PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN ABSENSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT MEDIKA MULYA WONOGIRI TAHUN 2009 / 2010

Skripsi

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata -1 Program Studi Pendidikan Akuntansi

Disusun Oleh:

NURI ASMANINGSIH

A 210 060 003

FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2010

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu perusahaan, salah satu faktor yang harus diperhatikan dan tidak boleh diabaikan oleh suatu perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Keberadaan Sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan suatu hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan, maka suatu perusahaan harus berusaha bagaimana cara mengelola sumber daya manusianya supaya dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya atau pertumbuhanya. Menurut Simamora (2001:60) ”Sumber daya manusia adalah asset organisasi yang paling penting dan membuat sumber daya organisasi lainnya bekerja”.

Sedangkan menurut Gibson (1996:32)

> Sumber daya manusia merupakan salah satu motor penggerak utama bagi setiap operasi perusahaan, sehingga upaya dalam pengembangan sumber daya manusia tersebut merupakan suatu strategi yang utama untuk menegakkan kompetisi global.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa suatu strategi yang utama untuk menegakkan kompetisi global merupakan salah satu motor penggerak utama bagi setiap operasi perusahaan. Sehingga upaya dalam pengembangan sumber daya manusia dapat tercapai. Setiap perusahaan menginginkan adanya peningkatan produktivitas dari waktu ke waktu, Menurut Cahyono (1996:281) ”Produktivitas merupakan perbandingan

atau.rasio *output* terhadap *input*". Artinya peningkatan produktivitas antara masukan (input) yang harus sesuai dengan keluaran (output).

Menurut Arfida (2003:36) "produktivitas mengandung pengertian filosofis, definisi kerja, dan operasional". Secara filosofis, produktifitas merupakan pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Keadaan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan mutu kehidupan besok harus lebih baik dari hari ini. Pandangan hidup dan sikap mental yang demikian akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas. Tetapi terus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja. Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dipakai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan per satuan waktu. Pengertian ketiga atau operasional, produktivitas mengandung makna peningkatan produktivitas.

Adapun salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah motivasi. Menurut Rivai (2004:455) "Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu". Disinilah dituntut motivasi kerja karyawan untuk mengembangkan SDM yang berkualitas. Oleh karena itu atasan mengusahakan bagaimana cara mengatur, mengarahkan dan mengendalikan agar para karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Pelaksanaan motivasi kerja karyawan dalam melakukan tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya, karena berhasil tidaknya tujuan akan tergantung pada kemampuan dan kesungguhan kerja karyawan..

Menurut Nawawi (1998:351) yang dimaksud dengan motivasi adalah ”Suatu kondisi yang mendorong atau yang menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan / kegiatan”. Setiap perusahaan selalu menginginkan produktivitas karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja untuk meningkatkan produktivitas, orang yang mempunyai motivasi yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga supaya pekerjaanya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya, akan membentuk suatu peningkatan produktivitas kerja.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah Lingkungan kerja. Menurut Hadari Nawawi (1998:25) ”Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai atau karyawan yang langsung atau tidak langsung berpengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaanya . Adanya lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan tersebut untuk lebih bersemangat dalam menjalankan pekerjaanya.

Pada umumnya karyawan menghendaki tempat kerja yang aman dan cukup terang, udara yang selalu segar dan jam kerja yang menerangkan akan menimbulkan rasa puas pada diri karyawan, sehingga dengan rasa demikian dapat dihindari pemborosan waktu dan suatu keadaan dan fasilitas yang kurang menyenangkan namun pada akhirnya karyawan dapat mengurangi rasa puas tersebut.

Harapan bahwa setiap perusahaan membangun lingkungan kerja yang menyenangkan agar setiap karyawan yang bekerja pada setiap instansi

atau.perusahaan tersebut mencintai perusahaannya dan senang melakukan pekerjaannya sehingga akhirnya bisa bekerja pada tingkat optimal. Lingkungan kerja yang menyenangkan, rekan kerja yang kooperatif, pimpinan yang selalu memperhatikan keluh kesah karyawannya, kebijaksanaan yang mempengaruhi kerja dan karier serta kompensasi yang adil merupakan dambaan bagi para karyawan sehingga karyawan bekerja lebih semangat, memiliki komitmen yang tinggi, dan pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Tetapi dalam kenyataannya, penilaian baik atau buruknya lingkungan fisik kerja ditentukan oleh penilaian karyawannya. Seseorang mungkin menganggap lingkungan yang sama adalah buruk sedangkan yang lain menganggap baik. Hal ini disebabkan karena ada perbedaan pandangan masing-masing individu terhadap lingkungan kerja. Perbedaan ini dapat terjadi karena masing-masing individu mempunyai kebutuhan, kepentingan maupun harapan yang berbeda-beda antara satu dengan yang lain.

Faktor lain yang tidak kalah pentingnya adalah tingkat absensi atau ketidak hadiran karyawan. Menurut Edwin.B.Flippo (1997:89) ”Absensi adalah suatu keadaan dimana seseorang tidak datang bekerja sesui jadwal yang tepat”. Dalam hal ini karyawan memiliki tanggung jawab atas pekerjaanya, karyawan tersebut bertugas mengerjakan tugas masing-masing sehingga menghasilkan kinerja yang memuaskan.

Dalam suatu perusahaan apabila tingkat perputaran dan tingkat absensi tinggi, dengan perkataan lain seringnya karyawan untuk terlambat dan

tidak.masuk kerja maka produktivitas kerja karyawan akan menurun sehingga sulit bagi perusahaan dalam mencapai target yang diharapkan dan akhirnya dapat merugikan perusahaan. Pada umumnya setiap perusahaan menginginkan adanya kemajuan dalam usaha serta berusaha untuk selalu meningkatkan produktivitasnya. Untuk meningkatkan produktivitas karyawan, pimpinan perusahaan memberikan motivasi kepada karyawan.

Adanya karyawan yang tidak masuk kerja akan memaksa pihak perusahaan mencari karyawan pengganti untuk tugas pekerjaan saat itu. Hal ini bisa berakibat menurunkan tingkat kerja pada perusahaan tersebut, sehingga dapat dikatakan bahwa adanya karyawan yang absen akan menurunkan produktivitas kerja.

Produktivitas yang tinggi dari karyawan merupakan hal yang sangat diinginkan perusahaan, dengan produktivitas yang tinggi maka otomatis kinerja karyawan akan meningkat dan hal ini menguntungkan perusahaan. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi perusahaan harus melakukan berbagai cara diantaranya dengan memperbaiki metode kerja, sistem yang baik dan peralatan yang menunjang. Namun hal tersebut tidak menjamin keberhasilan penciptaan produktivitas yang tinggi, hal yang mutlak dalam menciptakan kinerja yang tinggi adalah faktor manusia itu sendiri. Para karyawan, sumber daya manusia dari sebuah organisasi, adalah vital bagi setiap keberhasilan organisasi.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul tentang **”PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN**

KERJA DAN ABSENSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT MEDIKA MULYA WONOGIRI TAHUN 2009 / 2010".

B. Pembatasan Masalah

Sesuai dengan judul yang diambil dalam penelitian ini maka hanya terbatas pada motivasi, lingkungan kerja, absensi dan produktivitas kerja karyawan pada Rumah Sakit Medika Mulya Wonogiri Tahun 2009/2010.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara motivasi tehadap produktivitas kerja karyawan pada Rumah sakit Medika Mulya Wonogiri Tahun 2009 / 2010.
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja tehadap produktivitas kerja karyawan pada Rumah sakit Medika Mulya Wonogiri Tahun 2009 / 2010.
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara absensi tehadap produktivitas kerja karyawan pada Rumah sakit Medika Mulya Wonogiri Tahun 2009 / 2010.

4. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara motivasi, lingkungan kerja dan absensi tehadap produktivitas kerja karyawan pada Rumah sakit Medika Mulya Wonogiri Tahun 2009 / 2010..

D. Tujuan Penelitian

Setiap kegiatan penelitian tentu mempunyai maksud dan tujuan, berdasarkan perumusan masalah yang ada, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara motivasi tehadap produktivitas kerja karyawan pada Rumah sakit Medika Mulya Wonogiri Tahun 2009 / 2010.
2. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja tehadap produktivitas kerja karyawan pada Rumah sakit Medika Mulya Wonogiri Tahun 2009 / 2010.
3. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara absensi tehadap produktivitas kerja karyawan pada Rumah sakit Medika Mulya Wonogiri Tahun 2009 / 2010.
4. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara motivasi, lingkungan kerja dan absensi tehadap produktivitas kerja karyawan pada Rumah sakit Medika Mulya Wonogiri Tahun 2009/2010.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang bisa diperoleh dari hasil penelitian ini adalah:

1. Bagi Perusahaan

   Sebagai sumbangan pikiran dalam menentukan kebijakan dalam bidang manajemen sumber daya manusianya serta diharapkan perusahaan dapat membenahi kelemahan dan kekurangan kearah peningkatan usaha.pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif serta dapat pula sebagai bahan pertimbangan dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2. Bagi Peneliti

   Sebagai sarana untuk mempraktekkan teori yang diperoleh selama dibangku perkuliahan dan menambah pengalaman serta pengetahuan tentang situasi kerja perusahaan yang sesungguhnya.

3. Bagi Pihak Lain

   Dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi yang akan melakukan penelitian-penelitian yang sejenis diimasa yang akan datang.

F. Sistematika Laporan

Sistematika ini terdiri dari tiga bagian yaitu :

Bagian awal meliputi : halaman judul, halaman pengesahan, halaman pernyataan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar lampiran dan abstrak.

Bagian utama terdiri dari beberapa bab, antara lain :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika pe nulisan skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini menguraikan landasan teori yang membahas dasar yang dipakai dalam penulisan yang mendukung teori, antara lain : motivasi, pengertian lingkungan kerja, pengertian tentang Absensi, kerangka berfikir, hubungan antar variabel dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang metodologi yang akan digunakan untuk menyusun penelitian yang meliputi : pengertian metode penelitian, metode penentuan obyek penelitian, metode pengumpulan data serta teknik analisa data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini membahas tentang latar belakang perusahaan, penyajian data, analisa data, pengujuan hipotesis dan pembahasan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Berisi tentang kesimpulan dan saran-saran .

Bagian akhir terdiri dari :

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN