

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Karyawan adalah bagian kecil dari suatu institusi atau organisasi yang sangat vital keberadaannya dalam menyelesaikan implementasi kebijakan dan pekerjaan dalam suatu institusi atau organisasi. Demikian juga dengan tenaga kerja medis dengan status perawat keberadaannya tidak saja dibutuhkan oleh institusi atau organisasi, tetapi lebih jauh dari itu masyarakat sebagai *stakeholder* sangat bergantung sekali dengan tenaga medis. Terlebih lagi bagi masyarakat yang berada di pelosok, keberadaan perawat sebagai kepanjangan tangan dari tenaga medis di tingkat Puskesmas sangat dibutuhkan.

Pada saat ini tenaga medis perawat dituntut untuk meningkatkan kemampuan individunya, sehingga kemampuan perawat mampu menangani beban tugas yang dibebankan. Sesuai kebutuhan dan tuntutan Badan Kesehatan Dunia (WHO), tenaga medis perawat minimal Ahli Madya Keperawatan (D3) tidak lagi hanya Sekolah Perawat Kesehatan yang setara SLTA. Diharapkan dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan meningkatkan pula profesionalisme kerjanya dalam pelayanan kepada masyarakat yang pada akhirnya pelayanan kepada masyarakat dapat maksimal. Sebagai insan profesi mereka tergabung dalam organisasi PPNI (Persatuan Perawat Nasional Indonesia).

Dengan diberlakukannya UU Nomor 22 Tahun 1999 yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 telah terjadi perubahan paradigma sistem pemerintahan menjadi tidak sentralistik melainkan desentralisasi melalui Otonomi Daerah. Termasuk dalam hal pengelolaan Sumber Daya Manusia, Pegawai Negeri Sipil dalam pembinaan dan pengembangannya diantaranya adalah melalui perampingan jabatan struktural dan pemekaran jabatan fungsional. Dalam rangka pengembangan jabatan fungsional tersebut Pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 1994, tentang Kenaikan Pangkat Dengan Akreditasi Bagi Jabatan Fungsional Perawat. Kenaikan pangkat melalui sistem akreditasi mempunyai tujuan agar Pegawai Negeri Sipil terpacu untuk berprestasi. Sistem kenaikan pangkat dengan angka kredit ini akan memberikan kompensasi kenaikan pangkat yang lebih cepat bagi pegawai fungsional yang berprestasi dalam pengumpulan angka kreditnya.

Motivasi merupakan salah satu topik yang menarik dalam bidang pengembangan organisasi. Hal itu juga mengacu pada akhir tingkah laku untuk mencapai tujuan prestasi ataupun produktifitas kerja. Alasan-alasan yang mendorong individu melakukan sesuatu menurut Victor H. Vroom (dalam Siagian 1999) mengatakan motivasi berdasar harapan yang ingin dicapai oleh seseorang, ada tiga formulasi harapan yang dapat memunculkan motivasi yaitu: (1) instrumentalitas, (2) valensi dan (3) kemampuan.

1. Instrumentalis, adalah kadar keyakinan seseorang bahwa suatu tindakan menuju kepada hasil yang kedua, dimana seseorang menganggap ada hubungan antara hasil tingkat pertama seperti (produktifitas, mutu) dengan hasil tingkat kedua (kenaikan upah, penerimaan, atau penolakan dari kelompok dan promosi).
2. Valensi adalah kekuatan keinginan seseorang untuk mencapai hasil tertentu. Seorang pegawai akan berprestasi tinggi karena hal itu akan mengakibatkan kenaikan gaji.
3. Harapan, adalah keyakinan individu bahwa ada kesempatan dimana usaha tertentu akan mengarah pada suatu prestasi tertentu.

Berdasar pengamatan menunjukkan bahwa, motivasi kerja perawat untuk meraih angka kredit rendah, karena kenaikan pangkat tidak memberikan kenaikan gaji dan tunjangan yang sebanding. Namun belum dapat dilihat apakah perubahan rendahnya motivasi tersebut berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Kepuasan gaji, menurut Hasibuan (1996) adalah tingkatan dimana seseorang merasa puas dengan gaji yang diterimanya setelah melakukan sesuatu pekerjaan tertentu berdasar jabatannya. Menurut Gibson (1996:180) ada beberapa faktor yang berkaitan dengan kepuasan gaji. Menurutya berdasarkan teori harapan ada 2 (dua) yang berpengaruh pada kepuasan gaji, yaitu faktor imbalan instrinsik: imbalan yang tidak bersifat natura/barang dari proses itu sendiri yaitu penyelesaian pekerjaan dan prestasi. dan ekstrinsik imbalan yang bersifat natura meliputi, barang maupun yang lainnya finansial (gaji, tunjangan, hubungan antara gaji dan prestasi).

Henry Simamora (1995:500) kinerja dalam penelitian ini diartikan sama dengan prestasi kerja, dan dalam pembahasan selanjutnya akan disebut prestasi kerja, merupakan seperangkat hasil yang dicapai, yang merujuk pada tindakan pencapaian, serta pelaksanaan, sesuatu pekerjaan.

Kesuksesan prestasi kerja diidentifikasi sebagai apa yang telah diraih seseorang dalam berperilaku, tindakan dan hasil kerjanya, baik dalam bentuk barang maupun jasa. Perawat selain mendapat gaji pokok karena jabatan fungsionalnya juga mendapatkan tunjangan fungsional. Namun setiap kali kenaikan pangkat dengan cara mengumpulkan angka kredit tertentu/ 4 (empat) tahun hasil nominalnya lebih rendah daripada ketika dia melayani 1 (satu) orang pasien di rumah (praktek mandiri). Kenaikan gaji tentu saja tidak sebanding dengan jerih payahnya ketika dia secara mandiri melakukan pelayanan pada pasien/pelanggan. Hal tersebut cenderung menurunkan motivasi kerja karena tidak adanya penghargaan yang signifikan terhadap kepuasan gaji. Hal ini tentu saja membahayakan kinerja instansi, karena para perawat akan cenderung memilih melayani pasien secara mandiri dan cenderung mengabaikan pengurusan kenaikan pangkat/golongan.

Pengamatan menunjukkan bahwa, motivasi kerja perawat untuk meraih angka kredit rendah, karena kenaikan pangkat tidak memberikan kenaikan gaji dan tunjangan yang sebanding. Namun belum dapat dilihat apakah perubahan rendahnya motivasi dan tingkat kepuasan gaji tersebut berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang dan hal-hal yang disampaikan tersebut diatas maka peneliti mengambil judul: "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN GAJI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DINAS KESEHATAN" (Studi pada : Kenaikan Pangkat Dengan Angka Kredit Bagi Jabatan Perawat di Kabupaten Gunungkidul).

## **B. Batasan Masalah**

Untuk lebih seksama dalam menganalisa permasalahan, maka penulis menggunakan batasan-batasan diantaranya adalah : perawat yang bertugas di Kabupaten Gunungkidul yang merupakan anggota PPNI (Persatuan Perawat Nasional Indonesia).

## **C. Rumusan Masalah**

1. Adakah pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja ?
2. Adakah pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan gaji dengan prestasi kerja ?

## **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan suatu penelitian adalah untuk mengungkapkan suatu masalah yang disesuaikan dengan topik yang telah ditentukan, karena itu tujuan penelitian yang menyangkut dengan topik ini adalah :

1. Untuk mengidentifikasi pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja
2. Untuk mengidentifikasi pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan gaji prestasi kerja.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih dan manfaat kepada :

1. Dinas Kesehatan dan Persatuan Perawat nasional Indonesia (PPNI)

Agar dapat dipergunakan untuk meningkatkan kualitas kerja tenaga perawat yang akhirnya dapat memberi dorongan kepada para perawat untuk meningkatkan prestasinya.

2. Perkembangan Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat menambah kekayaan penelitian ilmiah, sedangkan hasil yang dapat dipetik dari penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk meningkatkan kinerja perawat