

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Eksistensi keberhasilan organisasi dimulai dari usaha mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja secara maksimal. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan, tidak dapat lepas dari strategi dan rencana organisasi, pengelolaan di bidang sumber daya manusia mutlak dilakukan sebagai modal organisasi. Untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan tersebut, maka salah satunya yaitu dengan meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas agar kinerja yang dihasilkan dapat maksimal

Kinerja merupakan perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Dengan demikian kinerja lebih memfokuskan pada hasil kerjanya (Dessler, 2009). Dalam kaitannya dengan pencapaian kinerja SDM, maka peran dari manajemen sangat diperlukan dalam mendorong untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan karyawan. Dengan demikian semakin organisasi mampu memenuhi kebutuhan karyawan, baik kebutuhan kekuasaan, afiliasi dan kebutuhan prestasi maka tentu akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sesuai pernyataan McClelland dalam Mangkunegara (2012) bahwa produktivitas seseorang dipengaruhi oleh virus mental yaitu kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk dapat mencapai hasil yang maksimal, seperti kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan akan afiliasi. Agar kinerja seseorang dapat maksimal, tidak lepas karena faktor perilaku religiusitas karyawan.

Religiusitas berhubungan dengan kognisi yaitu pengetahuan dan keyakinan beragama yang mempengaruhi apa yang dilakukan dengan kekuatan emosional atau perasaan emosional tentang agama, dan atau perilaku seperti kehadiran ditempat peribadatan, membaca kitab suci dan berdoa (Elci, 2007 dalam Sulisty, 2011). Seseorang dikatakan religious adalah mereka yang mencoba mengerti hidup dan kehidupan secara lebih dalam dari pada batas lahiriah semata yang bergerak dalam dimensi vertical dari kehidupan dan mentransendensikan hidup ini (Syafiq dan Wahyuningsih, 2009 dalam Sulisty, 2011). Menurut King dan Crowther (2004) dalam Elci (2007) menjelaskan bahwa religiusitas dapat mendorong atau memberikan efek positif karena mampu lebih menyadari pentingnya perilaku kerja sehingga mampu memberikan pencapaian kinerja yang maksimal.

Begitu halnya dengan RSUD KRMT Wongsonegoro Semarang, yaitu salah satu rumah sakit pemerintah yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Peran pegawai merupakan elemen yang cukup dominan dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan tugas-tugas khususnya guna memperoleh hasil yang maksimal dari segi kualitas dan kuantitas. Dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat, maka pelayanan pegawai menjadi salah satu tolok ukur pelayanan kesehatan. Hal yang melatar belakangi permasalahan bahwa masih banyak ditemukan masih rendahnya kinerja pegawai rumah sakit dalam memberikan pelayanan kesehatan. Untuk mengetahui kinerja pegawai rumah sakit tersebut, maka dapat dilihat dari data berikut ini:

Tabel 1. 1
Data Pasien RSUD KRMT Wongsonegoro Semarang Tahun 2017

No	Bulan	Jumlah Pasien Tahun 2017			
		Rawat Jalan	Growth	Rawat Inap	Growth
1	Januari	2,590	-	1,903	-
2	Februari	2,533	-2.20	1,899	-0.21
3	Maret	2,878	13.62	2,099	10.53
4	April	2,028	-29.53	2,039	-2.86
5	Mei	1,677	-17.31	1,797	-11.87
6	Juni	1,759	4.89	1,697	-5.56
7	Juli	1,874	6.54	1,579	-6.95
8	Agustus	2,399	28.01	1,702	7.79
9	September	2,499	4.17	1,684	-1.06
10	Oktober	1,849	-26.01	1,887	12.05
11	November	1,775	-4.00	1,721	-8.80
12	Desember	1,521	-14.31	1,622	-5.75
	Jumlah	25,382	-3.28	21,629	-1.15

Sumber : RSUD KRMT Wongsonegoro Semarang, 2018

Berdasarkan data jumlah pasien untuk yang rawat jalan dan rawat inap secara keseluruhan selama bulan Januari hingga Desember tahun 2017 rata-rata mengalami penurunan per bulannya. Pada pasien rawat jalan terjadi penurunan per bulannya dengan rata-rata sebesar 3,28%, sedangkan pasien rawat inap mengalami penurunan dengan rata-rata sebesar 1,15%. Dengan terjadinya penurunan jumlah pasien tersebut memberikan indikasi bahwa kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) KRMT Wongsonegoro Semarang masih belum maksimal.

Penelitian tentang kinerja SDM telah banyak dilakukan, seperti yang dilakukan oleh Yusuf (2017) menunjukkan bahwa religiusitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Sulistyio (2011) menunjukkan bahwa religiusitas berpengaruh positif terhadap kebutuhan akan prestasi dan afiliasi dan kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Afriani dan Risdiana (2016) bahwa religiusitas tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Elci (2007) menunjukkan bahwa religiusitas berpengaruh positif terhadap kebutuhan afiliasi dan kebutuhan akan prestasi dan etos kerja. Begitu halnya dengan penelitian Kusasih, dkk (2016) menunjukkan bahwa kebutuhan akan prestasi dan afiliasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi hasil penelitian yang dilakukan oleh Dany, dkk (2015) menunjukkan perbedaan bahwa kebutuhan afiliasi dan kebutuhan akan prestasi justru tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan kontradiksi antara peneliti satu dengan lainnya. Untuk itu dalam penelitian ini akan menguji kembali dengan mengacu pada penelitian terdahulu yang hasilnya masih inkonsisten.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas, maka masalah dalam penelitian ini adalah kurang maksimalnya kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) KRMT Wongsonegoro Semarang. Hal tersebut juga didukung dengan terjadinya *research gap*. Dengan permasalahan tersebut maka dapat dirumuskan yaitu bagaimana model kinerja SDM berbasis *religiusitas* pada RSUD KRMT Wongsonegoro Semarang, sehingga pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana keterkaitan variabel religiusitas, kebutuhan afiliasi dan kebutuhan akan prestasi terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) KRMT Wongsonegoro Semarang?
2. Bagaimana menyusun model peningkatan kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) KRMT Wongsonegoro Semarang?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan tentunya memiliki tujuan-tujuan tertentu. Adapun yang menjadi tujuan dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Mendeskripsikan dan menganalisis keterkaitan variabel religiusitas, kebutuhan afiliasi dan kebutuhan akan prestasi terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) KRMT Wongsonegoro Semarang
2. Menyusun model peningkatan kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) KRMT Wongsonegoro Semarang

1.4 Manfaat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dari beberapa pihak seperti dijelaskan sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Adapun manfaat teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Penelitian ini berguna bagi mahasiswa dan pihak-pihak lain yang ingin mempelajari lebih mendalam tentang masalah-masalah yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dan selanjutnya akan dapat berguna sebagai bekal apabila terjun ke masyarakat.
- b. Bagi civitas akademika, diharapkan dapat menambah pengetahuan dalam memahami disiplin ilmu manajemen sumber daya manusia serta sebagai bahan penunjang untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini untuk dapat dipergunakan sebagai masukan bagi pihak manajemen rumah sakit terutama dalam meningkatkan kinerja pegawainya, terkait dengan religiusitas, kebutuhan afiliasi dan kebutuhan akan prestasi.