

Semangat kerja tenaga medis maxine aesthetic clinic surabaya pada kinerja

Cindy Cinthia Devi¹, Ilya Farida²

¹²Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Dr. Soetomo

ilya@unitomo.ac.id

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis semangat kerja tenaga medis di PT. Maxine Abdi Medika (Maxine Asthetic Clinic) Surabaya. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kualitatif deskriptif dan menggunakan teknik pengumpulan data dengan metode observasi, wawancara secara mendalam dan dokumentasi. Untuk menguji keakuratan data peneliti menggunakan uji keabsahan data dengan teknik triangulasi waktu yaitu menanyakan hal yang sama di waktu yang berbeda, dan triangulasi sumber yaitu dengan membandingkan beberapa sumber data dengan metode yang sama. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa faktor-faktor penghambat semangat kerja tenaga medis yaitu kompensasi yang rendah dikarenakan tenaga medis memiliki STR dan SIP sedangkan gaji yang diberikan cukup jauh dari standart UMR di Surabaya dan belum ada kenaikan gaji, kurangnya disiplin kerja dikarenakan kebijakan jam operasional dan kebijakan hari libur yang tetap masuk tanpa ada pergantian libur atau insentif tambahan dari perusahaan, dan kurangnya kontribusi pimpinan dikarenakan pimpinan jarang berada ditempat sehingga setiap permasalahan dan aspirasi hanya bisa disampaikan namun jarang ditanggapi oleh pimpinan. Dan faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja tenaga medis yaitu lingkungan kerja yang baik dan fasilitas penunjang kinerja yang memadai.

Kata Kunci : Semangat Kerja; Tenaga Medis; kinerja

Abstract This research aims to analyse the working spirit of medical personnel at PT. Maxine Abdi Medika (Maxine Asthetic Clinic) Surabaya. In this research researchers use a descriptive method of qualifications and use of data collection techniques with observation methods, in-depth interviews and documentation. To test the accuracy of the researcher's data using the validity test of the data with the time triangulation technique that asks the same thing at different times, and the source triangulation by comparing multiple data sources with the same method. The results of the study showed that the inhibitory factors of the working spirit of the medical personnel is low compensation because the medical personnel have STR and SIP while the salary given far enough from the standard of Regional Minimum Wage in Surabaya and there has been no salary increase, lack of working discipline due to operating hours and holiday policies that remain in the public with no change of holiday or additional incentives from the company, and lack of leadership contribution due to The leadership is rarely located so that every problem and aspiration can only be delivered but rarely responded to by the principal. And the factors that affect the working spirit of the medical personnel is a good working environment and adequate performance support facilities.

Keyword: work passion; medical frontliners; work load

PENGANTAR

Setiap perusahaan pasti mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Karena itu perusahaan harus bekerja secara maksimal. Hal yang harus diperhatikan agar perusahaan bisa bekerja dengan maksimal adalah Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimilikinya. Karyawan memiliki kontribusi yang besar dalam setiap kegiatan organisasi. Keberhasilan dalam proses operasional organisasi sangat ditentukan oleh kualitas kinerja sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah karyawan. Kinerja karyawan sangat tergantung pada tingkat semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas atau kegiatan organisasi. Semangat kerja karyawan yang tinggi akan membawa dampak pada kinerja karyawan yang optimal, sehingga pencapaian tujuan organisasi dapat dicapai. Sedangkan semangat kerja karyawan yang rendah akan membawa dampak pada kinerja karyawan yang rendah, sehingga pencapaian tujuan organisasi akan sulit dicapai.

Semangat kerja menggambarkan keseluruhan suasana yang dirasakan para karyawan dalam kantor. Apabila karyawan merasa bergairah, bahagia, optimis maka karyawan mempunyai semangat kerja yang tinggi, tetapi apabila karyawannya suka membantah, tidak disiplin, kelihatan tidak tenang, tidak bergairah dalam melakukan pekerjaannya maka karyawan tersebut mempunyai semangat kerja yang rendah. Sri Widodo (2015:104) mengungkapkan semangat kerja mencerminkan kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya, bila semangat kerja baik maka perusahaan memperoleh keuntungan, seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya keluar masuk karyawan dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Semangat kerja dianggap sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Tinggi rendahnya semangat kerja dapat dilihat dari kerjasama, tingkat kedisiplinan seperti absensi atau keterlambatan, kegairahan karyawan dalam bekerja, komunikasi, dan hubungan yang harmonis antar karyawan ataupun antara karyawan dengan atasan. Apabila perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja karyawannya, hal tersebut dalam memberikan keuntungan bagi perusahaan seperti kesadaran karyawan akan kedisiplinan semakin meningkat dan lebih bergairah dalam bekerja, sehingga pekerjaan lebih cepat selesai. Sehingga jika karyawan mampu bekerja dengan baik dan memberikan pelayanan yang memuaskan maka konsumen akan merasa puas sehingga berdampak meningkatkan omset penjualan dan perusahaan akan semakin berkembang.

PT. Maxine Abdi Medika (Maxine Aesthetic Clinic) Surabaya merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan berbagai jenis jasa treatment (perawatan wajah dan tubuh) dan penjualan skincare (produk-produk kecantikan). Konsumen akan merasa puas dan senang apabila mendapatkan pelayanan yang baik. Tenaga medis merupakan ujung tombak dari pelayanan, jika pelayanan dari tenaga medis baik maka pasien akan merasa puas dan tidak menutup kemungkinan untuk melakukan perawatan berulang-ulang dan tentu juga akan membeli produk secara berulang, pasien yang merasa puas dengan pelayanan dapat menjadi media iklan paling efektif bagi perusahaan. Namun sebaliknya jika pelayanan yang diberikan buruk maka pasien akan tidak nyaman dan merasa kecewa, dan dapat menimbulkan reputasi buruk bagi perusahaan. Sehingga berpengaruh pada menurunnya omset perusahaan. Maka dari itu peran tenaga medis sangatlah penting dalam menarik pasien agar menjadi pelanggan yang loyal.

Berdasarkan pengamatan dilapangan tidak sedikit tenaga medis yang merasa kurang efektif dalam melakukan tugasnya memberikan pelayanan kepada pasien dan menunjukkan beberapa indikasi yang menunjukkan rendahnya kesadaran sikap dan semangat kerja untuk bersama-sama melaksanakan kedisiplinan kerja, dengan ditemui adanya beberapa fenomena-fenomena seperti adanya beberapa tenaga medis di PT. Maxine Abdi Medika yang kurang mematuhi peraturan kerja seperti sering terlambat masuk kerja, sudah tidak ada ditempat sebelum jam pulang kerja berakhir, serta tenaga medis yang tidak masuk kerja tanpa

konfirmasi sebelumnya sehingga banyak pasien yang antri karena kekurangan tenaga medis yang menangani.

Masalah lainnya yang diduga setelah melakukan observasi singkat yaitu adanya ketidakpuasaan kepada kebijakan-kebijakan perusahaan, seperti kebijakan pemotongan gaji ketika tidak masuk kerja, kebijakan tetap masuk dihari libur, kebijakan jam operasional kerja dan beberapa kebijakan lainnya. Serta adanya rasa ketidakpuasaan dalam bekerja, seperti ketidakpuasaan kebutuhan materiil maupun non materiil, sehingga dapat mempengaruhi kegairahan kerja tenaga medis di PT. Maxine Abdi Medika Surabaya.

Beberapa kondisi tersebut merupakan bentuk-bentuk kurangnya semangat kerja tenaga medis dalam melaksanakan pekerjaannya. Karena itu untuk kedepannya hal ini perlu untuk dicarikan solusinya, sebab dapat berdampak pada efektivitas kerja tenaga medis dalam pelaksanaan tugasnya serta hal ini dapat berdampak pada tingkat kepuasan pasien dan pada penurunan target penjualan. Maka dari itu perlu adanya tindakan untuk meningkatkan dan mempertahankan produktivitas perusahaan. Tidak hanya dengan memberikan penghargaan, kompensasi, kesejahteraan karyawan maupun memperbaiki lingkungan kerja, tetapi harus ada dukungan dan kesadaran dari diri sendiri untuk bekerja seoptimal mungkin dan memperhatikan semangat dalam beraktifitas terutama dalam pelayanan.

Semangat kerja adalah sikap mental dari individu atau kelompok yang menunjukkan kegairahan untuk melakukan pekerjaannya sehingga mendorong untuk mampu bekerja sama dan dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Menurut Siswanto (2011:35) semangat kerja merupakan keadaan psikolog seseorang, semangat kerja dianggap sebagai keadaan psikologis yang baik bila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Semangat kerja merupakan suatu sikap positif yang memandang pekerjaan sebagai hal yang penting ditandai dengan sikap melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh atau optimal (Munandar, 2014:51). Sementara Siagian (2010:57) mengatakan semangat kerja dapat diartikan sebagai sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya didalam perusahaan.

Dari beberapa pendapat tersebut diatas, dapat dikatakan bahwa pada dasarnya semangat kerja merupakan suatu keadaan yang timbul dari dalam diri individu dalam lingkungan kerjanya yang menyebabkan individu atau manusia tersebut dapat melakukan pekerjaan dalam suasana senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya sehingga merasa bergairah dan mampu bekerja dengan giat, cepat, dan lebih baik demi tercapainya suatu tujuan perusahaan maupun organisasi. Anoraga dalam Shofi dkk (2013:2) mengemukakan pendapatnya bahwa, apabila terdapat semangat kerja diantara karyawan, dapat diharapkan tugas pekerjaan yang diberikan pada mereka akan dilakukan lebih cepat dan baik. Sehingga dikatakan jika semangat kerja pegawai tinggi maka pegawai dapat melaksanakan pekerjaan serta memberikan pelayanan terhadap masyarakat dengan lebih cepat dan lebih baik dan tujuan organisasi dapat terwujud. Hal ini dapat dikatakan sebagai proses kerja atau kinerja yang baik.

Semangat kerja menggambarkan suatu perasaan yang berhubungan dengan suatu keadaan yang mencerminkan kondisi rohani atau perilaku individu yang merangsang setiap individu untuk melakukan suatu pekerjaan dengan lebih baik, serta lebih antusias dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Jadi dari beberapa uraian diatas dapat disimpulkan, keinginan dan kesungguhan seseorang dalam melakukan pekerjaan secara giat dan baik serta berdisiplin tinggi untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Jika semangat kerja meningkat maka perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan seperti rendahnya tingkat absensi, pekerjaan lebih cepat diselesaikan dan sebagainya. Sehingga tingkat taan terhadap komitmen pun semakin meningkat serta dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif, karena pada penelitian ini pendekatan kualitatif dianggap tepat dengan permasalahan yang akan diteliti, yaitu untuk mendeskripsikan semangat kerja tenaga medis dan faktor-faktor yang mempengaruhi semangat tenaga medis pada PT. Maxine Abdi Medika. Data yang terkumpul berupa kata-kata, gambar, temuan dalam observasi, dan hasil wawancara yang dapat dijadikan bahan dalam menjawab fokus penelitian yang telah disusun (Susilo, 2016).

Pada penelitian deskriptif juga terbatas pada usaha mengungkapkan suatu masalah atau keadaan atau peristiwa sebagaimana adanya sehingga bersifat sekedar untuk mengungkapkan fakta dan memberikan gambaran secara obyektif tentang keadaan yang sebenarnya dari obyek yang diteliti. Menurut Bogdan dan Taylor (dalam Andi Prastowo, 2016:22) jenis penelitian ini berupaya menggambarkan suatu kejadian sesuai dengan apa yang terjadi dilapangan, dimana data yang dihasilkan berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.

Penelitian kualitatif memiliki beberapa karakteristik, yaitu : (a) dilakukan pada kondisi alamiah, langsung ke sumber data dan peneliti adalah instrumen kunci, (b) lebih bersifat deskriptif (c) lebih menekankan pada proses daripada produk atau outcome, (d) melakukan analisis data secara induktif, (e) lebih menekankan makna. Tujuan penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif yaitu untuk mendapatkan pengetahuan lebih luas dan mendalam mengenai semangat kerja tenaga medis dan faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja tenaga medis pada PT. Maxine Abdi Medika Surabaya.

Yang dimaksud obyek penelitian adalah hal yang menjadi sasaran penelitian. Menurut Sugiyono (2015:38) mendefinisikan obyek penelitian adalah suatu atribut, sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian yang dilakukan, lingkup obyek penelitian yang ditetapkan penulis sesuai dengan permasalahan yang diteliti yaitu analisis semangat kerja tenaga medis pada PT. Maxine Abdi Medika (Maxine Aesthetic Clinic) Surabaya

DISKUSI

Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis deskriptif kualitatif dengan memperhatikan situasi, masalah dan kondisi yang ada di PT. MAXINE ABDI MEDIKA (MAXINE Aesthetic Clinic). Proses analisis data dimulai dengan mengkaji seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber dan metode seperti wawancara dan pengamatan secara sistematis. Informan dari penelitian ini terdiri dari 5 (lima) orang perawat yang memiliki sertifikasi SIP Perawat, 2 (dua) orang pembantu perawat atau biasa disebut terapis dan 1 (satu) orang dokter estetika yang mulai bekerja sejak PT. Maxine Abdi Medika berdiri tahun 2017.

Pada penelitian ini menurut penulis semangat kerja merupakan sikap positif seseorang yang menunjukkan kegairahan dan giat dalam bekerja agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan penuh rasa tanggung jawab. Pada dasarnya semangat kerja itu timbul dari dalam diri sendiri, namun lingkungan kerja juga sangat berpengaruh dalam menunjang individu tersebut agar dapat melakukan pekerjaannya dengan suasana senang dan tidak merasa tertekan sehingga bergairah dan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat, giat dan lebih baik demi suksesnya suatu tujuan yang akan dicapai perusahaan.

Kesungguhan dan keinginan seseorang agar dapat bekerja dengan baik serta memiliki disiplin dan kesadaran diri yang tinggi untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal perlu dibentuk, karena jika semangat kerjanya meningkat perusahaan pun akan dapat banyak keuntungan baik dari segi internal maupun eksternal seperti pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, tingkat absensi berkurang, pasien tidak akan menunggu lama karena kekurangan tenaga medis yang menangani, lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaannya sehingga mampu bekerja dengan baik dan memberikan pelayanan yang memuaskan kepada pasien sehingga berpengaruh pada meningkatnya omset perusahaan karena pasien akan merasa senang dan puas dengan pelayanan yang diberikan perusahaan.

Namun sebaliknya jika semangat kerja tenaga medis rendah, maka tenaga medis akan kurang maksimal dalam melakukan pekerjaannya sehingga dapat menyebabkan pelayanan yang diberikan buruk dan pasien akan merasa tidak nyaman dan kecewa dan dapat berakibat menimbulkan reputasi yang buruk bagi perusahaan, maka dari itu peran tenaga medis sangatlah penting. Berdasarkan jawaban informan atas pertanyaan apakah anda berusaha datang ke tempat kerja lebih awal daripada waktu yang telah ditentukan, menurut hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan terapis A yaitu :

“Ketika datang ke tempat kerja, saya sebisa mungkin dalam keadaan mood yang bagus dan bersemangat, kecuali misal kalau ada masalah pribadi, karena ditempat kerja juga masih belum ada masalah terlalu besar yang melibatkan antara sesama tenaga medis atau dengan pimpinan sampai tidak semangat berangkat kerja. Sebenarnya saya ingin berangkat lebih awal tapi realisasinya itu selalu mepet, bukannya saya tidak semangat tapi mungkin saya punya anak kecil yang dimana di waktu-waktu tertentu agak rewel, dan tidak mau ditinggal dan juga kondisi jalan yang kadang macet.”

Menurut hasil wawancara, sumber selalu berusaha datang ketempat kerja dengan kondisi mood yang baik dan selama ini belum ada masalah terlalu besar yang melibatkan antar tenaga medis atau pimpinan sehingga menyebabkan tidak semangat berangkat kerja, dan faktor seringnya terlambat dikarenakan masalah pribadi dan kondisi jalan yang terkadang macet. Selain disiplin kerja kompensasi yang diberikan juga berpengaruh dalam mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja tenaga medis. Menurut penuturan perawat A tentang kompensasi yang diberikan oleh perusahaan yaitu:

“Karena kita perawat punya STR dan SIP yang dipakai disini, jadi menurut saya gaji disini tergolong masih kecil mbak dibandingkan UMR di Surabaya, memang ada juga tunjangan makan dan transportasi, ada insentif juga untuk tenaga medis disini tapi jumlahnya juga tidak besar tergantung tindakan yang kita lakukan dan itupun dibagi dengan tenaga medis lainnya.”

Menurut pernyataan perawat, gaji yang diberikan perusahaan tergolong kecil meskipun ada tunjangan makan dan transportasi serta insentif tindakan yang diberikan oleh tenaga medis, kompensasi merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam menunjang produktivitas, kelayakan gaji yang diberikan dan insentif yang ditawarkan merupakan salah satu hal yang membuat tenaga medis lebih giat dan semangat dalam bekerja. Selain kompensasi, gaya kepemimpinan juga berperan penting, kepemimpinan yang buruk akan mempengaruhi semangat kerja tenaga medis dalam bekerja, karena apabila pemimpin terlalu mementingkan kepentingan perusahaan tanpa memperdulikan karyawannya maka semangat kerja juga akan menurun. Pernyataan tentang kepemimpinan juga disampaikan oleh dokter A, berikut hasil wawancara yang peneliti dapatkan :

“Menurut saya pimpinan belum menjadi teladan, salah satunya karena pimpinan jarang ada ditempat, seperti ketika kita menyampaikan saran atau komplain dari pasien, ada beberapa saran yang krusial yang memang saran tersebut disampaikan karena kita yang melihat keadaan langsung dilapangan, tetapi tindak lanjutnya sangat lama padahal masalahnya menurut saya penting, dan menurut saya pimpinan tidak memberikan feedback sehingga kita juga bertanya-tanya kenapa sih saran kami tidak direspon, kalau misal tidak diterima seharusnya diberi alasan kenapa tidak diterima sehingga kita juga tidak bertanya-tanya, dan akhirnya kita juga tidak tau apa saran itu diterima, ditolak atau masih dipertimbangkan.”

Menurut pernyataan dokter, pimpinan menerima jika tenaga medis menyampaikan aspirasi, saran atau permasalahan yang terjadi di klinik, namun respon yang diberikan lama dan terkadang tidak ada respon, sehingga tidak tahu apakah saran tersebut diterima, ditolak atau masih dipertimbangkan, sehingga semakin lama tenaga medis menjadi lebih jarang untuk menyampaikan aspirasinya, karena kurangnya perhatian dari pimpinan. Selain faktor-faktor penghambat semangat kerja, tentunya ada faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja tenaga medis yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas sehingga akan tenaga medis mampu bekerja secara maksimal sesuai yang diharapkan perusahaan, namun jika lingkungan kerja buruk maka akan mengganggu

konsentrasi tenaga medis dalam bekerja, sehingga bekerja pun tidak maksimal, berikut wawancara yang dilakukan peneliti dengan terapis B :

“Menurut saya lingkungan kerja disini sudah sangat cukup baik. Keadaannya juga kondusif meskipun kadang ketika jalan ramai lumayan bising tetapi tidak terlalu mengganggu, setiap ruangan disini seperti ruang treatment, ruang farmasi, ruang tunggu pasien, ruang konsultasi, lobi dan ruangan kantor pun juga sudah dibuat nyaman mungkin seperti dipasang musik, AC setiap ruangan ada, pengharum ruangan, penerangan juga baik, dengan harapan supaya tenaga medis bisa bekerja dengan baik dan hasil yang maksimal dan tentunya pasien juga merasa nyaman.”

Menurut sumber, lingkungan kerja di PT. Maxine Abdi Medika sudah sangat baik dan kondusif, meskipun lokasi perusahaan di pinggir jalan besar dan terkadang bising karena suara kendaraan saat ramai namun perusahaan sudah memasang kedap suara terutama di ruang treatment supaya ketika ada pasien yang melakukan perawatan tidak terganggu dengan suara bising jalan raya, kondisi setiap ruangan tenaga medis juga sangat baik seperti dipasang musik, suhu udara juga baik karena dipasang AC di setiap ruangan, udara bersih dan wangi, dan penerangan cukup baik, sehingga tenaga medis dan pasien pun nyaman. Selain faktor lingkungan kerja, faktor lainnya yaitu fasilitas kerja yang memadai juga mempengaruhi semangat kerja tenaga medis seperti yang disampaikan perawat B tentang fasilitas yang diberikan perusahaan :

“Selain lingkungan kerja, fasilitas yang diberikan juga sudah sangat baik mbak, selain ada tunjangan makan, disini juga sudah disediakan minum, di lantai atas juga ada dapur, sudah disediakan kopi, teh, beras juga ada, bumbu-bumbu dapur disediakan, ada kamar istirahat juga kalau misal ada yang kurang enak badan, musholah juga ada, di setiap lantai ada ruang tunggu dan disediakan sofa yang nyaman dan TV untuk pasien yang sedang menunggu, ruang laktasi juga disediakan, kalau untuk fasilitas bisa dikatakan lengkap disini.” Berdasarkan hasil wawancara, fasilitas yang diberikan sudah sangat baik dan lengkap termasuk fasilitas yang diberikan perusahaan untuk karyawan termasuk tenaga medis dan staff juga untuk pasien, dengan layaknya fasilitas yang diberikan itu yang membuat tenaga medis lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaannya, sehingga menjadi salah satu faktor pendorong meningkatkan semangat kerja.

Analisis semangat kerja tenaga medis di PT. Maxine Abdi Medika (Maxine Aesthetic Clinic) peneliti peroleh dari wawancara tenaga medis antara lain perawat, terapis, dan dokter. Sehingga disimpulkan ada beberapa faktor yang berperan penting dalam mempengaruhi dan menghambat semangat kerja tenaga medis di di PT. Maxine Abdi Medika (Maxine Aesthetic Clinic).

Dari hasil wawancara terhadap informan serta pengamatan di lapangan menunjukkan bahwa adanya faktor-faktor yang menghambat semangat kerja tenaga medis di PT. Maxine Abdi Medika. Adapun faktor-faktor tersebut antara lain : kompensasi yang rendah, kurangnya disiplin kerja dan kurangnya kontribusi pimpinan. Berikut adalah paparan data analisis yang menghambat semangat kerja tenaga medis pada PT. Maxine Abdi Medika (Maxine Aesthetic Clinic), yaitu :

1. Kompensasi yang Rendah

Salah satu faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja menurut Alex S Nitisemoto (2010:167) yaitu upah yang rendah, upah yang terlalu rendah akan mengakibatkan karyawan kurang semangat dalam menjalankan pekerjaannya, karena kebutuhan hidupnya tidak terpenuhi dari pekerjaan yang dia kerjakan sehingga semangat kerjanya pun akan menurun. Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan Perawat C di PT. Maxine Abdi Medika peneliti menemukan fakta bahwa untuk ukuran standart gaji UMR di Surabaya gaji tenaga medis di PT. Maxine Abdi Medika memang tergolong masih kecil. Berikut hasil wawancara peneliti:

“Iya mbak, memang untuk gaji pokok tenaga medis disini masih kecil, tapi memang perusahaan juga memberikan tunjangan makan dan transport. Perusahaan juga memberikan insentif tambahan bagi tenaga medis ketika melakukan treatment kepada pasien.”

Sumber mengatakan bahwa perusahaan memang memberikan gaji pokok yang cukup kecil tapi perusahaan juga memberikan tunjangan-tunjangan lain dan insentif bagi tenaga

medis yang melakukan treatment. Pernyataan tersebut didukung oleh dokter sebagai salah satu tenaga medis. Wawancara dilakukan dengan Dokter A dengan hasil wawancara sebagai berikut :

“Benar mbak, untuk dokter spesialis disini memang gaji pokok yang diberikan cukup kecil, namun masih ada tunjangan makan dan transport, serta ada beberapa insentif untuk dokter seperti pelayanan treatment tapi kalau untuk dokter hanya beberapa treatment saja, perawatan yang premium disini, ada lagi insentif usulan tindakan, produk, juga dapat insentif juga untuk setiap pasien yang konsultasi.”

Pernyataan gaji yang diberikan cukup kecil juga didukung oleh perawat D. Berikut hasil wawancara dengan perawat D :

“Iya, kalau dibandingkan dengan pendidikan perawat disini kecil mbak gajinya, tapi selain gaji pokok, uang makan dan uang transport, untuk perawat ada tambahan insentif pelayanan treatment tapi kalau treatment premium perawat hanya sebagai asisten dokter saja insentifnya kecil, kalau misal treatmentnya lagi promo ya insentifnya mengikuti harga promo, jadi makin kecil dapat insentifnya.”

Pernyataan tersebut juga didukung dengan terapis A. Berikut hasil wawancara yang dilakukan :

“Kalau terapis disini karena tidak ada SIP jadi kita hanya menangani treatment facial saja mbak, untuk harga memang lebih murah dibandingkan treatment lain, kita terapis dapatnya insentif dari situ.”

Dari hasil wawancara dengan dari beberapa informan tenaga medis, menunjukkan bahwa memang gaji yang diberikan perusahaan cukup kecil meskipun perusahaan juga memberikan insentif berupa tindakan treatment, usulan tindakan, produk dan konsultasi akan tetapi insentif yang diberikan tergantung penjualan yang didapatkan, jika penjualan sedikit maka insentif yang didapatkan pun sedikit jika penjualan banyak maka insentif yang didapatkan pun banyak.

Kompensasi yang ditawarkan oleh perusahaan tidak kompetitif dan berpotensi menjadi alasan para tenaga meninggalkan perusahaan. Yang artinya bagi banyak orang kompensasi merupakan hal penting dan menjadi faktor penunjang semangat kerja dan merupakan sebuah motivasi yang harus diberikan kepada karyawan atas jasa-jasanya pada perusahaan.

Kompensasi diharapkan dapat memberi dorongan dan motivasi untuk bekerja lebih baik dan meningkatkan produktivitasnya. Jika kompensasi dipandang baik, mereka akan dapat bekerja lebih produktif dan sebaliknya jika kompensasi dirasa kurang mereka akan berpikir untuk bekerja semampunya saja dan akan bisa berdampak pada turnover yang tinggi. Gaji yang rendah merupakan salah satu alasan karyawan meninggalkan perusahaan

2. Kurangnya Disiplin Kerja

Faktor lain yang mengindikasikan rendahnya semangat kerja yaitu kurangnya disiplin kerja yang dapat berpengaruh terhadap penyelesaian kerja, sehingga tenaga medis dituntut untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Disiplin kerja merupakan sikap dan tingkah laku yang patuh, menghargai dan tidak merugikan perusahaan sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Peraturan disiplin kerja yang dimaksud termasuk absensi, keterlambatan masuk, ijin pulang cepat, dan ijin meninggalkan pekerjaan. Hal ini merupakan tindakan indisipliner yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen. Tujuan dari disiplin kerja sendiri yaitu meningkatkan kinerja dengan hasil semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan energi dan waktu. Tentang tindakan indisipliner tenaga medis di PT. Maxine Abdi Medika peneliti melakukan wawancara dengan Dokter A sebagai berikut :

“Disini peraturan tentang absensi dan keterlambatan sudah tertulis mbak, keterlambatan hitungan jam, itu nanti dipotong gaji per-jam, ketentuan ijin juga sama ada potongan berapa hari ijinnya, kecuali kalau sudah dapat cuti bisa ambil cuti, tapi memang dari yang saya lihat keterlambatan tenaga medis ini setiap bulan cukup tinggi, terlambatnya ya hanya setengah jam, satu jam, tapi sering, meskipun gaji dipotong pun masih banyak juga yang terlambat.”

Menurut sumber tingkat keterlambatan tenaga medis cukup tinggi, meskipun sudah diberlakukan pemotongan gaji bagi setiap jam keterlambatan. Disiplin sangat perlu ditingkatkan karena berpengaruh pada operasional klinik, bila ada pasien yang datang tepat di jam buka operasional klinik maka pasien akan menunggu tenaga medis datang dan itu akan membuat pasien kecewa dengan pelayanan yang diberikan dan berpengaruh pada reputasi perusahaan. Hal tersebut juga didukung dengan hasil wawancara dengan terapis B :

“Jujur saya memang cukup sering terlambat mbak, saya dirumah sebagai seorang ibu dan anak saya yang masih bayi, sebenarnya saya ingin berangkat lebih awal tapi realisasinya itu selalu mepet, bukannya saya nggak semangat tapi mungkin saya punya anak kecil yang dimana di waktu-waktu tertentu agak rewel, tidak mau ditinggal. Tapi kalau ditempat kerja sih masih belum ada masalah terlalu besar yang melibatkan antara sesama karyawan atau dengan pimpinan yang bikin sampai tidak semangat berangkat kerja dan semoga saja tidak ada.”

Dari wawancara yang dilakukan menurut sumber, penyebab seringnya terlambat dikarenakan sebagai seorang ibu yang punya anak yang masih bayi sehingga terkadang dalam keadaan rewel sehingga susah ditinggal ketika berangkat bekerja. Menurut sumber lain yaitu perawat E menyebutkan alasan lain kurangnya disiplin kerja yaitu :

“Kalau saya sih terlambat jarang sih mbak, tapi memang saya kadang- kadang ijin pulang cepat, seringnya di weekend sabtu minggu, karena kadang ada acara keluarga, atau keperluan lain, mungkin karena dihari liburanya itu sih, karena tidak pernah dapat hari libur di weekend selalu di weekdays, dan jam pulangya juga jam 7 malam, dibilang tertekan sih kadang iya si jadi kapan kumpul sama keluarga atau teman-temannya.”

Menurut sumber seringnya mengambil ijin pulang cepat dikarenakan hari libur hanya di weekdays sehingga lebih sering mengambil ijin di weekend karena ingin berkumpul dengan keluarga dan teman-teman. Alasan lain juga disampaikan oleh terapis A pada :

“Jujur sih di kebijakan hari libur itu mbak, karena hari libur hanya senin, dan tanggal merah pun kita juga masuk, kalau saya memang beberapa kali ijin tidak masuk di weekend, di tanggal merah juga, karena memang ada acara-acara dihari libur itu, kebijakan hari libur, itu masalah paling besar buat saya, mau ijin mesti harus penjelasan panjang kali lebar belum lagi potongannya.”

Dari beberapa pernyataan sumber diatas bahwa faktor kurang disiplin kerja tenaga medis bermacam-macam antara lain keterlambatan masuk dikarenakan alasan pribadi, sering ijin pulang cepat terutama di weekend karena tidak pernah dapat libur di weekend dan dikarenakan jam pulangya jam 7 malam, dan sering ijin tidak masuk dengan alasan karena hari libur hanya di weekdays tidak pernah weekend.

Disiplin kerja tidak muncul begitu saja dan tidak semua orang memiliki kesadaran diri bahwa disiplin itu penting, dan disiplin kerja merupakan suatu proses belajar yang terus-menerus. Agar muncul kesadaran diri untuk disiplin perlu adanya proses pembelajaran yang efektif, pemimpin merupakan agen pengubah dan perlu memperhatikan sikap yang konsisten, adil dan terbuka.

Konsisten yaitu memperlakukan aturan secara taat dan tidak berubah-ubah dari waktu ke waktu, karena sekali saja aturan tersebut dilanggar maka rusaklah sistem aturan tersebut. Adil yaitu memperlakukan peraturan dengan tidak memandang siapapun itu orangnya dan memberlakukan sanksi bagi siapapun yang melanggarnya. Contohnya seperti tenaga medis A mempunyai kedudukan yang lebih tinggi maka pelanggaran kedisiplinan kecil jadi dimaklumi, atau seringkali karena alasan pribadi, pimpinan lebih suka dengan tenaga medis A dari pada tenaga medis B, kemungkinan jika tenaga medis B melanggar aturan ditetapkan aturan yang berlaku tetapi tidak untuk tenaga medis A.

Pimpinan harus bersikap terbuka dalam hal ini, aturan harus transparan mengenai apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, termasuk peraturan tentang punishment dan reward yang didapatkan dan tentunya apabila perlu, dilakukan konsultasi ulang bila aturan-aturan tersebut tidak memuaskan atau dirasa merugikan salah satu pihak.

3. Kurangnya Kontribusi Pimpinan

Dalam kaitannya dengan kepemimpinan, pemimpin merupakan faktor paling penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan, kepemimpinan yang buruk akan mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam bekerja, karena apabila pemimpin terlalu otoriter dan hanya mementingkan kepentingan perusahaan tanpa mempedulikan karyawan, maka semangat kerja karyawannya juga akan menurun. Pemimpin harus mengerti apa yang harus dilakukan, belum tentu seorang pemimpin memiliki keterampilan memimpin, kepemimpinan pada dasarnya berhubungan dengan ketrampilan, kecakapan, dan tingkat pengaruh yang dimiliki seseorang. Berikut wawancara yang saya lakukan dengan perawat A :

“Kalau atasan disini baik sebenarnya mbak, tapi kalau menurut saya beliau ya kadang kurang mau tau tentang klinik, kurang komunikasi juga dengan tenaga medis disini, jadi kadang respon untuk beberapa masalah jadi sedikit lambat.”

Menurut sumber, atasan sudah cukup baik dan melakukan perannya dengan baik, namun dikarenakan jarang berada di tempat jadi kurang tau dengan kondisi klinik, dan untuk beberapa masalah tertentu kurang cepat untuk respon untuk masalah-masalah yang terjadi di klinik. Pendapat tersebut juga disampaikan oleh perawat C :

“Komunikasi itu sih mbak yang kurang. Kalau menyampaikan sih bisa, tetapi untuk feedbacknya itu responnya agak lama, misalnya saya menyampaikan suatu hal, komplain atau saran untuk klinik itu diterima, tapi responnya setelah itu ada perbaikan atau tidak itu lama.”

Menurut sumber, pimpinan kurang komunikasi dengan tenaga medis sehingga masalah-masalah yang disampaikan oleh tenaga medis kurang ditanggapi dengan baik sehingga permasalahan tersebut tidak mendapatkan solusi untuk penyelesaiannya. Pernyataan tersebut juga dibenarkan dengan dokter A :

“Iya benar mbak, sejauh ini sih seperti ada masukan dari tenaga medis, ya memang saya tau tidak semua masukan atau keinginan bisa diterima dan dilaksanakan, tapi ada beberapa saran penting yang memang saran itu disampaikan karena kami melihat keadaan lapangan sehari-hari tapi belum ditindak lanjuti sama atasan, mungkin karena beliau tidak selalu ada di klinik jadi tidak bisa melihat keadaan langsung, masalahnya ini benar-bener penting loh. Dan ini yang penting, atasan juga tidak memberi feedback seperti kenapa sih saran kami tidak diterima dengan alasan begini-begitu kan enak, oh karena itu saran kami tidak diterima, jadi ya setelah didengarkan dan tidak ada feedback jadi kami bertanya-tanya kenapa ya, jadi tidak tau ini itu sebenarnya disetujui atau ditolak.”

Berdasarkan pernyataan diatas ketika suatu masalah disampaikan ke pimpinan feedback yang diberikan lama dan ada beberapa masalah yang belum ditindak lanjuti sampai sekarang, dan ada juga saran yang berkali-kali disampaikan namun belum adanya keputusan ditolak atau diterima, harapannya ketika tenaga medis menyampaikan saran tetap ada feedback meskipun saran tersebut ditolak dan tentunya dengan alasan-alasan yang bisa di terima, agar tidak menimbulkan asumsi- asumsi yang dapat merugikan perusahaan.

Tugas pemimpin akan berjalan dengan baik jika pemimpin memahami tugas yang seharusnya dilaksanakannya, kepemimpinan akan tampak ketika pemimpin tersebut mampu mengarahkan, membimbing, mempengaruhi pikiran, tingkah laku dan perasaan orang lain. Untuk mencapai keberhasilan tersebut seorang pemimpin harus melaksanakan perannya sebagai seorang pemimpin, selain itu pemimpin harus menjalin komunikasi dan kerjasama yang baik dengan bawahannya sehingga tercipta suasana kerja yang aman, nyaman dan memiliki kebebasan dalam menyampaikan gagasannya agar tercapai tujuan yang telah ditetapkan bersama.

Dari hasil wawancara terhadap informan serta pengamatan di lapangan menunjukkan bahwa selain adanya faktor yang menghambat semangat kerja tenaga medis ada juga faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja tenaga medis di PT. Maxine Abdi Medika (Maxine Aesthetic Clinic). Adapun faktor-faktor tersebut antara lain : lingkungan kerja yang baik dan fasilitas penunjang kinerja yang memadai. Berikut adalah paparan data analisis yang mempengaruhi semangat kerja tenaga medis pada PT. Maxine Abdi Medika (Maxine Aesthetic Clinic), yaitu :

1. Lingkungan Kerja yang Baik

Faktor yang mempengaruhi semangat kerja tenaga medis di PT. Maxine Abdi Medika yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang buruk akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja, sehingga apa yang mereka kerjakan tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan perawat D di PT. Maxine Abdi Medika peneliti menemukan fakta lingkungan kerja yang cukup baik dan kondusif. Berikut hasil wawancara yang dilakukan peneliti :

“Lingkungan kerja disini menurut saya sudah cukup baik. Keadaannya juga kondusif ya meskipun karena lokasi kita di jalan raya jadi lumayan bising juga ketika jalan ramai, tapi disini sudah dipasang kedap suara, kalau suaranya tidak keras banget ya tidak berisik, setiap ruangan seperti ruang treatment, ruang farmasi, ruang konsultasi, lobi dll juga sudah dibuat senyaman mungkin dengan harapan supaya tenaga medis bisa bekerja dengan baik dan hasil yang maksimal dan tentunya pasien juga merasa nyaman.”

Menurut pernyataan diatas pimpinan berusaha menciptakan suasana kerja sebaik mungkin demi menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman tidak hanya bagi tenaga medis dan staff-staff lain tetapi juga bagi pasien. Hal ini didukung oleh dokter A dengan hasil wawancara sebagai berikut :

“Lingkungan kerja disini sudah sangat nyaman, memang disini klinik kecantikan ya jadi dekorasi dan suasananya juga dibuat estetik dan nyaman. Setiap hari setiap ruangan dibersihkan, ada musiknya juga. Kalau berisik sih kadang-kadang, karena memang lokasinya di jalan raya, jadi ya kadang masih kedengaran bising meskipun disini sudah dipasang kedap suara.”

Menurut sumber lingkungan kerja sudah sangat nyaman, meskipun terkadang bising dikarenakan lokasi klinik di pinggir jalan raya tetapi tidak sampai mengganggu kenyamanan tenaga medis maupun pasien. Pernyataan tersebut juga dibenarkan oleh Perawat E :

“Lingkungan kerja disini saya rasa sudah cukup baik dan saya juga berusaha bekerja secara maksimal. Lokasi klinik juga strategis, banyak pasien baru yang bilang ke saya kalau tempatnya tidak susah dicari, juga ada logonya besar. Teman-teman disini juga baik-baik jadi konflik jarang sih, kalau ada masalah ya langsung diselesaikan, kalau misal ada masalah dengan klinik bisa disampaikan ke pimpinan jika perlu, tapi sebisa mungkin kita juga yang menciptakan suasana kondusif itu.”

Dari hasil wawancara dengan beberapa tenaga medis menunjukkan bahwa lingkungan kerja sudah cukup baik sehingga tenaga medis bisa bekerja secara optimal, dibantu dengan lokasi klinik yang mudah dicari, selain pimpinan yang menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, tenaga medis juga menciptakan suasana yang kondusif dan nyaman dengan menjaga hubungan baik sesama rekan kerja.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan diatas lingkungan kerja termasuk fasilitas yang diberikan dan suasana di klinik sudah cukup baik dan kondusif, karena didukung antar sesama rekan kerja yang saling memahami. Hanya mungkin karena atasan yang sering tidak berada di klinik jadi untuk respon masalah-masalah yang terjadi di klinik jadi sedikit susah.

Lingkungan kerja merupakan suatu alat ukur yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, jika lingkungan kerja baik maka bisa dikatakan perusahaan tersebut baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat menciptakan hubungan yang harmonis antara atasan, rekan kerja dan bawahan serta didukung dengan sarana prasarana yang memadai di tempat kerja akan memberikan dampak positif bagi tenaga medis sehingga kinerja tenaga medis pun dapat menjadi lebih optimal.

2. Fasilitas Penunjang Kinerja yang Memadai

Fasilitas kerja merupakan sebuah bentuk pelayanan terhadap karyawan di dalam menunjang kinerja. Pemberian fasilitas kerja yang lengkap juga dijadikan salah satu pendorong untuk bekerja lebih baik. Suatu kantor harus mempunyai berbagai macam kelengkapan fasilitas kerja seperti gedung kantor, komputer, meja, kursi, lemari, dan fasilitas pendukung lainnya seperti kendaraan dinas, tempat ibadah dll

Dari hasil wawancara dengan beberapa tenaga medis menunjukkan bahwa pimpinan berusaha memberikan fasilitas yang optimal demi hasil yang maksimal kepada para staff dan

tenaga medis. Pimpinan memberikan fasilitas fisik seperti ruang kerja yang nyaman, tempat ibadah, ruang istirahat, dapur dan lainnya juga menciptakan lingkungan kerja dengan suasana yang kondusif, tidak bising serta nyaman. Faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja tenaga medis di PT. Maxine Abdi Medika (Maxine Aesthetic Clinic) yaitu fasilitas penunjang kinerja yang memadai. Berikut hasil wawancara peneliti dengan perawat B :

“Selain lingkungan kerja disini yang menurut saya cukup baik, fasilitas yang diberikan perusahaan juga sangat baik, selain ada tunjangan makan, disini juga sudah disediakan minum, di lantai atas juga ada dapur, sudah disediakan kopi teh, beras juga ada, bumbu-bumbu dapur, semua bisa pakai, ada kamar istirahat juga kalau misal ada yang kurang enak badan, musholah juga ada.”

Menurut pernyataan yang disampaikan perawat fasilitas yang diberikan perusahaan sudah sangat baik dan lengkap, fasilitas tersebut termasuk fasilitas untuk tenaga medis maupun untuk pasien. Pernyataan tersebut juga didukung dengan dokter A :

“Kalau fasilitas bagi pegawai disini sudah cukup baik, tapi kalau untuk pasien memang ada beberapa pasien yang nanya treatment-treatment lain yang belum tersedia di klinik, harapan saya sih kalau bisa peralatan seperti mesin- mesin treatment kliniknya lebih lengkap itu akan lebih baik. Kalau penunjang kinerja seperti komputer, printer, WiFi dan tersedia juga sistem seperti untuk kasir dan skin analyzer untuk konsultasi juga sudah sangat baik.”

Selain fasilitas fisik yang diberikan, perusahaan juga memberikan fasilitas penunjang kinerja dengan sangat baik dengan disediakannya komputer dengan spesifikasi yang memadai, printer, dan juga sistem-sistem canggih untuk kasir dan skin analyzer untuk fasilitas konsultasi dokter. Fasilitas yang memadai tentunya menjadi faktor penunjang semangat bekerja dan tentunya untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja bagi tenaga medis. Dengan fasilitas yang memadai para tenaga medis akan dapat bekerja dengan cepat dan akurat. Apalagi di era kemajuan teknologi saat ini, para pengusaha dapat memanfaatkan hal ini untuk mendukung kinerja dan produktivitas para pegawainya dengan menyediakan infrastruktur IT yang memadai.

Fasilitas yang memadai diharapkan akan menghasilkan kinerja yang maksimal sesuai dengan tujuan perusahaan. Fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan merupakan sarana dan prasarana untuk memudahkan pekerjaan. Fasilitas kerja yang memadai dengan kondisi yang layak pakai dan terpelihara dengan baik akan membantu kelancaran proses kerja dalam suatu perusahaan. Pemberian fasilitas yang lengkap juga dijadikan salah satu pendorong untuk bekerja secara maksimal. Fasilitas kerja harus menjadi perhatian dari pada setiap perusahaan. Fasilitas kerja ialah semua benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung untuk berproduksi, melainkan berfungsi sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis deskriptif kualitatif. Dari hasil analisis diatas dapat penulis kelompokkan faktor penghambat dan penunjang bagi tenaga medis khususnya perawat, terapis dan dokter yang paling dominan adalah sebagai berikut :

1. Faktor Penghambat dan Penunjang Semangat Kerja Perawat

Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti, faktor penghambat paling dominan bagi perawat yaitu kompensasi yang rendah, faktor tersebut sesuai dengan penelitian Dwi Agung Nugroho Arianto (2014) yang menjelaskan salah satu faktor yang menunjukkan rendahnya semangat kerja yaitu upah yang rendah, faktor paling dominan tersebut peneliti dapatkan setelah peneliti melakukan wawancara dengan beberapa perawat, menurut perawat gaji yang didapatkan tidak sebanding dengan pendidikan perawat karena untuk menjadi tenaga medis juga memerlukan STR dan SIP dari dinas kesehatan, memang gaji yang didapatkan sesuai perjanjian pada awal kontrak dan sudah disetujui kedua belah pihak, namun sampai sekarang belum ada kenaikan gaji bagi tenaga medis sedangkan UMR semakin meningkat dan kebutuhan hidup semakin mahal sehingga membuat semangat kerja perawat semakin menurun. Selain faktor penghambat, tentunya ada faktor lain sebagai penunjang semangat kerja perawat yaitu lingkungan kerja, faktor tersebut sesuai dengan penelitian Felicia Veronica yang menjelaskan bahwa iklim kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, menurut perawat lingkungan kerja di PT. Maxine Abdi Medika (Maxine Aesthetic Clinic) sangat baik dan kondusif, ruangan kerja khususnya ruangan treatment yang dibuat senyaman mungkin

membuat perawat lebih rileks dan fokus dalam melaksanakan tugasnya, dan tidak hanya perawat saja, pasien yang melakukan perawatan juga akan merasa senang karena ruangnya bersih, rapi, wangi dan nyaman.

Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti, faktor penghambat paling dominan bagi terapis yaitu kurangnya disiplin kerja, faktor tersebut sesuai dengan penelitian Eka Purnamasari (2013) yang menjelaskan salah satu faktor yang menghambat semangat kerja yaitu faktor disiplin atau kurangnya disiplin kerja. Faktor penghambat paling dominan tersebut peneliti dapatkan setelah peneliti melakukan wawancara dengan beberapa terapis yang menyatakan bahwa penyebab tingginya tingkat absensi tenaga medis dikarenakan kebijakan hari libur, hari libur yang diberikan perusahaan adalah hari senin, dan hari libur nasional pun tenaga medis juga tetap masuk seperti hari biasa, dari hasil wawancara yang peneliti dapatkan dari tenaga medis khususnya terapis selain tingginya tingkat keterlambatan dikarenakan alasan pribadi masing-masing, seringnya ijin pulang cepat dan ijin tidak masuk kerja dikarenakan hari libur yang diberikan tidak pernah weekend, sehingga waktu berkumpul dengan keluarga menjadi susah, seringkali mereka meninggalkan pekerjaan juga dengan alasan ada keperluan keluarga. Selain faktor penghambat, tentunya ada faktor lain sebagai penunjang semangat kerja terapis yaitu fasilitas penunjang kinerja yang memadai, faktor tersebut sesuai dengan penelitian Eka Purnamasari (2013) yang menjelaskan bahwa kenyamanan ruangan kerja dan fasilitas penunjang pekerja yang baik dapat menunjang semangat kerja, menurut terapis fasilitas yang diberikan perusahaan kepada tenaga medis, staff maupun pasien sudah sangat baik, seperti ruang ibadah, ruang istirahat, laktasi, dapur bahkan kamar mandi yang disediakan sangat memadai. Ruang tunggu untuk pasien pun dibuat dengan nyaman mungkin dengan disediakan sofa yang nyaman, TV dan beberapa buku dan majalah sehingga pasien tidak bosan ketika menunggu.

Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti, faktor penghambat paling dominan bagi dokter yaitu kurangnya kontribusi pimpinan, faktor tersebut sesuai dengan teori Alex S Nitsemoto (2010) yang menjelaskan salah satu faktor yang menghambat semangat kerja yaitu gaya kepemimpinan yang buruk. Faktor penghambat paling dominan tersebut peneliti dapatkan setelah peneliti melakukan wawancara dengan dokter estetika yang menyatakan bahwa setiap masalah yang disampaikan ke pimpinan feedback yang diberikan lama dan ada beberapa masalah yang belum ditindak lanjuti sampai sekarang, dan ada juga saran yang berkali-kali disampaikan namun belum adanya keputusan ditolak atau diterima, sehingga tenaga medis dan khususnya dokter tidak begitu merasakan kehadiran seorang pemimpin. Selain faktor penghambat, tentunya ada faktor lain sebagai penunjang semangat kerja dokter yaitu fasilitas penunjang kinerja yang memadai, faktor tersebut sesuai dengan penelitian Eka Purnamasari (2013) yang menjelaskan fasilitas penunjang pekerja yang baik dapat menunjang semangat kerja, menurut dokter fasilitas yang diberikan perusahaan sudah sangat baik, seperti ruang ibadah, ruang tunggu pasien, ruang istirahat, laktasi, dapur bahkan kamar mandi yang disediakan sangat memadai. Namun masih ada beberapa fasilitas seperti peralatan mesin-mesin treatment yang masih belum lengkap karena ada beberapa pasien yang menanyakan. Selain itu fasilitas penunjang kinerja seperti komputer, printer, WiFi dan skin analyzer untuk konsultasi juga sudah dikatakan sangat baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah penulis uraikan sebelumnya mengenai analisis semangat kerja tenaga medis di PT. Maxine Abdi Medika (Maxine Aesthetic Clinic) Surabaya. Dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor penghambat dan penunjang semangat kerja tenaga medis adalah sebagai berikut :

1. Faktor Penghambat Semangat Kerja Tenaga Medis

Dari hasil tanggapan informan, faktor penghambat semangat kerja tenaga medis yaitu kompensasi yang rendah, kurangnya disiplin kerja, dan kurangnya kontribusi karyawan. Faktor kompensasi yang rendah dikarenakan kompensasi yang ditawarkan oleh perusahaan tidak kompetitif sehingga berpotensi menjadi alasan para tenaga meninggalkan perusahaan. Yang artinya bagi banyak orang kompensasi merupakan hal penting dan menjadi faktor

penunjang semangat kerja dan merupakan sebuah motivasi yang harus diberikan kepada karyawan atas jasa-jasanya pada perusahaan. Gaji yang rendah merupakan salah satu alasan tingginya turnover. Faktor kurangnya disiplin kerja dikarenakan kurangnya penerapan sistem reward dan punishment dan kebijakan-kebijakan perusahaan tentang hari dan jam operasional. Sedangkan faktor kurangnya kontribusi pimpinan, dikarenakan pimpinan yang jarang berada ditempat sehingga komplain dan aspirasi tenaga medis kurang diperhatikan pimpinan, sehingga faktor-faktor tersebut dapat disimpulkan menjadi faktor penghambat semangat kerja tenaga medis.

2. Faktor Penunjang Semangat Kerja Tenaga Medis

Dari hasil tanggapan informan, faktor penunjang semangat kerja tenaga medis yaitu lingkungan kerja yang baik dan fasilitas penunjang kinerja yang memadai. Faktor lingkungan kerja yang baik dikarenakan suasana dan iklim kerja yang baik, termasuk rekan kerja dan ruangan kerja yang disediakan. Sedangkan faktor fasilitas penunjang kinerja yang memadai dikarenakan pimpinan memberikan fasilitas yang cukup memadai dan lengkap tidak hanya bagi tenaga medis dan karyawan lainnya, tetapi kepada pasien juga. Sehingga hal tersebut menjadi pemacu semangat kerja tenaga medis agar dapat lebih meningkatkan produktivitasnya.

REFERENSI

- Afifuddin. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Alma, Buchari. (2010). *Pengantar Bisnis*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Ambarita, Arnimisari. J. (2015). *Pengaruh Mutasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Pematang Siantar*. Ilmu Administrasi Negara: Universitas Sumatera Utara.
- Ansory, Al Fadjar dan Meithiana Indrasari. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo : Indomedia Pustaka
- Arianto, Dwi Agung. (2014). *Analisis Penyebab dan Dampak Rendahnya Semangat Kerja Guru di SLB-C Yaspenlub Kabupaten Demak*. Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis Vol. 11 No. 1, hal 70-80.
- Arianto, Dwi Agung Nugroho (2015). *Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Vermindo Utama Semarang*. Jurnal Economia.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi. Cetakan 14. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Badriyah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Danti, Fajjarini. (2014). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja*. Jurnal Administrasi Bisnis, 1-9.
- Darmawan, Deni. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks.
- Farida, Ilya dan Sri Susilowati. (2018). *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT. Gaya Sukses Mandiri Kaseindo (SAFEWAY) Surabaya*. Surabaya: Universitas Dr. Soetomo Surabaya.
- Faturrahmah, S. (2017). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus PT. ABD Indonesia)*. Sekolah tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Bangsa.
- Handoko, Hani. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Haryadi, Bambang dan Vika Laila. (2013). *Pengembangan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada PT. Ageless Aesthetic Clinic*. Jurnal Agora Vol. 1 No. 3.
- Indrasari, Meithiana (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Yogyakarta : Indomedia Pustaka

- Indriwati. (2011). Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi Internal Terhadap Semangat Kerja Karyawan CV. Indah Cemerlang Singosari Malang. Malang: Universitas Negeri Malang.
- Istijanto. (2010). Riset Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Kadarisman. (2013). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rajawali Pers.
- Made Armaya, I. W. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas. Bisma Universitas Pendidikan Ganesha.
- Mangkunegara, A. P. (2010). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2014). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Muzakkir, A. (2017). Pengaruh Pelatihan Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) RAYON Sinjai. Skripsi: UIN Alauddin Makassar.
- Prastowo, A. (2011). Memahami Metode-Metode Penelitian: Suatu Tinjauan Teoritis dan Praktis. Yogyakarta: Ar-ruzz Media.
- Purnamasari, E. (2014). Analisis Semangat Kerja Pegawai di Badan Pelayanan Perizinan Terpadu (BPPT) Kota Tanjungpinang. Naskah Publikasi.
- Purwaningrum, E. L. (2014). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Semangat Kerja (Studi pada Karyawan Tetap PT. Aggionmultimex). Administrasi Bisnis Vo. 8 No. 2.
- Rochim, N. (2012). Analisis Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Guru dan Karyawan. Jurnal Dinamika Manajemen, 103-113.
- Setianingsih. (2010). Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi Internal Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Koperasi "SAF" Desa Rujon Lor Kecamatan Pujon, Malang. Jurnal Eksklusif, Volume 3.
- Siagian, S. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sinambela, L. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Susilo, D. (2015). Konstruksi maskulinitas dalam teks media: analisis wacana maskulinitas dalam berita pemerkosaan di situs berita online. Dalam: Katubi & Imelda. In *International Conference of Language, Culture, and Society* (pp. 25-26).
- Veronica, F. (2017). Pengaruh Bonus dan Iklim Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Klinik Kecantikan PT. L'Vior Jaya Sentosa. Agora, Vol. 5 No. 1.
- Widiantari. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Puskesmas Sidomulyo Pekanbaru. Jom FEKON Vol. 2 No.1.