

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dampak MEA di era Globalisasi terhadap SDM di sebuah perusahaan atau organisasi yaitu semakin banyaknya persaingan antar perusahaan dari berbagai wilayah negara, peraturan ekspor impor yang bebas keluar masuk antar negara, begitu juga tenaga kerja profesional maupun non profesional yang boleh bekerja di dalam negeri atau di luar negeri, oleh sebab itu perusahaan harus termotivasi untuk terus berkembang agar menjadi perusahaan unggul di bidangnya. diantaranya, meningkatkan inovasi dan kualitas produk barang atau jasa (pelayanan), kualitas produk yang baik akan terwujud jika perusahaan tersebut mempunyai SDM yang kompeten, karena SDM merupakan faktor yang sangat penting dalam proses operasional perusahaan maupun pelayanan, bahkan ikut serta dalam menjalankan visi misi perusahaan. oleh sebab itu, maka perusahaan salah satunya harus meningkatkan Kinerja SDM, kinerja SDM akan baik jika rendahnya tingkat job insecurity, dengan motivasi intrinsik dan komitmen afektif yang tinggi.

Kinerja SDM, Penilaian kinerja sangat penting dan diperlukan oleh manajer sebagai alat ukur dalam membuat keputusan dan bisa digunakan sebagai motivasi untuk karyawan agar bersemangat dalam pekerjaannya demi mencapai standar kinerja maksimal yang telah ditentukan oleh manajer, Menurut Hamdyah, Andi Tri Haryono, & Aziz Fathoni (2016) Kinerja SDM merupakan prestasi kerja yang mencerminkan perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan. Untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal maka perlu dilakukan

pengelolaan sumber daya manusia yang berkaitan dengan kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan. Menurut Hasibuan (2002) ukuran yang dapat digunakan dalam penilaian kinerja adalah: kecakapan/kemampuan, prestasi, kejujuran, kedisiplinan, kreatifitas, kerjasama, kepemimpinan kepribadian, prakarsa, kesetiaan, dan tanggungjawab

Komitmen afektif merupakan keterlibatan emosional atau perasaan cinta pada organisasi yang memunculkan rasa kemauan untuk tetap setia diorganisasi, perasaan memiliki, bangga, loyalitas tinggi, dan rasa ingin menjalin silaturahmi secara baik didalam lingkungan organisasi. Komitmen afektif mengarah pada the employee's emotional attachment to, identification with, and involvement in the organization. Yang berarti komitmen afektif berkaitan dengan keterikatan secara emosional SDM, identifikasi SDM dan keterlibatan SDM pada perusahaan. dengan demikian, SDM yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka ingin melakukan hal tersebut. Allen and Meyer (1990).

Setiap SDM pasti mengharapkan keamanan dan kenyamanan ketika bekerja, dalam hal ini keamanan bukan hanya aman dari kecelakaan kerja tetapi juga aman dari ancaman kehilangan pekerjaan, lingkungan kerja juga termasuk faktor yang penting karena keharmonisan, komunikasi antar SDM dan keamanan untuk menaikkan motivasi dari dalam diri individu dan kinerja SDM, Job insecurity yaitu kondisi ketidakberdayaan guna mempertahankan hubungan yang diharapkan dalam situasi kerja yang tidak aman, mengancam, akan berpengaruh pada kinerja, menurunnya komitmen, hingga keinginan untuk pindah kerja atau keluar yang semakin tinggi. Smithson dan Lewis (2000) Job insecurity (ketidak

amanan kerja) yaitu suatu kondisi yang menyebabkan seseorang karyawan merasa tidak aman, cemas, takut, ketika sedang bekerja di lingkungan perusahaan.

Dalam proses kerja di perusahaan agar kinerjanya bagus maka setiap individu SDM harus memiliki semangat dari luar maupun dari dalam diri individu, motivasi yang paling penting adalah motivasi dari dalam hati dan pikiran individu sendiri, diantaranya adalah motivasi intrinsik, yaitu merupakan semangat dalam bekerja yang berasal dari dalam diri SDM sendiri, yaitu berupa kesadaran dari hati dan rasa kemauan individu mengenai pentingnya pekerjaan yang harus diselesaikan tanpa perlu diberikan dorongan atau motivasi dari orang lain, hadari nawawi dalam aditya kamajawa putra (2013).

RSI Sultan Agung merupakan perusahaan di bidang medis atau pelayanan kesehatan masyarakat, sebagai perusahaan yang memiliki banyak pesaing di daerah maupun di setiap kota, maka kinerja SDM yaitu perawat khususnya yang berkualitas bagus sangatlah berperan penting dalam proses menjadi unggul dalam persaingan pelayanan medis dan pencapaian visi dan misi RSI Sultan Agung tersebut, dari fenomena lokasi yang ada di RSI Sultan Agung yang peneliti amati dan didapat, diantaranya perawat yang masih berstatus kontrak, lokasi yang rawan kecelakaan lalulintas, terkadang akses kendaraannya terkena rob atau banjir ketika hujan deras dan air laut pasang, berikut tabel data kinerja berupa kedisiplinan SDM (Perawat bagian rawat inap) dalam tahunan yang belum maksimal (100%).

TABEL 1.1**TABEL PENILAIAN KEDISIPLINAN PERAWAT TAHUN 2014**

No.	Bulan	Keterangan		jumlah	indisipliner
		Disiplin	Tidak Disiplin		
1	Januari	98%	2%	636	13
2	Februari	93%	7%	635	43
3	Maret	94%	6%	634	41
4	April	96%	4%	638	28
5	Mei	97%	3%	642	19
6	Juni	93%	7%	639	47
7	Juli	95%	5%	668	36
8	Agustus	95%	5%	684	37
9	September	97%	3%	746	26
10	Oktober	96%	4%	771	31
11	November	97%	3%	781	27
12	Desember	90%	10%	779	75
rata-rata		95%	5%		

Sumber: Personalia RSI Sultan Agung Semarang 2017

Keterangan, bahwa rata-rata tingkat kedisiplinan perawat inap di RSI Sultan Agung dalam satu tahun adalah 95% dan rata-rata ketidak disiplin 5%, jika semakin tinggi kedisiplinan SDM maka semakin tinggi komitmen afektifnya, dan jika komitmen afektifnya nya tinggi itu berarti SDM memiliki motivasi dari dalam (intrinsik) yang tinggi, serta job insecurity yang rendah.

TABEL 1.2**TABEL PENILAIAN KEDISIPLINAN PERAWAT TAHUN 2015**

No.	Bulan	Keterangan		jumlah	indisipliner
		Disiplin	Tidak Disiplin		
1	Januari	98%	2%	785	16
2	Februari	93%	7%	806	56
3	Maret	93%	7%	805	56
4	April	91%	9%	838	75
5	Mei	92%	8%	840	67
6	Juni	91%	9%	841	76
7	Juli	89%	11%	841	93
8	Agustus	89%	11%	839	92
9	September	90%	10%	837	84
10	Oktober	97%	3%	850	26
11	November	98%	2%	851	17
12	Desember	97%	3%	851	26
rata-rata		93%	7%		

Sumber: Personalia RSI Sultan Agung Semarang 2017

Keterangan, bahwa rata-rata tingkat kedisiplinan perawat inap di RSI Sultan Agung dalam satu tahun adalah 93% dan rata-rata ketidak disiplin 7%. jika semakin tinggi kedisiplinan SDM maka semakin tinggi komitmen afektifnya, dan jika komitmen afektifnya nya tinggi itu berarti SDM memiliki motivasi dari dalam (intrinsik) yang tinggi, serta job insecurity yang rendah.

TABEL 1.3**TABEL PENILAIAN KEDISIPLINAN PERAWAT TAHUN 2016**

No.	Bulan	Keterangan		jumlah karyawan	indisipliner
		Disiplin	Tidak Disiplin		
1	Januari	97%	4%	842	29
2	Februari	97%	3%	846	22
3	Maret	98%	2%	851	16
4	April	97%	3%	853	22
5	Mei	97%	3%	851	27
6	Juni	93%	7%	851	59
7	Juli	94%	6%	854	48
8	Agustus	96%	4%	849	31
9	September	95%	5%	842	40
10	Oktober	97%	3%	858	25
11	November	95%	5%	859	40
12	Desember	96%	4%	856	36
rata-rata		96%	4%		

Sumber: Personalia RSI Sultan Agung Semarang 2017

Keterangan, bahwa rata-rata tingkat kedisiplinan perawat inap di RSI Sultan Agung dalam satu tahun adalah 96% dan rata-rata ketidak disiplin 4%. jika semakin tinggi kedisiplinan SDM maka semakin tinggi komitmen afektifnya, dan jika komitmen afektifnya nya tinggi itu berarti SDM memiliki motivasi dari dalam (intrinsik) yang tinggi, serta job insecurity yang rendah.

Kesimpulan, Berdasarkan tabel diatas dari rata-rata persentase tidak disiplin dari tahun 2014 ke 2016 ada kenaikan dari 5% menjadi 7% dan dari 2015 ke 2016 mengalami penurunan dari 7% menjadi 3,95%, sehingga berdasarkan dari data diatas rata-rata persentase tidak disiplin ada kenaikan dan penurunan perawat RSI Sultan Agung terutama ketika di bulan yang banyak curah hujannya dan laut pasang, sehingga sering banjir, maka membuat peneliti terdugung dan tertarik untuk meneliti fenomena yang ada tersebut, apa penyebabnya ketidak disiplin

perawat RSI Sultan Agung belum maksimal? apakah variabel job insecurity, motivasi intrinsik dan komitmen afektif mempengaruhi kinerja (kedisiplinan) perawat RSI Sultan Agung Semarang, karena kedisiplinan SDM bagian perawat inap itu sangatlah penting apabila terjadi sesuatu yang tidak diinginkan secara mendadak pada pasien yang dirawat inap sangatlah berbahaya bila terlambat sedikit saja bisa mengakibatkan masalah besar pada pasien seperti contohnya ketika ada yang sakit dalam yang kumat seperti sakit jantung, asma, maag, ginjal, pendarahan, dan lain sebagainya.

1.2 Rumusan Masalah

RSI Sultan Agung merupakan perusahaan di bidang medis atau pelayanan masyarakat di bidang kesehatan, sebagai perusahaan yang memiliki banyak pesaing di daerah dan setiap kota, maka kinerja SDM yaitu perawat khususnya yang berkualitas bagus sangat berperan penting dalam proses menjadi unggul dalam persaingan pelayanan medis dan pencapaian visi misi RSI Sultan Agung, maka kinerja SDM yang maksimal sangat di perlukan untuk menjadi unggul dalam persaingan tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, maka pertanyaan Pada penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh job insecurity terhadap komitmen afektif?
2. Bagaimana pengaruh job insecurity terhadap kinerja SDM?
3. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap komitmen afektif?
4. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja SDM?
5. Bagaimana pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja SDM?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dalam penelitian ini yaitu

1. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh job insecurity terhadap komitmen afektif
2. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh job insecurity terhadap kinerja SDM
3. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap komitmen afektif
4. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja SDM
5. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja SDM

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut maka dapat diperoleh manfaat yaitu sebagai berikut :

Manfaat bagi akademis:

1. Manfaat yang didapat dari penelitian ini yaitu pembaca diharapkan dapat mengetahui secara detail mengenai pengaruh job insecurity, motivasi intrinsik melalui komitmen afektif atau langsung terhadap kinerja SDM perawat RSI Sultan Agung
2. Melalui penelitian ini, diharapkan pembaca mengetahui secara detail mengenai keterkaitan antara job insecurity, motivasi intrinsik

melalui komitmen afektif atau langsung terhadap kinerja SDM perawat RSI Sultan Agung

3. Dapat di manfaatkan untuk adik kelas atau pembaca sebagai referensi atau pendukung penelitian berikutnya
4. Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat bermanfaat sebagai pembanding antara teori yang diperoleh selama proses perkuliahan dengan yang ada di lapangan

Manfaat bagi organisasi :

1. Organisasi dapat menjadikan penelitian ini sebagai salah satu acuan di dalam mengelola sumber daya yang ada pada RSI
2. Organisasi yang mengalami masalah di dalam kinerja Sumber Daya Manusia yang mereka punya, dapat menjadikan literatur ini sebagai salah satu cara untuk mengoreksi apa yang kurang dalam organisasi tersebut.