

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Era modernisasi sekarang ini dimana perubahan yang terjadi begitu cepat, suatu organisasi harus dapat menyesuaikan perubahan-perubahan yang terjadi. Dalam dunia kerja diperlukan sebuah organisasi yang dapat mempersiapkan dan memilih sumber daya manusia untuk dapat mengatasi perubahan yang ada. Terdapat dua komponen penting sumber daya manusia (SDM) dalam melangsungkan sebuah organisasi yaitu pimpinan dan para karyawan. Sebab tugas pokok dari seorang pemimpin (leader) ialah menjalankan fungsi-fungsi manajerial, yang terdiri dari *planning*, *organizing*, sekaligus menjalankan dan mengawasi sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi tersebut dapat menjalankan tugasnya secara efektif. Sedangkan karyawan bertugas sebagai pelaksana prosedur kerja. Sebab tujuan dari pengorganisasian ialah untuk mencapai sebuah visi dan misi organisasi tersebut. Dalam perusahaan atau organisasi tentu membutuhkan tenaga kerja (SDM) dalam mencapai visi yang ditetapkan. Selain itu pengelolaan SDM dalam suatu organisasi harus baik apabila ingin mencapai visi misi yang di targetkan. Apabila pemberdayaan SDM di sebuah perusahaan atau organisasi yang berjalan lancar tentu dapat mempercepat dalam mencapai tujuan, begitu pun sebaliknya apabila pemberdayaan SDM buruk maka konsekuensinya akan memperlambat target tujuan yang ditetapkan. Hubungan sumber daya manusia dengan organisasi merupakan suatu hubungan simbiosis mutualisme, hal itu karena keduanya saling membutuhkan. Kinerja sumber daya

manusia dituntut untuk bisa memiliki kemampuan yang baik dan memiliki keunggulan dalam bersaing untuk menjadi yang terbaik. Perusahaan menjadi semakin idealis sehingga menuntut tenaga kerja memiliki kapasitas dan kompetensi yang lebih tinggi. Untuk mencapai integritas yang tinggi guna agar dapat bersaing didunia kerja yang kompetitif, maka disetiap tenaga kerja perlu memiliki bekal yang cukup baik, hardskill maupun softskill. Untuk membuat seorang tenaga kerja agar mampu untuk bersaing dan tidak tergusur dalam kompetisi didunia kerja maka seseorang harus mampu memberikan sesuatu yang maksimal untuk organisasinya, dalam hal ini harus memiliki kinerja yang baik. Menurut Prihantoro (2012) Hasil yang telah dicapai untuk menjalankan fungsi-fungsi khusus suatu pekerjaan atau kegiatan bekerja selama periode tertentu dapat ditunjukkan dari proses bekerja serta hasil yang dicapai. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting bagi sumber daya manusia karena dalam suatu organisasi setiap anggota harus menonjolkan kemampuan kerjanya dalam hal prestasi kerja, sehingga organisasi dapat menilai seberapa besar kontribusi yang diberikan oleh tenaga kerja tersebut kepada organisasinya. Di sisi lain yang perlu di perhatikan dalam organisasi ialah dimana dalam menonjolkan kemampuan SDM di dalamnya tentu diperlukan sebuah kemampuan atau pun motivasi yang dapat menunjang seseorang untuk meningkatkan skill individunya dalam bekerja. motivasi yang paling utama ialah dimana seseorang tersebut memiliki sebuah dorongan yang timbul dari diri sendiri (motivasi intrinsik) yang dapat menonjolkan idenya untuk meningkatkan kinerja di dalam perusahaan.

Seseorang dapat meningkatkan kinerja dan memiliki kontribusi yang besar terhadap organisasi perlu adanya dorongan dari dalam diri sehingga setiap

pekerjaan dapat dilakukan dengan maksimal. Fakhrian (2015) mengutip dari Siagian yang menyatakan motivasi intrinsik timbul dari diri setiap individu. Motivasi ini menghasilkan integritas dari tujuan-tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan individu dimana keduanya dapat terpenuhi. Motivasi yang ada dalam diri seseorang dapat mempengaruhi hasil kinerja dari sumber daya manusia tersebut. Seseorang yang memiliki motivasi dalam dirinya untuk tetap bekerja dengan sepenuh hati dan selalu muncul dalam dirinya untuk memberikan sesuatu yang terbaik untuk organisasi.

Suatu motivasi yang muncul dalam diri seseorang dapat disebabkan karena adanya faktor yang mempengaruhi baik dalam dirinya sendiri maupun timbul akibat adanya pengaruh dari luar. Faktor dari luar dapat dipengaruhi karena adanya kebijakan dari organisasi dengan menetapkan budaya untuk diterapkan didalam organisasi, secara tidak langsung seseorang yang merasa nyaman pada lingkungan organisasi dapat menjadi dorongan untuk bekerja secara maksimal. Hakim (2012) berpendapat bahwa budaya organisasi Islam adalah sebuah sistem nilai yang diambil dan dikembangkan untuk diterapkan dalam kehidupan atau kegiatan yang menggunakan nilai-nilai islam sesuai dengan ajaran islam atau hukum Islam, pedoman Islam berdasarkan Al-Quran dan Al-Hadits. Pembentukan suatu organisasi dengan memunculkan sistem budaya organisasi yang islami bisa membuat seseorang melekat dalam budaya islami diorganisasinya sehingga secara otomatis orang tersebut melakukan hal-hal yang disyariatkan dalam islam. Budaya islami organisasi dapat membentuk karakter seseorang karyawan sehingga karyawan memiliki dorongan dalam dirinya untuk melakukan suatu hal yang terbaik untuk organisasinya.

Untuk mengelola dan mengendalikan berbagai fungsi subsistem dalam organisasi agar tetap konsisten dengan tujuan organisasi dibutuhkan seorang pemimpin karena pemimpin merupakan bagian penting dalam peningkatan kinerja para pekerja. Di samping itu kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan karyawannya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perubahan lingkungan dan teknologi yang cepat meningkatkan kompleksitas tantangan yang dihadapi oleh organisasi, hal ini memunculkan kebutuhan organisasi terhadap pemimpin yang dapat mengarahkan dan mengembangkan usaha – usaha bawahan dengan kekuasaan yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi dalam membangun organisasi menuju high performance. Perilaku pemimpin mempunyai dampak signifikan terhadap sikap, perilaku dan kinerja pegawai. Efektivitas pemimpin dipengaruhi oleh karakteristik bawahannya dan terkait dengan proses komunikasi yang terjadi antara pemimpin dan bawahan. Perusahaan mempunyai gaya kepemimpinan yang bermacam – macam, salah satunya adalah gaya kepemimpinan islami. Menurut Rizqi (2010) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepemimpinan Islami merupakan kepemimpinan yang berdasarkan pada Al-Qur'an dan Hadist. Prinsip – prinsip kepemimpinan Islami yang dinyatakan sebagai seorang pekerja yang ideal karena ilmunya bersumber dari Al-Qur'an dan Hadist. Kepemimpinan yang islami mencakup beberapa hal, yaitu syarat – syarat kepemimpinan Islami, karakteristik kepemimpinan Islami, dan ciri – ciri kepemimpinan Islami. Syarat – syarat kepemimpinan Islami memiliki akidah yang benar, memiliki ilmu pengetahuan dan wawasan luas, memiliki akhlak yang mulia, dan memiliki kecakapan manajerial.

Dalam penelitian ini, Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang menjadi objek yang akan diteliti, budaya organisasi di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang yang semakin kompleks, memaksa para sumber daya manusia untuk memahami satu persatu kondisi dilingkungan, baik dalam budaya didalam lingkungan kerja yang mengharuskan SDM untuk saling memahami antar karyawan lain maupun budaya memahami bagaimana lingkungan yang ada di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Lingkungan budaya yang di maksud meliputi lingkungan internal maupun eksternal. Rumah Sakit Islam Sultan Agung yang syarat akan nilai-nilai islam memberikan pandangan keharusan untuk para SDM untuk mematuhi serta menjalankan budaya yang bersumber dari nilai-nilai islami, Budaya islami sendiri akan terlihat melalui sikap ; *tabbasum* (senyum), cinta ilmu, bagaimana dia dapat menghargai waktu, mujahaddah dengan optimal, *ta'awun* serta *tanafus* (tolong menolong sekaligus berkompetisi). Sebagai salah satu rumah sakit islam di semarang maka menjadi pertanyaan selanjutnya bagaimana kinerja sumber daya manusia yang ada di Rumah Sakit Islam Sultan Agung serta model peningkatan budaya organisasi Islam, religiusitas ditempat kerja tersebut serta motivasi intrinsik yang berpengaruh pada kinerja sumber daya manusia di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

Ruang lingkup pedoman standar pelayanan minimal rumah sakit syariah mengatur hal – hal yang menyangkut penjagaan akidah karyawan maupun pasien di lingkungan rumah sakit, serta kewajiban rumah sakit dalam meningkatkan kompetensi sumber daya insani dalam membimbing, mendidik dan mengajak karyawan maupun pasien untuk melaksanakan ibadah selama menjalani

pemeriksaan dan pengobatan di rumah sakit. Indikator – indikator dalam pelayanan standar rumah sakit syariah (MUKISI, 2017) meliputi :

- 1). Membaca Basmallah pada pemberian obat dan tindakan
- 2). Hijab untuk pasien
- 3). Mandatory training (kegiatan pembelajaran kepada karyawan tentang thaharah dan bimbingan shalat bagi pasien)
- 4). Adanya edukasi Islami

Tabel 1.1
Daftar kedisiplinan SDM Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang

No	Bulan	Jumlah Karyawan				Total	Disiplin		Indisipliner	
		Tetap	Cakar	Kontrak	PTT		Jml	%	Jml	%
1	Januari	527	166	93	34	820	766	93.41	54	6.59
2	Februari	527	167	90	36	820	780	95.12	40	4.88
3	Maret	525	167	94	34	820	784	95.61	36	4.39
4	April	553	173	65	29	820	746	90.98	74	9.02
5	Mei	547	178	60	35	820	752	91.71	68	8.29
6	Juni	547	178	70	25	820	732	89.27	88	10.73
7	Juli	547	178	68	27	820	723	88.17	97	11.83
8	Agustus	544	170	73	33	820	756	92.20	64	7.80
9	September	524	178	83	35	820	763	93.05	57	6.95
10	Oktober	512	187	84	37	820	746	90.98	74	9.02
11	November	512	177	84	47	820	754	91.95	66	8.05
12	Desember	512	180	84	44	820	753	91.83	67	8.17

Sumber : Bagian Personalia Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang, 2016

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa tahun 2016 masih banyak SDM yang tingkat kedisiplinannya semakin menurun, hal itu dapat dilihat dari angka kedisiplinan yang masih rendah pada 3 bulan pertama tingkat kedisiplinan masih tinggi, 3 bulan kedua terjadi penurunan, 3 bulan selanjutnya masih stabil darif sebelumnya tanpa adanya peningkatan sampai 3 bulan terakhir. Dan paling

terendah terletak pada bulan Juli yaitu 88.17 %. Hal tersebut dapat dilihat bahwa kedisiplinan karyawan di RSI Sultan Agung masih rendah serta melihat juga motivasi dalam diri karyawan masih rendah sehingga perlu adanya penerapan budaya organisasi yang akan membawa dampak pada diri karyawan agar memiliki pengaruh yang positif untuk membangun motivasi karyawan sehingga akan menciptakan kinerja SDM yang optimal.

Penelitian yang dikemukakan oleh (Anshari et al., 2014) menjelaskan setiap budaya organisasi yang ada dapat berpengaruh secara signifikan terhadap setiap kinerja SDM, di sisi lain penelitian (Lina, 2014) menjelaskan budaya organisasi mempunyai arah negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia pada biro Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Berdasarkan permasalahan tersebut perlu dilakukan suatu studi yang mempelajari penelitian-penelitian yang sudah dilakukan, dan menggabungkannya sehingga didapat suatu kerangka utuh yang dapat menjelaskan bagaimana suatu perusahaan meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang ada.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah studi ini adalah “*Bagaimana model peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui budaya organisasi islami dan kepemimpinan islami di tempat kerja*”. Kemudian pertanyaan penelitian (*question research*) yang muncul adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh antara budaya organisasi islami terhadap motivasi intrinsik SDM pada RSI Sultan Agung Semarang ?.

2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan islami terhadap motivasi intrinsik SDM pada rumah sakit RSI Sultan Agung Semarang ?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan Islami terhadap kinerja RSI pada rumah sakit RSI Sultan Agung Semarang ?
4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi Islami terhadap kinerja SDM pada RSI Sultan Agung Semarang ?
5. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja SDM pada RSI Sultan Agung Semarang ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi Islami terhadap motivasi intrinsik sumber daya manusia
2. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan Islami terhadap motivasi intrinsik sumber daya manusia
3. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan Islami terhadap kinerja sumber daya manusia
4. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi Islami terhadap kinerja sumber daya manusia
5. Untuk menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja sumber daya manusia

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya tentang kinerja sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Menjadi sumber referensi dan informasi bagi perusahaan dalam konteks meningkatkan kinerja sumber daya yang ada.