

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Dalam rangka mewujudkan visi Indonesia Sehat telah ditetapkan misi pembangunan yaitu menggerakkan pembangunan nasional berwawasan kesehatan, mendorong kemandirian masyarakat untuk hidup sehat, memelihara dan meningkatkan pelayanan kesehatan yang bermutu, merata dan terjangkau, serta memelihara dan meningkatkan kesehatan individu, keluarga dan masyarakat beserta lingkungannya.

Untuk keberhasilan pembangunan kesehatan di era desentralisasi, penyelenggaraan upaya pelayanan kesehatan harus berangkat dari masalah dan potensi spesifik masing-masing daerah dan berlangsung secara profesional, meliputi ; a) Konsolidasi manajemen sumber daya manusia, b) Penguat aspek-aspek ilmu pengetahuan dan teknologi, semangat pengabdian, dan kode etik profesi, c) Penguat konsep profesionalisme kesehatan, dan d) Aliansi strategis antara profesi kesehatan dengan profesi lain yang terkait.

Pada hakekatnya pelayanan perawatan dalam suatu sistem pelayanan kesehatan merupakan proses pelayanan profesional yang diberikan oleh tenaga perawat kepada individu, keluarga, kelompok dan masyarakat, baik yang sehat maupun yang sakit dengan berdasarkan kaidah-kaidah keperawatan yang ada

Dalam rangka analisis situasi pelayanan keperawatan yang terkait dengan berbagai permasalahan dan perkembangan kesehatan tersebut diatas, Direktorat Keperawatan Depkes bekerja sama dengan WHO mengadakan penelitian tentang pelayanan keperawatan yang dilakukan pada tahun 2000 menunjukkan hasil bahwa ;

1. 70,9 % perawat selama 3 tahun terakhir tidak pernah mengikuti pelatihan kompetensi.
2. 39,8 % perawat masih melakukan tugas-tugas kebersihan.
3. 47,4 % perawat tidak memiliki uraian tugas secara tertulis.
4. Belum dikembangkan monitoring dan evaluasi kinerja bagi perawat secara khusus.

Atas dasar pernyataan tersebut maka seorang perawat berkewajiban untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan untuk dapat memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu sehingga mempunyai kinerja yang baik.

Kinerja merupakan hasil kerja atau taraf kesuksesan dalam melaksanakan pekerjaan, ternyata dipengaruhi oleh berbagai faktor. Pada dasarnya kinerja merupakan hasil kerja yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi (internal factor), keadaan lingkungan (external factor) maupun upaya strategis dari institusi. Faktor-faktor internal misalnya kompetensi, motivasi, tujuan dan harapan. Sementara contoh faktor external adalah lingkungan fisik dan non fisik institusi. Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua institusi

yang mempekerjakan karyawannya. Jika kinerja karyawan baik, maka kinerja institusi akan baik pula, demikian juga sebaliknya.

Terdapat beberapa pendapat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Ivancevich (1996) membagi faktor yang mempengaruhi kinerja dalam 3 kategori, yaitu variabel individu, variabel organisasional dan variabel psikologis. Yang dimaksud dengan variabel individu adalah karyawan yang bersangkutan, misalnya kemampuan dan kecakapan mental dan fisik, pengalaman dan motivasi dalam melakukan pekerjaan. Variabel organisasi antara lain meliputi sumber daya organisasi, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan deskripsi pekerjaan, lingkungan kerja dan hukum yang berlaku yaitu UUPK (Undang-Undang Praktek Kedokteran) Nomor 29 Tahun 2004. Sementara variabel psikologis meliputi persepsi tentang pekerjaan, kepribadian, motivasi dan pembelajaran.

Undang-Undang Praktek Kedokteran sudah diberlakukan mulai tahun 2007, yang isinya mengatur tentang pemberian pelayanan kesehatan praktek kedokteran. Seorang perawat boleh melakukan praktek kedokteran tetapi atas dasar pelimpahan wewenang dari pejabat pemerintah dan berlaku di institusi pelayanan kesehatan Pemerintah bukan secara individu. Hal ini yang dirasakan oleh para perawat tidak puas terhadap kebijakan yang diberlakukan, karena rasio dokter dibanding jumlah penduduk belum memenuhi standart yang disyaratkan sehingga tugas dokter dilaksanakan oleh para perawat. Akibatnya imbalan yang diharapkan sesuai dengan tanggungjawab yang dilaksanakan sehingga mampu

menimbulkan motivasi kerja perawat untuk mencapai kepuasan kerja sesuai dengan kompetensinya.

Menurut Stuart dan Lindsay (1997) dikutip oleh Aifrid Agustina (dalam telaah bisnis Volume 3, Nomor 1, Juli 2002) mendefinisikan kompetensi sebagai karakter sifat, pengetahuan, skill, dan motivasi pokok seorang pemegang jabatan yang telah dikaitkan secara kausalitas dengan managerial performance yang unggul. Jadi kompetensi tidak hanya terbatas pada pengetahuan dan skill yang spesifik atau standart performance yang diharapkan dan perilaku yang diperlihatkan. Kompetensi terdiri dari sifat-sifat unik setiap individu yang diekspresikan dalam proses interaksi dengan pihak lain dalam konteks sosial.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kompetensi seorang perawat merupakan sifat unik individu yang diekspresikan dalam proses interaksi personal dalam konteks sosial yang telah dikaitkan secara kausalitas dengan managerial performance yang unggul. Sehingga mempengaruhi job performance perawat secara langsung.

Sebagaimana diketahui untuk dapat bersaing dan bertahan jasa pelayanan kesehatan pemerintah (Puskesmas dan jaringannya) menghadapi pesaing pelayanan kesehatan swasta (Balai Pengobatan Swasta dan Bidan Praktek Swasta) harus memiliki keunggulan bersaing dengan menerapkan manajemen mutu, TQM, ISO 9001, yang bernilai dan memberikan kepuasan pelanggan atau

tidak sekedar melayani saja seperti image masyarakat terhadap pelayanan kesehatan pemerintah.

Kompetensi perawat sangat berkaitan dengan kompetensi Puskesmas. Maka, semakin baik kompetensi perawat semakin baik pula kompetensi organisasi Puskesmas dalam memberikan pelayanan baik yang bersifat preventif dan promotif maupun upaya kuratif dan rehabilitatif.

Ukuran kompetensi ini cenderung abstrak dan telah banyak upaya yang dilakukan untuk membuat standart kompetensi, maka selanjutnya dapat dijelaskan bahwa dalam sistem kompetensi sumberdaya manusia dilihat sebagai manusia dengan keunikannya yang perlu diberdayakan untuk menumbuhkan motivasi kerja.

Menurut Robbins (2007) motivasi adalah suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuannya. Dengan memperhatikan tingkah laku seseorang mengukur perubahan dan prestasinya atau adanya keinginan-keinginan dan tujuan yang akan dicapai, karena tingkah laku bukan disebabkan oleh satu motif saja dan motif yang sama juga ditunjukkan dalam berbagai tingkah laku yang berbeda, maka individu yang termotivasi akan bertahan melakukan suatu tugas dalam waktu yang cukup lama demi mencapai tujuan mereka. Perawat akan melakukan pekerjaannya apabila termotivasi untuk memenuhi atau mencapai tujuannya.

Selanjutnya Mangkuprawiro (2007) menyebutkan bahwa motivasi diibaratkan sebagai jantungnya manajemen karyawan. Motivasi merupakan dorongan yang membuat karyawan melakukan sesuatu dengan cara dan untuk mencapai tujuan tertentu. Dapat dinyatakan bahwa umpan balik atau tingkah laku perawat dipengaruhi oleh motif-motif tertentu dalam mencapai prestasi dan tujuan pelayanan kesehatan. Dengan demikian adanya prestasi kerja perawat tergantung pada kemampuan perawat dan persepsinya terhadap pekerjaannya.

Wexley dan Yukl (1977) dikutip oleh As'ad (2004) menjelaskan bahwa seorang individu dalam mencapai tujuan yaitu prestasi kerja dalam organisasi ditentukan oleh kekuatan motif apa yang mendorong dirinya melakukan sesuatu. Motivasi terdiri dari faktor-faktor yang merupakan aspek pekerjaan yang berhubungan secara langsung dengan pekerjaan yang dilakukan dan pekerjaan tersebut akan dapat dicapai kepuasan kerja yang diinginkannya. Dengan demikian seorang perawat harus mempunyai motivasi kerja yang merupakan suatu proses psikologis yang mendasar, sehingga dapat menimbulkan perilaku untuk mencapai kepuasan kerja di dalam organisasi yang memberikan jasa pelayanan kesehatan dengan berbagai upaya yang dilakukan UPT Puskesmas.

Luthans F. (2006) mengatakan bawa kepuasan kerja melalui tiga dimensi yaitu : Pertama, kepuasan kerja adalah tanggapan emosional seseorang terhadap situasi kerjanya. Kepuasan ini bersifat abstrak, tidak dapat dilihat hanya hanya dapat diduga. Kedua, kepuasan kerja hanya dapat ditentukan oleh sejauh mana

hasil kerja memnuhi atau melebihi harapan seseorang. Jika mereka bekerja lebih berat dibandingkan orang lain pada organisasi yang sama., tetapi penghargaan yang diterima lebih rendah, maka mereka akan bersikap negatif. Demikian pula sebaliknya, jika mereka diperlakukan dengan baik dan diberi penghargaan yang layak maka mereka akan bersikap positif terhadap pekerjaannya. Ketiga, kepuasan kerja menunjukkan beberapa sikap seseorang yang saling terkait. Perawat di dalam melakukan tugas dan kewajibannya selalu berorientasi kepada kepuasan kerja.

Luthans F. (2006) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu : pekerjaan yang dilakukan, gaji dan upah yang diterima, promosi atau kesempatan untuk lebih berkembang di organisasi, Supervisi atau kemampuan pimpinan memberikan bantuan teknis dan dukungan moral untuk meningkatkan kepuasan kerja, lingkungan kerja dan rekan kerja. Kepuasan kerja akan menciptakan kinerja yang lebih baik. Hal ini berpengaruh pada : produktivitas, keinginan untuk berpindah kerja, tingkat kehadiran, ketekunan dan kedisiplinan dalam bekerja. Perawat cenderung melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya ketimbang melaksanakan tugas atas dasar pelimpahan wewenang dari pejabat Pemerintah karena perawat mempunyai kompetensi tersendiri.

Robbins dan Timothy (2007) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi

karakteristiknya. Perasaan positif atau negatif yang dimiliki oleh karyawan tentang pekerjaannya akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Perawat yang mampu mengelola perasaan positifnya akan dapat mencapai kepuasan kerja yang maksimal.

Dapat diuraikan bahwa kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja merupakan tiga hal yang berkaitan tercermin pada kinerja seseorang. Setiap karyawan memiliki perasaan puas dan tidak puas terhadap suatu pekerjaan, begitu juga halnya seorang perawat, perawat juga memiliki perasaan puas dan tidak puas terhadap pekerjaannya. Karena perawat belum diberikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kompetensinya, masalah gaji, kebijakan dan kesempatan berprestasi belum dapat menumbuhkan motivasi kerja, serta kepuasan kerja yang belum merasa tercapai bagi perawat.

Dari uraian diatas , maka perlu untuk dilakukan penelitian dan menganalisis seberapa besar pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kepuasan kerja perawat. Hal ini yang menjadi alasan penulis karena masalah dalam penelitian ini belum pernah dipecahkan oleh penelitian terdahulu, untuk itu peneliti memilih topik dengan judul ” *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Perawat UPT Puskesmas di Kabupaten Gunungkidul*”. Dengan harapan penulisan ini dapat dijadikan kontribusi untuk meningkatkan SDM secara umum dan khususnya perawat yang bekerja di Unit Pelaksana Teknis Puskesmas di Kabupaten Gunungkidul

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh positif antara kompetensi dengan kepuasan kerja perawat .
2. Adakah pengaruh positif antara motivasi dengan kepuasan kerja perawat.
3. Adakah pengaruh antara kompetensi dan motivasi secara simultan terhadap kepuasan kerja perawat.
4. Variabel manakah diantara kompetensi dan motivasi yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat .
5. Mengidentifikasi permasalahan dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat.

## C. Batasan Masalah

Berdasarkan dari rumusan masalah tersebut diatas maka peneliti memberi batasan masalah yaitu :

1. Sampel yang dijadikan obyek peneliti adalah perawat sebesar 100 responden di UPT Puskesmas di Kabupaten Gunungkidul
2. Faktor-faktor kepuasan kerja atas kompetensi yang menjadi perhatian peneliti adalah kompetensi profesional, kompetensi personal, kompetensi sosial dan motivasi adalah gaji, kebijakan administrasi, prestasi dan kondisi

#### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh dari variabel kompetensi dan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat UPT Puskesmas di Kabupaten Gunungkidul.
2. Untuk menganalisis pengaruh variabel kompetensi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat UPT Puskesmas di Kabupaten Gunungkidul.
3. Untuk menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruhnya diantara variabel kompetensi dan motivasi terhadap kepuasan kerja perawat UPT Puskesmas di Kabupaten Gunungkidul.
4. Merumuskan solusi guna meningkatkan kepuasan kerja perawat.

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

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun secara praktis yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis :
  - a. Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan berupa temuan-temuan dan pemikiran berkaitan dengan penerapan faktor kompetensi dan motivasi terhadap kepuasan kerja Perawat.

- b. Dapat memberikan gambaran masalah yang berkaitan dengan penurunan kepuasan kerja perawat yang disebabkan oleh faktor kompetensi dan motivasi.
- c. Menambah khasanah konseptual khususnya tentang faktor kompetensi dan motivasi terhadap kepuasan kerja yang diharapkan dapat dijadikan bahan informasi dan rujukan untuk penelitian selanjutnya.
- d. Mencari solusi bagi peningkatan kinerja perawat di UPT Puskesmas Kabupaten Gunungkidul.

## 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini selain dapat memberikan manfaat teoritis juga diharapkan dapat memberikan manfaat secara praktis antara lain :

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan oleh para praktisi pelayanan kesehatan baik Pemerintah maupun sektor swasta.
- b. Manajemen pengelolaan pengembangan peningkatan kinerja UPT Puskesmas di Kabupaten Gunungkidul karena hasil penelitian ini akan menjadi bahan masukan dan evaluasi atas kompetensi dan motivasi terhadap kepuasan kerja perawat sehingga dapat dijadikan acuan atau bahan pertimbangan dalam perbaikan kualitas mutu pelayanan (*Quality Assurance*) di UPT Puskesmas.