

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Rumah sakit merupakan salah satu sektor untuk mencapai tujuan pembangunan nasional bangsa Indonesia, berperan dalam pelayanan kesehatan dan berkontribusi bagi pembangunan bangsa Indonesia. Rumah sakit merupakan organisasi pelayanan kesehatan yang mempunyai kespesifikan dalam hal Sumber Daya Manusia (SDM), sarana dan prasarana serta peralatan yang dipakai, produk yang dipakai sifatnya tidak berwujud (*Intangible*) berasal dari pemberi pelayanan tersebut, dalam hal ini petugas kesehatan atau sumber daya manusianya.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen organisasi yang sangat penting, merupakan sebagai pilar utama penggerak roda organisasi dalam upaya mewujudkan visi dan misi. Oleh karena itu, harus dipastikan SDM dikelola dengan sebaik mungkin agar mampu memberikan kontribusi secara optimal. Pengelolaan rumah sakit secara baik dan optimal terhadap potensi-potensi karyawannya, terutama tenaga perawat, bidan, dan tenaga kerja lainnya tentu diharapkan mampu memberikan nilai positif bagi perusahaan.

Menurut Keith Davis (1975:133) dalam (Sugeng, 2002) Semangat Kerja merupakan wujud perilaku seseorang yang dipengaruhi oleh motivasi baik dari diri sendiri maupun dari pihak lain dengan berbagai bentuk dan kesejahteraan serta

lingkungan pendukung. Disamping itu, semangat kerja juga perlu didukung dengan semangat kerja sama didalam mencapai tujuan organisasi.

Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan menjadi lebih baik ada beberapa faktor yang mempengaruhi diantaranya motivasi. Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan.

Motivasi adalah keinginan yang terdapat dari seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan, merupakan upaya pemenuhan kebutuhan. Sedangkan motivasi kerja adalah suatu proses psikologis yang mendorong untuk bertindak atau melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi kerja tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan, melalui tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, prestasi yang dicapainya, pengembangan diri, serta kemandirian dalam bertindak

Selain faktor motivasi ada faktor lain yang dapat mempengaruhi semangat kerja yaitu lingkungan kerja. Dimana lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruangan yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan kerja non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antara karyawan

dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja yang baik.

RSUD Arifin Achmad yang terletak di jalan Diponegoro No 2 Pekanbaru adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa pelayanan kesehatan. Khususnya di Instalasi Gawat Darurat. Instalasi Gawat Darurat adalah salah satu bagian di rumah sakit yang menyediakan penanganan awal bagi pasien yang menderita sakit dan cedera, yang dapat mengancam kelangsungan hidupnya. Di Instalasi Gawat Darurat dapat ditemukan dokter dari berbagai spesialisasi bersama sejumlah perawat, bidan dan tenaga ahli lainnya. Adapun perbandingan jumlah PNS dan Pegawai Tidak Tetap dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1 : Jumlah Pegawai Berdasarkan Status Di Bagian IGD Pada RSUD Arifin Achmad Pekanbaru.

Tahun	Status pegawai		Total
	Tetap (PNS)	Tidak Tetap (Kontrak)	
2009	23 orang	36 orang	59 orang
2010	23 orang	35 orang	58 orang
2011	24 orang	33 orang	57 orang
2012	24 orang	34 orang	58 orang
2013	26 orang	32 orang	57 orang

Sumber : RSUD Arifin Achmad Pekanbaru, 2013.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah PNS lebih kecil dari pada Jumlah Pegawai Tidak Tetap adapun pada tahun 2009 jumlah pegawai yang bekerja berjumlah 59 orang, pada tahun 2010 jumlah pegawai berjumlah 58 orang, pada tahun 2011 jumlah pegawai berjumlah 57 orang, pada tahun 2012 jumlah

pegawai berjumlah 58, pada tahun 2013 jumlah pegawai berjumlah 57 orang. Adapun jumlah pegawai tidak tetap adalah sebagai berikut :

Tabel 1.2 : Jumlah Pegawai Tidak Tetap dan Bidang Pekerjaan di IGD Pada RSUD Arifin Achmad.

Tahun	Bagian Pekerjaan						Total
	Trauma (Orang)	Resusitasi (Orang)	Non Trauma (Orang)	Kebidanan (Orang)	Perkarya (Orang)	Adm (Orang)	
2009	5	6	5	6	10	4	36 orang
2010	5	5	6	6	9	4	35 orang
2011	5	5	4	6	10	3	33 orang
2012	6	5	5	6	10	3	34 orang
2013	5	5	4	5	9	4	32 orang

Sumber : RSUD Arifin Achmad Pekanbaru, 2013.

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa jumlah karyawan di RSUD Arifin Achmat bagian IGD tahun 2009 berjumlah 36 orang, tahun 2010 berjumlah 35 orang, tahun 2011 berjumlah 33 orang, tahun 2012 berjumlah 34 orang tahun 2013 berjumlah 32 orang.

Berdasarkan pengamatan sementara kondisi RSUD Arifin Achmad bagian Instalasi Gawat Darurat menunjukkan bahwa masalah semangat kerja karyawan masih rendah. Keadaan tersebut dapat dilihat dari kurangnya apresiasi pengakuan dan penghargaan yang diberikan atas pelaksanaan tugas dengan baik, suasana kerja yang kurang menyenangkan, hubungan yang kurang harmonis antar pegawai dalam bentuk kerja sama, Terdapat pegawai yang kurang menyelesaikan tugasnya secara tuntas dalam melakukan pekerjaan yang menyebabkan pekerjaan kurang optimal, terdapat pegawai yang tidak menaati jam kerja, adapun absensi pegawai tidak tetap yang bekerja antara lain sebagai berikut :

Tabel 1.3 : Absensi Pegawai Tidak Tetap Bagian IGD Pada RSUD Arifin Achmad Pekanbaru

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Keterangan		Total Persen
			Terlambat	Absen	
1	2009	36 orang	2	2	1,11 %
2	2010	35 orang	3	2	1,42 %
3	2011	33 orang	3	3	1,18 %
4	2012	34 orang	1	6	2,05 %
5	2013	32 orang	7	3	3,12 %

Sumber : RSUD Arifin Achmad pekanbaru, 2013.

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa pada tahun 2009 jumlah yang terlambat dan tanpa keterangan berjumlah 1,11 %, pada tahun 2010 mengalami peningkatan berjumlah 1,42 %, pada tahun 2011 jumlah mengalami peningkatan berjumlah 1,18 %, pada tahun 2012 mengalami peningkatan berjumlah 2,05 %, pada tahun 2013 mengalami peningkatan berjumlah 3,12 %.

Bertitik tolak dari permasalahan yang terjadi pada fenomena-fenomena yang terjadi pada RSUD Arifin Achmad bagian IGD tersebut peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian yang dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul.

“PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI TIDAK TETAP BAGIAN IGD PADA RSUD ARIFIN ACHMAD PEKANBARU”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka dapat diambil suatu perumusan masalah didalam penelitian ini adalah :

1. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja pegawai tidak tetap bagian IGD pada RSUD Arifin Achmad Pekanbaru?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja pegawai tidak tetap bagian IGD pada RSUD Arifin Achmad Pekanbaru?
3. Apakah motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja pegawai tidak tetap bagian IGD pada RSUD Arifin Achmad Pekanbaru?
4. Manakah variabel yang lebih dominan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai tidak tetap bagian IGD pada RSUD Arifin Achmad Pekanbaru?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan penelitian

Adapun tujuan dari penelitian adalah

- a. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh secara parisal terhadap semangat kerja pegawai tidak tetap bagian IGD pada RSUD Arifin Achmad Pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parisal terhadap semangat kerja pegawai tidak tetap bagian IGD pada RSUD Arifin Achmad Pekanbaru.

- c. Untuk mengetahui apakah Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja pegawai tidak tetap bagian IGD pada RSUD Arifin Achmad Pekanbaru.
- d. Untuk mengetahui manakah variabel yang lebih dominan antara Motivasi dan lingkungan Kerja terhadap semangat Kerja Pegawai tidak tetap bagian IGD pada RSUD Arifin Achmad.

1.3.2. Manfaat penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

1. Bagi penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan penulis dan sebagai alat untuk mentransformasikan ilmu yang didapat dari bangku kuliah dengan kenyataan yang terjadi dilapangan.
2. Bagi perusahaan RSUD Arifin Achmad Pekanbaru Menjadi bahan acuan untuk langkah ke depan bagaimana mengambil kebijaksanaan dalam meningkatkan semangat kerja perawatnya.
3. Bagi pembaca mudah mudahan penulisan ini bisa menambah referensi yang bermanfaat terutama bagi peneliti yang berminat dibidang yang sama dan penelitian lanjutan yang berkaitan dengan motivasi kerja.

1.4. Sistematika Penelitian

Adapun sistematika penulisan ini dibahas dalam 6 bab, dimana pembahasan-pembahasan bab tersebut mempunyai kaitan antara satu dengan yang lain, yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab yang menjelaskan mengenai latar belakang, masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini merupakan bab yang menguraikan tentang teori-teori yang berkaitan dengan variabel peneliti.

BAB III : METODELOGI PENELITIAN

Dalam bab ini akan dijelaskan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel serta analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini akan menjelaskan gambaran umum perusahaan yang berisi tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan aktifitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulisan akan mengemukakan tentang pembahasan dari Penelitian ini.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bagian penutup yang akan memuat tentang kesimpulan dan saran dari peneliti.