

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Saat ini sumber daya manusia dianggap sebagai sumber daya yang penting bagi organisasi, karena tanpa sumber daya manusia yang berkualitas, maka organisasi tidak akan mampu bertahan dalam persaingan. Sumber daya manusia perlu dikelola secara baik untuk dapat mencapai visi dan misi organisasi meskipun bukan hal yang mudah karena melibatkan berbagai elemen namun hal ini harus tetap dilakukan oleh manusia yang menjadi anggota organisasi, dimana manusia sebagai pendukung utama setiap organisasi apapun bentuk organisasi itu (Mulyadi dan Rivai, 2009:42).

Sumber daya manusia selain merupakan aset paling dominan, juga sebagai pemasok internal yang sangat berperan dalam menghasilkan suatu barang dan jasa yang berkualitas termasuk juga didalamnya adalah pegawai yang bekerja di instansi pemerintah baik yang ada di rumah sakit maupun di puskesmas. kinerja organisasi atau instansi secara keseluruhan dipengaruhi oleh peningkatan semangat kerja tenaga kesehatan dalam mencapai mutu pelayanan kesehatan dalam mendukung program kesehatan nasional. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh tenaga kerja atau manusia, jika tenaga kerja atau manusia ini tidak dikelola dengan benar justru akan sering menimbulkan masalah karena

pada dasarnya setiap manusia mempunyai kebutuhan, tingkat sosial, pendidikan, harapan, dan latar belakang yang berbeda.

Kualitas pelayanan kesehatan dipengaruhi oleh semangat kerja dari tenaga kesehatan dan non kesehatan yang ada didalamnya, semangat kerja menunjukkan sejauh mana tenaga kesehatan dan non kesehatan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam suatu organisasi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dibidang kesehatan sesuai kode etik . Semangat kerja tenaga kesehatan dan non kesehatan dapat dilihat dengan beberapa faktor diantaranya tingkat kehadiran, kedisiplinan, tingkat absensi, ketepatan waktu memberikan pelayanan dan tanggung jawab, demi terpenuhinya kebutuhan masyarakat dibidang pelayanan kesehatan maka peranan sumber daya manusia dalam dalam suatu institusi kesehatan sangat penting yang saling terintegrasi tenaga kesehatan dan non kesehatan yang satu dengan yang lainnya, namun kenyataan dilapangan kualitas pelayanan belum diimbangi dengan semangat kerja yang tinggi sehingga masih perlu upaya-upaya pembenahan dalam peningkatan semangat kerja, semangat kerja di Puskesmas Bangsri II dapat dilihat sebagaimana tabel 1.1:

Tabel 1.1.
Semangat Kerja

Kriteria	Semangat kerja		
	Komitmen	Insentif	Budaya Organisasi
Tinggi	7	13	5
Sedang	17	12	11
Rendah	6	5	14
Jumlah	30	30	30

Sumber: Puskesmas Bangsri II, 2017

Dari tabel 1.1 dapat diketahui bahwa rendahnya semangat kerja karena dipengaruhi oleh beberapa hal yang diantaranya komitmen, komitmen ini dinilai berdasarkan sasaran kerja pegawai negeri sipil yang ada di Puskesmas selama kurun waktu satu tahun yang dimulai dari bulan Januari sampai dengan Desember, kriteria komitmen berdasarkan nilai dari sasaran kinerja pegawai (skp), dikatakan tinggi bila sasaran kerja mencapai angka 81-100 skp, dikatakan sedang bila sasaran kerja mencapai angka 61-80 skp, dan dikatakan rendah bila sasaran kerja mencapai angka kurang atau sama dengan 60 skp, dalam hal ini komitmen di Puskesmas Bangsri II dalam kategori sedang.

Puskesmas adalah lembaga pelayanan berbasis kinerja sehingga setiap tindakan yang dilakukan oleh tenaga kesehatan dan non kesehatan maka akan mendapatkan reward berupa insentif, semakin tinggi insentif yang diterima akan menunjukkan peningkatan semangat kerja pegawai, pegawai yang menunjukkan semangat kerja maka dapat dilihat dari insentif yang diterima, dari tabel tersebut dikatakan tinggi jika insentif yang diterima diatas 2 juta, dikatakan sedang bila insentif yang diterima antara 1-2 juta, dikatakan rendah bila insentif yang diterima kurang dari 1 juta, untuk di Puskesmas Bangsri II mayoritas insentif dalam katagori tinggi dan seharusnya akan meningkatkan semangat kerja pegawai Puskesmas Bangsri II.

Budaya organisasi diukur dengan penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil yang ada di Puskesmas Bangsri II, budaya kerja dikatakan

tinggi bila nilai prestasi kerja pegawai mencapai angka diatas 80, dikatakan sedang bila nilai prestasi kerja antara 60 sampai dengan 80, dan dikatakan rendah bila nilai prestasi kerja dibawah atau sama dengan 60.

Faktor komitmen, insentif, dan budaya organisasi tentunya merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mendorong semangat kerja tenaga kesehatan dan non kesehatan di puskesmas. Insentif atau tambahan penghasilan merupakan hal yang dapat memacu kinerja maupun semangat kerja tenaga kesehatan dan non kesehatan untuk dapat meluangkan seluruh tenaga dan pikirannya dalam melakukan pekerjaan. Semangat kerja tentunya akan sangat berpengaruh pada prestasi kerja. Berikut data nilai prestasi pegawai dibawah standar 3 tahun terakhir.

Tabel 1.2.
Prestasi Kerja Pegawai

Tahun	Prestasi Kerja Pegawai di Bawah Standar
2014	8 %
2015	6 %
2016	5 %

Sumber: Puskesmas Bangsri II, 2017

Dari data prestasi kerja masih terlihat adanya pegawai yang mempunyai prestasi kerja dibawah standar, meskipun data ini tida terlalu banyak akan tetapi sangat berpengaruh sekali pada kinerja Puskesmas secara institusi dan dapat juga mempengaruhi kinerja bagi pegawai yang lainnya. Tingkat kehadiran dan prestasi kerja dapat diatasi jika semangat kerja tinggi tumbuh dari pegawai itu sendiri.

Bagi tenaga kesehatan dan non kesehatan, semangat kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas organisasi

baik secara langsung maupun tidak langsung, dengan kata lain sumber daya manusia merupakan aset yang berharga bagi institusi kesehatan, sehingga sumberdaya manusia yang potensial perlu dipertahankan. Dan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai, Perlu adanya komitmen yang kuat, perusahaan perlu memberikan insentif atau perangsang untuk kepuasan pegawai sehingga dapat meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, serta adanya budaya kerja yang kondusif.

Tenaga kesehatan dan non kesehatan yang bekerja dengan dua kaki yaitu kaki pertama berada di balik jeruji karena rentan dengan kasus hukum sedangkan kaki kedua tenaga kesehatan adalah pekerjaan yang rentan tertular penyakit menular, kedua hal terbut tentunya dibutuhkan profesionalisme agar kesalahan tidak terjadi, hal ini dapat terwujud apabila kebutuhan hidup dan kepuasan mereka terpenuhi dengan sewajarnya. Tetapi pemenuhan kebutuhan ini tidak bersifat mutlak, karena tidak semua pegawai memiliki dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Komitmen adalah kemauan dari tenaga kesehatan dan non kesehatan dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi, komitmen yang tinggi akan memudahkan organisasi mencapai tujuannya. Komitmen ditandai dengan tiga hal, yaitu 1). Penerimaan tujuan organisasi dan nilai-nilai yang ada, 2). Kesiediaan dan kesiapan sungguh-sungguh dalam membela organisasi, 3). Mempunyai keinginan dalam memajukan organisasi (Mowday,et.al:1981).

Para Tenaga kesehatan dan non kesehatan akan merasa puas bila hasil kerja mereka dihargai dengan imbalan yang salah satunya berupa uang dengan pemberian insentif. Faktor insentif tentunya merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mendorong semangat kerja tenaga kesehatan dan non kesehatan dalam pemberian pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Insentif atau tambahan penghasilan merupakan hal yang dapat memacu kinerja maupun semangat kerja tenaga kesehatan dan non kesehatan untuk dapat meluangkan seluruh tenaga dan pikirannya dalam melakukan pekerjaan memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat yang membutuhkan fasilitas pelayanan kesehatan.

Di dalam mengelola tenaga kesehatan dan non kesehatan yang ada dalam perusahaan harus diciptakan suatu budaya organisasi yang baik agar tercipta hubungan kerja yang serasi dan selaras sehingga para tenaga kesehatan lebih tercapu dalam bekerja agar tercapainya semangat kerja yang lebih tinggi. Dengan meningkatnya semangat dan kegairahan kerja para tenaga kesehatan dan non kesehatan tersebut diharapkan akan meningkatkan tingkat kepuasan kerja serta kreativitas yang tinggi di bidang pelayanan kesehatan kepada masyarakat sehingga tujuan organisasi akan tercapai dengan hasil yang memuaskan.

Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (Menpan) Nomor 25/KEP/M.PAN/04/2002 tanggal 25 April 2002, tentang aparatur sipil negara, maka budaya kerja aparatur negara dapat dikenali wujudnya dalam bentuk nilai-nilai yang terkandung didalamnya, institusi atau sistem

kerja, serta sikap dan perilaku SDM aparatur yang melaksanakannya. Sehingga budaya kerja aparatur negara dalam keputusan tersebut diartikan sebagai sikap dan perilaku individu dan kelompok aparatur negara yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari. Budaya kerja aparatur negara diharapkan akan bermanfaat bagi pribadi aparatur negara maupun unit kerjanya, dimana secara pribadi memberi kesempatan berperan, berprestasi dan aktualisasi diri, sedangkan dalam kelompok dapat meningkatkan kualitas kinerja bersama.

Puskesmas merupakan kesatuan organisasi fungsional yang menyelenggarakan upaya kesehatan yang bersifat menyeluruh, terpadu, merata dapat diterima dan terjangkau oleh masyarakat dengan peran serta aktif masyarakat dan menggunakan hasil pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi tepat guna, dengan biaya yang dapat dipikul oleh pemerintah dan masyarakat luas guna mencapai derajat kesehatan yang optimal, tanpa mengabaikan mutu pelayanan kepada perorangan. Tujuan Puskesmas adalah sejalan dengan tujuan sistem kesehatan pada umumnya, yaitu tercapainya kemampuan untuk hidup sehat bagi setiap penduduk agar dapat mewujudkan derajat kesehatan masyarakat yang optimal.

Puskesmas bertanggung jawab dalam upaya pembangunan kesehatan yang dibebankan oleh Dinas Kesehatan Kabupaten atau Kota sesuai dengan kemampuannya. Puskesmas secara nasional mempunyai standar wilayah

kerja satu puskesmas akan tetapi jika disatu kecamatan memungkinkan jumlah penduduk yang padat lebih dari 30.000 penduduk dan tingkat demografis yang sulit maka dalam satu kecamatan bisa terdapat lebih dari satu puskesmas dengan memperhatikan keutuhan konsep wilayah desa, kelurahan, RW dan masing-masing puskesmas tersebut secara operasional bertanggung jawab langsung kepada dinas kesehatan kabupaten/kota.

Dalam upaya memberikan pelayanan prima sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan penuh semangat untuk meningkatkan kualitas Puskesmas tersebut dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

1.2. Ruang Lingkup

Semangat kerja dipengaruhi oleh banyak faktor yang diantaranya dipengaruhi oleh kedisiplinan, kepemimpinan, kepuasan, interaksi dengan atasan, tanggungjawab dan lain sebagainya, agar penelitian lebih terarah dan berjalan baik maka perlu adanya pembatasan berupa ruang lingkup penelitian yang tujuannya untuk mempermudah penulisan laporan skripsi. Adapun ruang lingkup permasalahan yang akan dibahas dalam penulisan laporan skripsi ini adalah:

1. Penelitian ini dibatasi pada tenaga kesehatan di Puskesmas Bangsri II
2. Penelitian ini hanya membahas variabel komitmen, pemberian insentif, budaya organisasi dan semangat kerja tenaga kesehatan dan non kesehatan.

1.3. Perumusan Masalah

Semangat kerja adalah menunjukkan sejauh mana pegawai bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya didalam organisasi. Dalam instansi pemerintah pegawai merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting. Pegawai berfungsi sebagai pelaksana dalam mencapai tujuan Puskesmas, bahkan fasilitas kerja yang berupa mesin-mesin atau peralatan canggih pun memerlukan tenaga kerja sebagai operatornya. Dengan menggunakan berbagai fasilitas kerja tersebut, pegawai dapat melakukan setiap pekerjaan dengan lebih baik untuk meningkatkan semangat kerja. Semangat kerja pegawai dapat dilihat dari komitmen, pemberian insentif, budaya organisasi, kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, dan produktivitas.

Banyak indikator semangat kerja atau menurunnya kerja tenaga kesehatan dan non kesehatan didalam suatu organisasi pelayanan kesehatan, agar masalah tidak menjadi bias maka diperlukan adanya perumusan masalah, dalam penelitian ini dirumuskan:

1. Bagaimana komitmen, pemberian insentif, budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap semangat kerja?
2. Bagaimana komitmen berpengaruh terhadap semangat kerja?
3. Bagaimana pemberian insentif berpengaruh terhadap semangat kerja?
4. Bagaimana budaya organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja?

1.4. Batasan Masalah

Penelitian diharapkan dapat fokus terhadap masalah yang akan diteliti, untuk itu agar masalah tidak terlalu luas maka peneliti memberi batasan masalah sebagai berikut:

1. Bersifat deskriptif kuantitatif
2. Penelitian ini merupakan penelitian MSDM.
3. Variabel yang diteliti adalah semangat kerja ,komitmen, pemberian insentif, dan budaya organisasi.

1.5. Tujuan Penelitian

Agar pelaksanaan penelitian benar-benar relevan dan berguna bagi pembahasan maka perlu adanya tujuan. Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh komitmen,pemberian insentif, budaya organisasi secara bersama-sama terhadap semangat kerja.
2. Untuk menganalisis pengaruh komitmen terhadap semangat kerja.
3. Untuk menganalisis pengaruh pemberian insentif terhadap semangat kerja.
4. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap semangat kerja.

1.6. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian yang dilakukan ini diharapkan akan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti.
 - a. Untuk mengetahui hubungan antara komitmen, pemberian insentif dan budaya organisasi dengan semangat kerja
 - b. Untuk mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh selama menempuh pendidikan di Perguruan Tinggi dengan membuat laporan penelitian secara ilmiah dan sistematis.

2. Bagi Akademik

Untuk memberi sumbangan teoritis dalam bidang ilmu sumber daya manusia, terutama mengenai komitmen, pemberian insentif dan budaya organisasi dengan semangat kerja tenaga kesehatan dan non kesehatan.

3. Bagi Organisasi

Sebagai bahan masukan untuk memperbaiki semangat kerja tenaga kesehatan dan non kesehatan sehingga produktifitas organisasi semakin baik.

1.7. Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran menyeluruh mengenai skripsi akan penulis jelaskan sistematika secara singkat.

Bab I : Pendahuluan

Merupakan awal dari penyusunan Skripsi yang menguraikan tentang Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Ruang Lingkup, Manfaat Penelitian dan Sistematika Penulisan Skripsi.

Bab II : Tinjauan Pustaka

Menguraikan Landasan Teori yang dipakai acuan penulis dalam membahas masalah yang diteliti dan bahasan hasil penelitian sebelumnya yang sejenis, ditambah kerangka penelitian.

Bab III: Metode Penelitian

Meliputi ; Jenis dan Sumber Data, Metode Pengumpulan Data dan Metode Analisis Data.

Bab IV: Hasil Dan Pembahasan

Berisi tentang Gambaran Umum organisasi, Penyajian Data, Analisis Data dan Pembahasan.

Bab V : Kesimpulan dan saran

Bab ini merupakan bab terakhir dari penulisan skripsi yang berisi kesimpulan dan saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan serta penutup.