

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Saat ini, perusahaan perlu memaksimalkan penggunaan ketrampilan potensial karyawan mereka agar perusahaan berkembang dan bersaing. Lebih daripada yang pernah terjadi sebelumnya, perusahaan dalam sektor publik memperkenalkan bentuk baru dari pekerjaan dan rancangan organisasional dan manajemen, seperti manajemen kualitas terpadu, produksi yang kecil, dan kewenangan (Parker dan Wall *et al.*, 1998 dalam Yperen dan Hagedoorn, 2003:339). Prakarsa tersebut dapat meningkatkan motivasi intrinsik dan menginspirasi karyawan untuk belajar dan mengembangkan ketrampilan yang mereka perlukan untuk mempertemukan dengan tuntutan kerja yang semakin meningkat, tetapi secara bersamaan prakarsa tersebut dapat menaikkan tingkat ketegangan kerja dan kesehatan negatif lainnya yang berkaitan dengan hasil di antara karyawan, menggeneralisasikan biaya signifikan dalam istilah penyakit, waktu yang hilang, dan produktivitas yang rendah (Parker dan Wall ., 1998 dalam Yperen dan Hagedoorn, 2003:339).

Pembentukan pada model tuntutan, pengawasan dan dukungan yang dikembangkan oleh Karasek (1979 dalam Yperen dan Hagedoorn, 2003:340), studi saat ini memeriksa kondisi pekerjaan yang meminimalkan ketegangan kerja dan memaksimalkan motivasi intrinsik dalam tuntutan pekerjaan yang sangat tinggi. Studi ini berkontribusi teori manajemen dan pengetahuan empiris dengan berfokus pada motivasi pekerjaan intrinsik, dan yang lebih spesifik, dengan memeriksa antara tuntutan pekerjaan, pengawasan kerja, dan dukungan sosial pekerjaan pada kelelahan dan motivasi intrinsik secara bersamaan.

Penelitian tentang tuntutan kerja, motivasi intrinsik, kelelahan kerja, peran pengawasan kerja ini mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Nico W. Van Yperen dan Mariet Hagedoorn (2003) yang berjudul '*Do High Job Demands Increase Intrinsic Motivation or Fatigue or Both? The Role of Job Control and Job Social Support*'. Pada penelitian ini, penulis mengambil subyek penelitian tenaga perawat rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang dengan beberapa pertimbangan. Perawat sebagai seorang pekerja dituntut untuk selalu siap sedia memberikan pelayanan kepada pasien. Perawat harus mampu dengan cepat, teliti dan akurat memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien. Hal tersebut merupakan tuntutan dari pekerjaan sebagai perawat.

Tuntutan pekerjaan yang tinggi tersebut memberikan dampak bagi diri perawat itu sendiri. Di satu sisi tuntutan pekerjaan yang tinggi secara fisik akan meningkatkan kelelahan/keletihan. Pekerjaan yang banyak dan bermacam-macam akan menyebabkan meningkatnya keletihan karyawan. Hal ini berkaitan dengan keterbatasan kemampuan karyawan untuk melayani pasien. Di sisi yang lain, tuntutan tugas memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan motivasi intrinsik karyawan. Tuntutan tugas memberikan motivasi bagi karyawan untuk dapat memberikan yang terbaik bagi orang lain. Kemampuan atau keberhasilan karyawan dalam memberikan pelayanan bagi pasien akan mendapat penilaian dari pihak manajemen yang nantinya digunakan sebagai dasar pemberian promosi jabatan, kenaikan gaji, tunjangan dan lain sebagainya.

Selain faktor tuntutan pekerjaan, pengawasan kerja dan dukungan sosial rekan kerja menurut Yperen dan Hagedoorn, (2003) memberikan kontribusi pada keletihan dan motivasi intrinsik. Peranan pengawasan kerja dalam hubungan kausal antara tuntutan tugas dengan keletihan dan motivasi intrinsik adalah, semakin tinggi kemampuan seorang karyawan dalam melakukan pengawasan (*me-manage*)

pekerjaannya akan memberikan kontribusi dalam menurunkan tingkat keletihan dan meningkatkan motivasi intrinsik. Kemampuan dalam hal pengawasan kerja adalah salah satu faktor internal dari dalam diri karyawan. Dukungan sosial rekan kerja adalah faktor eksternal yang memberikan kontribusi terhadap keletihan dan motivasi intrinsik. Sebagai makhluk sosial yang selalu berinteraksi dengan orang lain, dukungan dari pihak lain (dukungan sosial pekerjaan) akan membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Semakin tinggi dukungan sosial pekerjaan akan menurunkan tingkat keletihan karyawan dan disisi yang lain secara tim, dukungan sosial dari rekan kerja akan meningkatkan motivasi intrinsik karyawan.

Ada beberapa persamaan antara kedua penelitian ini yaitu: (a) kedua penelitian ini meneliti tentang tuntutan kerja, motivasi intrinsik, kelelahan kerja, peran pengawasan kerja, (b) kedua penelitian ini memakai metode regresi hirarkial dan (3) obyek penelitian sama-sama menggunakan tenaga perawat kesehatan. Sedangkan perbedaan antara kedua penelitian ini yaitu jumlah sampel yang digunakan pada penelitian Nico W. Van Yperen dan Mariet Hagedoorn (2003) sebanyak 555 orang responden, sedangkan pada penelitian ini hanya sebanyak 100 orang tenaga perawat kesehatan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dirumuskan beberapa pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah tuntutan pekerjaan berpengaruh signifikan positif terhadap keletihan saat pengawasan kerja rendah?
2. Apakah tuntutan pekerjaan berpengaruh signifikan positif terhadap keletihan saat pengawasan kerja dan dukungan sosial pekerjaan rendah?

3. Apakah tuntutan pekerjaan berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi intrinsik saat pengawasan kerja tinggi?
4. Apakah tuntutan pekerjaan berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi intrinsik saat pengawasan kerja dan dukungan sosial pekerjaan tinggi?

C. Batasan Masalah

Untuk memfokuskan masalah penelitian maka penulis memberikan batasan masalah sebagai berikut :

1. Penelitian dilakukan terhadap perawat di Rumah Sakit Panti waluya Sawahan Malang.
2. Tuntutan pekerjaan mengarah pada derajat dimana karyawan bekerja dengan cepat dan keras, memiliki kesepakatan yang besar untuk melakukannya, dan waktu yang sangat kecil (Ganster dan Fusilier., 1989 dalam Yperen dan Hagedooren, 2003:339).
3. Pengawasan kerja mengarah pada pengawasan waktu dan metode kontrol yang dilakukan oleh karyawan (Wall *et al.*, 1996 dalam Yperen dan Hagedooren, 2003:339).
4. Dukungan sosial pekerjaan didefinisikan sebagai semua tingkat dukungan yang diberikan dalam pekerjaan yang berasal dari rekan kerja maupun pimpinan (Karasek dan Theorell, 1990 dalam Yperen dan Hagedooren, 2003:340)
5. Keletihan menggambarkan perluasan dimana karyawan merasa lelah pada akhir pekerjaan mereka dan perlu melakukan pemulihan (Yperen dan Hagedooren, 2003:341).
6. Motivasi intrinsik adalah motivasi untuk melakukan aktivitas dirinya sendiri, untuk mengalami kesenangan dan kepuasan yang melekat dalam aktivitas itu (Deci *et al.*, 1989 dalam Yperen dan Hagedooren, 2003:341).

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh tuntutan pekerjaan terhadap keletihan saat pengawasan kerja rendah.
2. Untuk mengetahui pengaruh tuntutan pekerjaan terhadap keletihan saat pengawasan kerja dan dukungan sosial pekerjaan rendah.
3. Untuk mengetahui pengaruh tuntutan pekerjaan terhadap motivasi intrinsik saat pengawasan kerja tinggi.
4. Untuk mengetahui pengaruh tuntutan pekerjaan terhadap motivasi intrinsik saat pengawasan kerja dan dukungan sosial pekerjaan tinggi.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Rumah Sakit Panti Waluyo Sawahan Malang:
Sebagai tambahan informasi yang dapat digunakan untuk dasar dalam merumuskan suatu kebijakan perusahaan/instansi berkaitan dengan tuntutan pekerjaan, kelelahan kerja, motivasi intrinsik, pengawasan kerja dan dukungan sosial pekerjaan.
2. Bagi penulis
Sebagai proses implementasi ilmu yang didapatkan selama kuliah terhadap realitas yang ada serta untuk memenuhi persyaratan dalam rangka memperoleh gelar kesarjanaan di Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta dan mengetahui seberapa besar perbandingan antara teori yang didapat dengan kenyataan yang ada dalam praktek.
3. Bagi pihak lain

Sebagai bahan referensi untuk mengembangkan penelitian selanjutnya dan sebagai bahan bacaan yang bermanfaat bagi yang memerlukan sehingga dapat menambah pengetahuan.

F. Sistematika Penulisan

BAB I Pendahuluan

Bab ini akan membahas latar belakang masalah, perumusan masalah, batasan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II Landasan Teori

Bab ini berisi konsep/teori mengenai tuntutan pekerjaan, kelelahan kerja, motivasi intrinsik, pengawasan kerja, dukungan sosial pekerjaan, kerangka penelitian, serta hipotesis penelitian.

BAB III Metode Penelitian

Bab ini berisi tentang desain dan lokasi penelitian, populasi dan metode penentuan sampel, metode pengumpulan data, metode pengukuran data, metode pengujian instrumen, serta metode analisis data.

BAB IV Analisis Data

Dalam bab ini akan dibahas mengenai gambaran singkat lokasi penelitian, hasil dari pengolahan data responden dengan metode kuantitatif maupun kualitatif.

BAB V Penutup

Bab ini berisi tentang kesimpulan, saran, implikasi manajerial, dan keterbatasan penelitian.