

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Lingkungan kerja sosial merupakan salah satu penyebab dari berhasil atau gagalnya pelaksanaan kerja. Menurut Sedarmayati (2009) dalam Nela (2014), definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja.

Menurut Ashar Sunyoto (2001), atasan perlu mengenali sasaran-sasaran yang bernilai tinggi dari bawahannya agar dapat membantu bawahan untuk mencapainya dan dengan demikian atasan memotivasi bawahannya.

Menurut Veithzal Rivai (2013), Kebutuhan untuk berafiliasi (*Need for affiliation*); hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja atau para karyawan di dalam organisasi.

Lingkungan kerja sosial merupakan bagian dari lingkungan kerja non fisik dimana terdapat hubungan antara sesama rekan kerja maupun atasan dengan bawahan. Menurut Hariandja dalam Nela (2014), bahwa penyampaian informasi dari pimpinan ke bawahan bisa meliputi banyak hal seperti tugas- tugas yang harus dilakukan bawahan, kebijakan organisasi, tujuan-tujuan yang ingin dicapai dan adanya perubahan – perubahan kebijakan. Menurut Nela (2014), Hubungan antar karyawan adalah hubungan kesamping antara karyawan dengan tingkat yang sama dalam organisasi tetapi mereka mempunyai tugas yang berbeda.

Lingkungan kerja *besar pula pengaruhnya terhadap corak motivasi kerja* seseorang. Paksaan yang dirasakan oleh seseorang tenaga kerja untuk mementingkan ketaatan terhadap atasan dapat menghasilkan motivasi kerja yang lebih reaktif coraknya. Sebaliknya lingkungan kerja dapat pula merangsang timbulnya motivasi kerja yang proaktif. Jika motivasi kerja reaktif terus diterapkan maka karyawan akan menghabiskan sebagian waktunya untuk membicarakan kebijakan yang ada diperusahaan.

Motivasi merupakan keinginan dalam melakukan tindakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh seseorang. G.R. Terry dalam Malayu (2007) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.

Motivasi penting dilakukan karyawan secara organisasi dalam menjalankan pekerjaan karena hal tersebut berdampak dalam mewujudkan potensi yang ada untuk mencapai kebutuhan suatu usaha.

Menurut Afin Murtie (2012), motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Sedangkan motivasi kerja merupakan kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motivasi dapat terukur apabila karyawan merasakan sangat senang atau sangat tidak senang dan sesuatu yang menunjang untuk menentukan rasa puas dalam menjalankan pekerjaan.

Dalam hal tersebut, motivasi dapat diukur dari teori dua faktor yang dikembangkan oleh Herzberg diantaranya (1) prestasi kerja yang diraih (*achievement*), (2) pengakuan dari orang lain (*recognition*), (3) tanggung jawab (*responsibility*), (4) peluang untuk maju (*advancement*), (5) kepuasan kerja itu sendiri (*the work itself*), (6) Dan pengembangan karir (*the possibility of growth*).

Untuk menimbulkan kepuasan karyawan dalam bekerja yang dinamakan faktor motivator dibutuhkan faktor ekstrinsik yang terdiri dari pekerjaan, pengembangan karyawan, tanggung jawab, pencapaian prestasi kerja dan pengakuan atas prestasi kerja karyawan.

Motivasi juga tidak terlepas dari teori motivasi isi yang mencakup didalamnya terdapat teori tata tingkat kebutuhan yang dicetuskan oleh Maslow yang terdiri dari kebutuhan fisiologi, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri.

Menurut Ashar Sunyoto Munandar (2001), dalam situasi kondisi dan kondisi tertentu, kebutuhan – kebutuhan ini dapat menimbulkan motivasi proaktif dan dapat menimbulkan motivasi reaktif. Orang yang memiliki kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berkuasa, dan kebutuhan untuk berafiliasi yang tinggi sekaligus akan memiliki motivasi kerja yang proaktif. Sedangkan yang memiliki ketiga macam kebutuhan dalam derajat yang rendah akan memiliki corak motivasi kerja yang reaktif. Pekerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh atasan.

Di dalam penelitian skripsi Arta (2013) yang berjudul Hubungan Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang didapatkan hasil penelitian bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan secara analisis data uji simultan sebesar 37,6%

Di dalam penelitian skripsi Rusmanudin yang berjudul *Hubungan antara Persepsi Karyawan tentang Lingkungan Kerja Sosial dan Motivasi Kerja Karyawan di Bagian Klaim PT. Gesa Assistance* yang dimana didapatkan hasil penelitian persepsi karyawan tentang lingkungan kerja dan rata-rata motivasi sebesar 80 % serta terdapat hubungan yang kuat dan positif pada kedua variabel tersebut.

Rumah Sakit Umum Kristen Indonesia merupakan Rumah Sakit Umum yang bergerak dalam pelayanan kesehatan dan pelayanan pendidikan kesehatan. Salah satu bagian di Rumah Sakit Umum UKI pada bagian manajemen terdiri dari beberapa faktor lingkungan kerja sosial diantaranya hubungan antara atasan dengan bawahan, bawahan dengan atasan dan sesama rekan kerja.

Dalam hal ini, masih terdapat hubungan antara atasan dengan bawahan yang apabila atasan belum dapat menampung dan memberikan solusi atas keluhan pekerjaan yang dialami bawahan karena ketidakseimbangan pendapat antara sesama bawahan. Atasan kurang memberikan diskusi rapat sebelum memulai pekerjaan sehingga bawahan menjalankan pekerjaan belum sesuai procedural.

Atasan belum sepenuhnya membimbing bawahan dan mengajak bawahan dalam memberikan ide terhadap penyelesaian pekerjaan, Atasan memberikan otoritas sepenuhnya kepada bawahan atas pendelegasian pekerjaan yang bukan deskripsi pekerjaan bawahan sehingga karyawan menerima pekerjaan namun dikerjakan dengan hasil kurang maksimal bahkan tidak selesaikan dengan baik.

Dalam hal penyempaiian delegasi, atasan belum sepenuhnya konfirmatif sehingga pekerjaan yang dikerjakan bawahan masih perlu dilakukan revisi Selain itu, penempatan karyawan dimana latar belakang pendidikan masih belum sesuai dengan deskripsi pekerjaan, penempatan karyawan dalam katagori usia produktif dan masa kerja yang terlalu lama di unit kerja masih belum memenuhi kuantitas pekerjaan. Hubungan sesama rekan kerja belum sepenuhnya harmonis dikarenakan masih sering melemparkan pekerjaan ke sesama teman dan masih kurangnya menghargai perbedaan prinsip pekerjaan sesama rekan kerja.

Selain itu, Rumah Sakit belum sepenuhnya memberikan penghargaan dalam bentuk materi dan non materi sesuai dengan kualitas penilaian pekerjaan karyawan sehingga mempengaruhi lingkungan kerja sosial baik antara atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja serta menimbulkan motivasi pasif dalam mencapai tujuan pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis ingin melakukan penelitian yang berjudul “Hubungan antara lingkungan kerja sosial dengan motivasi karyawan di bagian manajemen Rumah Sakit Umum Universitas Kristen Indonesia Tahun 2016.”

1.2 Identifikasi Masalah

Rumah Sakit tidak hanya sebagai pelayanan kesehatan saja namun harus melingkupi bagian manajemen di dalam penentuan kegiatannya dan tidak terlepas dari karyawan yang melakukan pekerjaan dibagian tersebut. Setiap karyawan membutuhkan motivasi dalam melakukan pencapaian. Semua karyawan pasti ingin kebutuhan psikologis dalam pekerjaan terpenuhi. Motivasi dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal terdiri dari lingkungan kerja yang terbagi menjadi lingkungan kerja fisik, kebutuhan persaingan organisasi, sifat individu, pendidikan, umur dan lama bekerja, pengalaman masa lampau, peningkatan produktivitas perusahaan

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, penulis membatasi masalah yaitu mengkaji kaitan motivasi kerja yang dialami oleh karyawan di bagian manajemen Rumah Sakit Umum Universitas Kristen Indonesia dengan salah satu faktor yang menimbulkan motivasi kerja yaitu persepsi pekerja tentang lingkungan kerja sosial yang terletak pada pandangan baik atau buruk terhadap lingkungan kerja yang dirasakan pekerja sehingga pekerja dapat menunjukkan tinggi rendahnya motivasi dalam menjalankan pekerjaan.

Hal tersebut bisa terlihat interaksi antara atasan dengan bawahan maupun sesama karyawan yang berasal dari berbagai divisi atau departemen mulai dari bagian keuangan, sumber daya manusia, kesehatan dan keselamatan kerja, pencegahan dan pengendalian infeksi, sarana prasarana, bagian umum, sistem pengawas internal sampai kepada berbagai disiplin ilmu yang berbeda.

Hal ini dilakukan agar penelitian lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud, sehingga penulis memilih judul “Hubungan antara lingkungan kerja sosial dengan motivasi karyawan di bagian manajemen Rumah Sakit Umum Universitas Kristen Indonesia.”

1.4 Perumusan Masalah

Apakah ada hubungan antara lingkungan kerja sosial dengan motivasi kerja karyawan di bagian manajemen Rumah Sakit Umum Universitas Kristen Indonesia?”

1.5 Tujuan Penelitian

1.5.1 Tujuan Umum

Untuk mengkaji hubungan antara lingkungan kerja sosial dengan motivasi kerja karyawan di bagian manajemen Rumah Sakit Umum Universitas Kristen Indonesia.

1.5.2 Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi lingkungan kerja sosial karyawan di bagian manajemen Rumah Sakit Umum Universitas Kristen Indonesia.
2. Mengidentifikasi motivasi kerja karyawan di bagian manajemen Rumah Sakit Umum Universitas Kristen Indonesia.
3. Menganalisis hubungan antara lingkungan kerja sosial dengan motivasi kerja karyawan di bagian manajemen Rumah Sakit Umum Universitas Kristen Indonesia.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Bagi Fakultas Ilmu-ilmu Kesehatan

Memberikan manfaat dalam memberikan informasi dan perluasan ilmu bagi Ilmu – ilmu Kesehatan

1.6.2 Bagi Rumah Sakit

Memberikan masukan mengenai hubungan antara lingkungan kerja sosial dengan motivasi kerja karyawan bagian manajemen Rumah Sakit Umum Universitas Kristen Indonesia.

1.6.3 Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan serta mendapat pengalaman mengenai studi antara lingkungan kerja sosial dan motivasi karyawan.