja, perbedaan yang bermakna terlihat pada indikator kebutuhan fisik dan kebutuhan akan status (tabel 4).

Tabel 4. Hasil Uji *Oneway Anova* Indikator Motivasi Kerja

Indikator	Mean Non BLUD	Mean BLUD	Sig.	Kesimpulan
Kebutuhan Fisik	23,51	24,52	0,024	Ada Perbedaan
Kebutuhan Rasa Aman	11,64	11,57	0,769	Tidak Ada Perbedaan
Kebutuhan Sosial	6,70	6,20	0,098	Tidak Ada Perbedaan
Kebutuhan akan status	15,64	16,35	0,005	Ada Perbedaan
Kebutuhan Realisasi Diri	19,13	19,61	0,088	Tidak Ada Perbedaan

Sumber: Data primer penelitian

Faktor-faktor yang menyebabkan motivasi kebutuhan fisik lebih besar dari pada puskesmas non BLUD dikarenakan pada puskesmas BLUD adanya kompetensi, kreativitas dan rasa ingin tahu yang tinggi. Hal ini menjadikan pegawai puskesmas BLUD mempunyai motivasi yang lebih tinggi dibandingkan pegawai puskesmas non BLUD. Motivasi kebutuhan akan status di puskesmas BLUD lebih tinggi dibandingkan non BLUD disebabkan oleh faktor kesempatan untuk menjadi pegawai BLUD lebih terbuka lebar daripada puskesmas non BLUD. Puskesmas BLUD dapat merekrut pegawai secara mandiri sesuai dengan kemampuannya. Hal ini

menyebabkan pegawai termotivasi mempunyai status sebagai pegawai puskesmas BLUD, karena status sosialnya juga akan meningkat dimata masyarakat. Puskesmas BLUD dibentuk untuk memenuhi tuntutan masyarakat terhadap profesionalisme pelayanan kesehatan masyarakat serta pengelolaan keuangan yang transparan dan akuntabel. Pegawai di puskesmas BLUD lebih termotivasi untuk bertumbuh dan berkembang dalam memenuhi tuntutan masyarakat tersebut dibandingkan puskesmas non BLUD. Puskesmas BLUD memiliki otonomi yang lebih besar dari pada puskesmas non BLUD hal ini disebabkan karena fleksibilitas pada puskesmas BLUD.

Tabel 5. Hasil Uji *Oneway Anova* Indikator Kepuasan Kerja

Indikator	Mean Non BLUD	Mean BLUD	Sig.	Kesimpulan
Spiritualitas kerja	36,81	38,52	0,022	Ada Perbedaan
Pekerjaan itu sendiri	31,59	32,61	0,123	Tidak Ada Perbedaan
Terhadap atasan	10,62	10,49	0,696	Tidak Ada Perbedaan
Teman Sekerja	17,25	18,99	0,000	Ada Perbedaan
Promosi Jabatan	17,84	18,19	0,338	Tidak Ada Perbedaan
Besaran gaji	10,14	10,41	0,458	Tidak Ada Perbedaan

Sumber: Data primer penelitian

Perbedaan yang bermakna juga terdapat pada kepuasan kerja antara pegawai puskesmas BLUD dengan puskesmas non BLUD, perbedaan yang bermakna terlihat pada indikator spiritualitas kerja dan teman sekerja (tabel 5). Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Mathew (2013) mengatakan bahwa kepuasan perawat meningkat bila terjalin komunikasi yang baik antara sesama perawat maupun dengan para staf lain dan dokter. Indikator spiritualitas kerja lebih tinggi pada karyawan puskesmas BLUD dari pada puskesmas non BLUD dikarenakan spiritualitas kerja ini berkaitan dengan individu masing-masing. Puskesmas BLUD memiliki fleksibilitas dan otonomi untuk bisa berinovasi yang menyebabkan hubungan antara pegawai atau teman sekerja harus benar-benar terjalin dengan baik untuk keberlangsungan dan kesejahteraan pegawainya. Hal ini terbukti dengan hasil penelitian pada indikator spiritualitas kerja dan teman sekerja terdapat perbedaan.¹⁰

Sesuai pasal 1 UU No. 1/ 2004 pada Puskesmas BLUD diberikan sejumlah fleksibilitas oleh pemerintah dalam pelaksanaan anggaran untuk instansi, termasuk pengelolaan kas, pengadaan barang/ jasa, pendapatan dan belanja, pengelolaan barang, pengelolaan piutang, utang, investasi,

pemanfaatan surplus dan remunerasi. Penerapan BLUD pada puskesmas diharapkan dapat meningkatkan profesionalisme serta enterpreunership, akuntabilitas dan transparansi dalam rangka peningkatan pelayanan kepada masyarakat.¹¹ Adanya fleksibilitas pada puskesmas BLUD akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai puskesmas BLUD hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan. Hasil di atas juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Rehman tahun 2012 menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara beban kerja dan kepuasan kerja serta antara lingkungan fisik dan kepuasan kerja.⁵

SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa:

1. Terdapat perbedaan yang bermakna motivasi kerja antara pegawai puskesmas BLUD dengan pegawai puskesmas non BLUD kabupaten Semarang.
2. Terdapat perbedaan yang bermakna kepuasan kerja antara pegawai puskesmas BLUD dengan pegawai puskesmas non BLUD kabupaten Semarang.

DAFTAR PUSTAKA

1. Kemenkumham RI. Sistem Informasi Direktorat Jendral Peraturan Perundang-Undangan. Jakarta:2014.
2. Nadila T, Basri H, Fahlevi H. Identifikasi Permasalahan Penerapan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah (PPK BLUD)- Studi Kasus Pada Rumah Sakit Permata dan Rumah Sakit Berlian. Jurnal Magister Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala. 2016;5(1):89-99.
3. Dinas kesehatan kabupaten Semarang. Profil Kesehatan Kabupaten Semarang Tahun 2016. Dinas Kesehatan Kabupaten Semarang. Kabupaten Semarang:2016.
4. Dhini DR. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif di Kota Kudus). Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus. 2010;1(1).
5. Rehman M, Irum R, Tahir N, Ijaz Z, Noor U, Salma U. The Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction: A Study on Private Colleges of Pakistan. Journal of Business Studies Quarterly. 2012;3(3):50-56.
6. Hasibuan. Organisasi Dan Motivasi. Bumi Aksara. Jakarta: 2006.
7. Astianto A, Heru Suprihadi. Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. Jurnal Ilmu & Riset Manajemen. 2014;3(7).
8. Rashid S, Rashid U. Work Motivation Differences Between Public and Private Sector. Federal Urdu University of Arts, Science and Technology Islamabad, Pakistan. American International Journal of Social Science.
9. Marc B, Broeck HVD. (2007). An Analysis of Differences in Work Motivation Between Public and Private Sector Organizations. Ghent University. Public Administration Review. 2007
10. Mathew, N. A. Effect of Stress on job satisfaction among nurses in central kerala. Journal of Business and Management. 2013;7(2): 47-51.
11. Nadila T, Basri H, Fahlevi H. Identifikasi Permasalahan Penerapan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah (PPK BLUD)- Studi Kasus Pada Rumah Sakit Permata dan Rumah Sakit Berlian. Jurnal Magister Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala. 2016;5(1):89-99.