

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan faktor penting agar perusahaan tersebut tetap unggul dan tetap eksis dalam persaingan di era globalisasi yang semakin ketat ini. Banyak sekali masalah yang dihadapi di Indonesia, khususnya pada kualitas sumber daya manusia yang semakin rendah. Di Indonesia ini sumber daya manusia sangatlah banyak, apabila digunakan secara efektif dan efisien akan sangat bermanfaat untuk laju pembangunan di Indonesia, agar mendapat sumber daya manusia yang handal maka diperlukan pendidikan yang berkualitas dan taraf hidup yang lebih baik dan layak. Dengan pendidikan yang berkualitas maka sumber daya manusia akan mendapatkan lapangan pekerjaan yang layak dan memadai untuk kelangsungan hidup sumber daya manusia tersebut. Hal ini tentu menjadi sebuah tantangan yang sesungguhnya untuk dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja optimal dalam meraih tujuan perusahaan tersebut.

Dalam sumber daya manusia menjadi pusat utama baik itu perusahaan maupun organisasi. Aktivitas manajemen dapat berjalan dengan lancar, apabila perusahaan mempunyai karyawan yang berketerampilan tinggi dan memiliki pengetahuan serta memiliki niat untuk dapat menjalankan perusahaan sebaik mungkin agar kinerja SDM dapat meningkat. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) kinerja SDM dapat dicontoh melalui segi kualitasnya maupun kuantitas pada standar kinerja yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut dan didalamnya mempunyai hasil ataupun prestasi kinerja SDM. Organisasi yang baik merupakan organisasi yang memiliki kemauan dan mampu dalam meningkatkan sumber daya manusia itu sendiri, oleh karena itu menjadi faktor penting dalam peningkatan kinerja SDM. Peningkatan kinerja SDM dapat memberi tingkat kemajuan dalam perusahaan agar bisa bertahan pada ketidakstabilan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis. Oleh sebab itu tindakan-tindakan agar dapat mengupayakan peningkatan kinerja SDM adalah hal yang berupa pemicu manajemen yang sangat serius karena

semua tergantung pada kualitas kinerja SDM yang ada di dalamnya yaitu berupa tingkat keberhasilan dalam meraih tujuan dan berlangsungnya hidup perusahaan.

Upaya mendapatkan kinerja yang maksimal maka diperlukan beberapa faktor diantaranya : Disiplin kerja, Motivasi spiritual, dan Gaya kepemimpinan. Menegakkan Disiplin kerja adalah tata cara peraturan tata tertib serta peraturan dalam penanaman etika dan norma kerja agar dapat memberi suasana kerja yang aman, tenang, tertib, dan menyenangkan. Dalam suasana kerja yang aman, tenang, tertib, dan menyenangkan dapat mencapai tingkat efisiensi kerja dan produktivitas yang optimal. Disiplin dapat diartikan dalam sebuah kegiatan manajemen untuk melakukan standar-standar organisasional (T. Hani Handoko, 1996). Menurut Murchadarsyah Sinungan (1995) disiplin adalah berupa tata aturan terhadap ketentuan atau peraturan- peraturan yang telah ditetapkan untuk tujuan tertentu yang didalamnya memiliki sikap mental yang terpacu dalam tingkah laku atau perbuatan individu, kelompok, bahkan masyarakat berupa ketaatan. Selain disiplin kerja, motivasi juga sangat berpengaruh bagi kinerja SDM. Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan. Dalam salah satu instansi besar yang berjalan dalam koridor pemerintah para pegawai atau karyawan harus memiliki motivasi yang sangat besar dalam menjalankan tuntutan pekerjaannya. Motivasi merupakan upaya, dorongan, dan kemauan yang terdapat didalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya dan mengajarkan perilaku agar melakukan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Hakim, 2006). Motivasi merupakan peningkatan dalam sebuah proses psikologis yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan tingkah laku seseorang dalam mencapai tujuan. Manusia membutuhkan tiga dimensi dalam goal portofolio agar dapat melihat dirinya sendiri dalam tiga hal, yaitu : intelektual, materi dan spiritual. Sedangkan Maslow mengemukakan cara membedakan dua klarifikasi motivasi yaitu motivasi spiritual dan motivasi primer. Kebutuhan spiritual tergantung pada kesempurnaan manusia dan kematangan individunya yang merupakan kebutuhan fitri dalam pemenuhannya. Beberapa penelitian mengatakan bahwa seseorang dalam bekerja akan dapat berpengaruh signifikan dan berpengaruh pula terhadap kinerjanya apabila terdapat suatu hal spiritual dalam dirinya.

Young (dalam Kartono, 2003) mendefinisikan kepemimpinan yaitu bentuk keahlian pribadi yang dapat mengajak atau mendorong seseorang agar melakukan sesuatu yang pada dasarnya dari penerimaan oleh kelompoknya, serta mempunyai kemampuan khusus yang tepat dalam keadaan khusus. Gaya kepemimpinan yang tepat apabila bawahan telah menerima dan tujuan perusahaan telah merundingkannya. Seorang pemimpin dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan pada organisasi dalam meraih tujuannya apabila pemimpin dapat menerapkan gaya kepemimpinan agar bisa mengelola bawahannya dengan baik (Waridin dan Bambang Guritno, 2005).

Dinas kesehatan merupakan unsur pelaksana otonomi daerah dalam bidang kesehatan dan dipimpin langsung oleh Kepala Dinas (KADIN). Kadin berkedudukan dibawah Bupati serta bertanggung jawab pada Bupati melalui Sekretaris Daerah (SEKDA). Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Semarang Nomor 2 Tahun 2001 c.q Surat Walikota Nomor 061.1/172 tahun 2001 menyebutkan bahwa Dinas Kesehatan mempunyai wewenang membantu Walikota dan melaksanakan otonomi daerah dibidang kesehatan dalam penjabaran tugas serta fungsi pada Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah.

Dalam mengetahui kinerja SDM harus dilaksanakan penilaian kerja. Penilaian kerja individu sangat berguna untuk pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat mengetahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja SDM. Berdasarkan hasil pra survey melalui wawancara dengan para pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah, peneliti menemukan masih banyak karyawan yang menunjukkan tingkat kedisiplinan yang rendah, dan dapat memberatkan karyawan karena kurang mentaati peraturan-peraturan dalam perusahaan, berdasarkan gaya kepemimpinan dan motivasi spiritual yang tinggi tidak menutup kemungkinan para karyawan juga belum dapat memaknai gaya kepemimpinan dan motivasi spiritual yang dapat meningkatkan kinerja SDM mereka karna latar belakang pendidikan maupun lingkungan mereka yang berbeda. Tentu hal ini mempengaruhi kinerja SDM yang menurun. Kemudian muncul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian tentang kinerja SDM telah banyak dilakukan oleh peneliti terdahulu, seperti yang dilakukan oleh Nurcahyo (2011), Susanty dan Baskoro (2012) bahwa hasil temuan menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja SDM. Hasil penelitian Ananto (2014) menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi hasil penelitian Santoso (2006) menunjukkan sebaliknya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, akan tetapi gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan..

Berdasarkan kontradiksinya antara beberapa penelitian terdahulu, maka menarik untuk dilakukan penelitian dengan judul : **“Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi Spiritual Berbasis Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Pada Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: **“Bagaimana Meningkatkan Kinerja SDM Melalui Motivasi Spiritual Berbasis Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Pada Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah”**. Sehingga pertanyaan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi spiritual pada Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi spiritual pada Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja SDM pada Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah?
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja SDM pada Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah?
5. Bagaimana pengaruh motivasi spiritual terhadap kinerja SDM pada Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah?

1.3. Tujuan Penelitian

Suatu penelitian tentunya tidak terlepas dari adanya tujuan-tujuan tertentu. Adapun yang menjadi tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi spiritual pada Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah.
2. Untuk mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi spiritual pada Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah.
3. Untuk mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja SDM pada Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah.
4. Untuk mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja SDM pada Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah.
5. Untuk mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh motivasi spiritual terhadap kinerja SDM pada Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan terutama sebagai:

a) Bagi Peneliti

Mengembangkan mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia seperti disiplin kerja, gaya kepemimpinan, motivasi spiritual dan kinerja di sebuah perusahaan atau lembaga.

b) Bagi Instansi terkait

Sebagai masukan atau referensi pada Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah yang dapat berguna pada pengambilan keputusan khususnya dibidang kinerja SDM.

c) Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi pembelajaran dan mengembangkan ilmu MSDM dalam pengaplikasian ilmu manajemen dan menjadi salah satu rujukan bagi penelitian yang akan dilakukan mendatang khususnya dalam peningkatan kinerja SDM.

