

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi saat ini, suatu organisasi meminta sumber daya manusia untuk bisa melakukan kegiatan-kegiatan yang menyesuaikan di organisasi tersebut. Dengan terbatasnya sumber daya manusia yang ada, diharapkan organisasi bisa mengoptimalkannya sehingga mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan organisasi, tercapainya tujuan dan kemajuan suatu organisasi sangat di pengaruhi oleh kinerja sumber daya manusia, kinerja sumber daya manusia yang baik bisa membantu menghadapi persaingan global yang selalu berubah atau tidak stabil. Kinerja sumber daya manusia yang kompeten dapat memiliki semangat dan kedisiplinan dalam menjalankan tugas yang baik untuk individual maupun organisasi. Kinerja sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan kegiatan organisasi. Permasalahan yang di hadapi adalah bagaimana meningkatkan kinerja sumber daya manusia untuk selalu siap dalam menghadapi ketatnya persaingan bisnis dalam era global ini.

Kompetitif dalam dunia bisnis meminta organisasi untuk memikirkan bagaimana cara organisasi beradaptasi dengan organisasi lain agar bisa berubah untuk melengkapi kekurangan organisasi tersebut. Beradaptasi dengan organisasi bisa berarti dalam hal lingkungan sumber daya manusia, organisasi harus melakukan struktur sumber daya manusia dalam organisasinya. Organisasi harus

mengawasi perubahan kebutuhan tersebut jika mereka ingin mempertahankan kinerja sumber daya manusia yang produktif.

Dalam mencapai tujuan, organisasi diperlukan orang-orang yang mempunyai kinerja yang baik. Sumber daya manusia baru atau lama dalam organisasi adalah salah satu kegiatan dalam rangka menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan sumber daya manusia. Oleh karena itu, perlu diperlukan penilaian atas pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh sumber daya manusia. Menurut Maryoto, (2000:91), kinerja sumber daya manusia adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama.

Greenberg dan Baron (dalam Kusumastuti dan Nurtjahjanti, 2013) menjelaskan bahwa tingkah laku yang ditimbulkan masing-masing tipe komitmen adalah berbeda. Setiap sumber daya manusia memiliki dasar dan tingkah laku yang berbeda berdasarkan komitmen terhadap organisasi yang di miliknya. Sumber daya manusia yang memiliki komitmen dengan dasar afektif memiliki tingkah laku berbeda dengan sumber daya manusia yang berdasarkan komitmen organisasi. Sumber daya manusia dengan komitmen afektif benar-benar ingin menjadi sumber daya manusia di organisasi yang bersangkutan sehingga memiliki keinginan untuk menggunakan usaha optimal demi tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia dengan komitmen organisasi cenderung melakukan tugasnya dikarenakan menghindari kerugian finansial dan kerugian lain, sehingga hanya melakukan usaha yang tidak optimal. Menurut (Puenamie Titisari, 2014)

Komitmen Afektif mengacu pada emosi yang melekat pada sumber daya manusia untuk mengidentifikasi dan melibatkan dirinya dengan organisasi.

Menurut Dishon and O'Leary (1994 : 11) bahwa *team work adalah group of two five students who are tied together by a common purpose to complete a task and to include every group members*. Organisasi perlu membentuk dua macam tim : tim masa depan dan tim masa kini. Tim masa depan bertanggung jawab untuk menghasilkan inovasi, sedangkan tim masa kini bertanggung jawab untuk mengelola inovasi yang dihasilkan oleh tim masa depan. Kerjasama tim (teamworks) akan menjadi bentuk organisasi, pekerjaan yang cocok untuk memperbaiki kinerja organisasi (Mulyadi dan Setyawan,2001).

Motivasi dapat bersumber dari dalam diri seseorang yang berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat pekerjaan yang dilaksanakannya. Motivasi ini sering disebut dengan motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi-motivasi yang ada pada diri sendiri setiap individu dengan sendirinya tanpa adanya pengaruh dari luar dan setiap individu tersebut sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Faktor individual yang bisa mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu adalah minat dan kebutuhan. Menurut Siagian (2004) motivasi intrinsik adalah bersumber dari dalam individu. Motivasi ini menghasilkan integritas dari tujuan-tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan individu dimana keduanya dapat terpuaskan.

Hasil penelitian Julianti (2007) tentang motivasi intrinsik terhadap kinerja sumber daya manusia, yang menyimpulkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia. Sedangkan penelitian Basthoumi

(2012) menyimpulkan bahwa motivasi intrinsik tidak berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia.

Berdasarkan dengan adanya perbedaan pada hasil penelitian (*Research Gap*) tersebut maka hubungan antara motivasi intrinsik dan kinerja sumber daya manusia masih menarik untuk dikaji ulang. Selanjutnya dalam penelitian ini penulis memasukan variabel komitmen afektif sebagai variabel intervening. Menurut Mayer dan Allen (dalam Colquitt, 2009) komitmen afektif didefinisikan sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena keterikatan emosional, dan keterlibatan dengan organisasi itu. Hasil penelitian Julianti (2007) tentang motivasi intrinsik terhadap kinerja sumber daya manusia, yang menyimpulkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia. Sedangkan penelitian Basthoumi (2012) menyimpulkan bahwa motivasi intrinsik tidak berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia. Sehingga komitmen afektif berfungsi sebagai variabel intervening.

Obyek penelitian ini adalah Rumah Sakit Islam Nahdlatul Ulama (RSI NU) Jl. Jogoloyo, Kecamatan Wonosalam, Kabupaten Demak. Rumah Sakit Islam Nahdlatul Ulama (RSI NU) merupakan rumah sakit swasta milik pengurus besar Nahdlatul Ulama yang pengelolaannya dilimpahkan pada Yayasan Hasyim Asy'ary Demak. Visi Rumah Sakit Islam Nahdlatul Ulama (RSI NU) Demak adalah mewujudkan pelayanan kesehatan yang islami, prima dan terjangkau berdasarkan aqidah islam ahli sunnah wal jamaah. Misi Rumah Sakit Islam Nahdlatul Ulama (RSI NU) Demak adalah menjadikan pasien sebagai pribadi penting sebagai mewujudkan amalan profesi dan ibadah kepada Allah SWT,

mewujudkan masyarakat sehat jasmani dan rohani, menyelenggarakan pelayanan kesehatan sebagai rumah sakit rujukan, mengembangkan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Kedokteran (IPTEKDOK) dan sarana atau prasarana pelayanan kesehatan yang bermanfaat bagi masyarakat, dan yang terakhir adalah menyiapkan sumber daya manusia yang berbasis kompetensi.

Berdasarkan hasil wawancara pada pekerja atau sumber daya manusia di Rumah Sakit Islam Nahdlatul Ulama (RSI NU) Demak mengenai kualitas pelayanan untuk meningkatkan berobat ulang pasien poli umum. Hasil dari wawancara tersebut yaitu terjadi penurunan kinerja sumber daya manusia di Rumah Sakit Islam Nahdlatul Ulama (RSI NU) Demak. Karena terdapat persaingan sumber daya manusia yang lebih profesional, sehingga Rumah Sakit Islam Nahdlatul Ulama (RSI NU) mengalami penurunan pasien. Berikut tabel tentang pasien poli umum Rumah Sakit Islam Nahdlatul Ulama (RSI NU) :

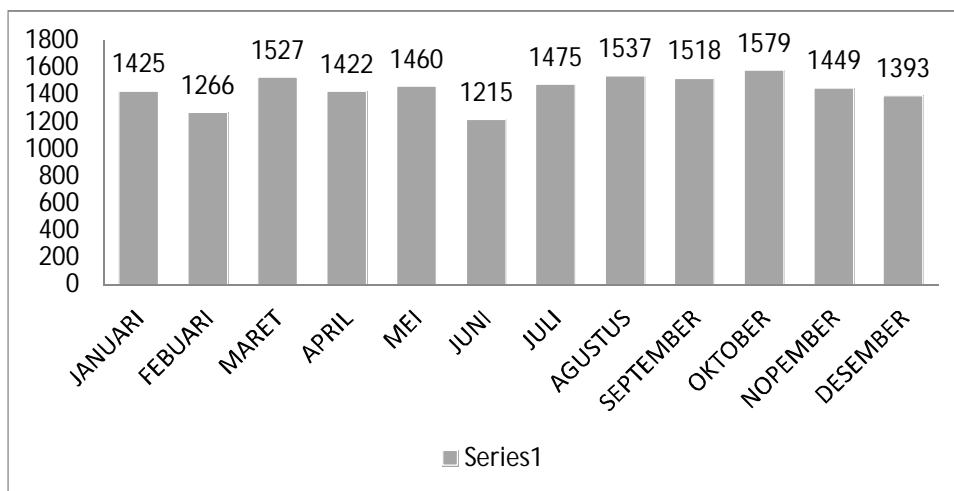
Tabel 1. 1
Data Seluruh Pasien Poli Umum RSI NU Demak Pada Tahun 2017

No	Bulan	Jumlah Pasien Poli Umum	Prosentase (%)
1	JANUARI	1.425	-
2	FEBRUARI	1.266	-11%
3	MARET	1.527	21%
4	APRIL	1.422	-7%
5	MEI	1.460	3%
6	JUNI	1.215	-17%
7	JULI	1.475	21%
8	AGUSTUS	1.537	4%
9	SEPTEMBER	1.518	-1%
10	OKTOBER	1.579	4%
11	NOPEMBER	1.449	-8%
12	DESEMBER	1.393	-4%
	Total	17.266	5%

Sumber : RSI NU Demak,2017

Berdasarkan data seluruh pasien poli umum Rumah Sakit Islam Nahdlatul Ulama (RSI NU) Demak 2017 mengalami fluktuasi dari bulan Januari sampai bulan Desember. Pada bulan Januari ke bulan Februari jumlah pasien poli umum mengalami penurunan sebanyak 159 orang. Kemudian dibulan Maret mengalami kenaikan menjadi 1527 orang. Pada bulan April ke bulan Mei mengalami peningkatan jumlah pasien poli umum yaitu sebesar 38 orang. Kemudian dibulan Juni, Juli dan Agustus mengalami kenaikan sebanyak 1797 orang. Pada bulan Agustus ke bulan september mengalami penurunan sebanyak 19 orang. Kemudian pada bulan September ke bulan Oktober mengalami kenaikan 61 orang. Pada bulan Nopember jumlah pasien poli umum Rumah Sakit Islam Nahdlatul Ulama (RSI NU) Demak mengalami penurunan dan bulan Desember mengalami penurunan lagi. Karena adanya persaingan sumber daya manusia yang lebih profesional dan pelaksanaan layanan sering kali tidak sesuai dengan SOP (Standart Operasional Pelayanan) Rumah Sakit.

Grafik 1.1
Data Seluruh Pasien Poli Umum RSI NU Demak Pada Tahun 2017



Sumber : RSI NU Demak, 2017

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa data seluruh pasien poli umum Rumah Sakit Islam Nahdlatul Ulama (RSI NU) Demak yang terjadi pada tahun 2017 menurun di bulan Februari dan Juni. Penurunan jumlah pasien poli umum Rumah Sakit Islam Nahdlatul Ulama (RSI NU) Demak tersebut dikarenakan persaingan sumber daya manusia yang kurang profesional dan pelaksanaan layanan sering kali tidak sesuai dengan SOP (Standart Operasional Pelayanan) Rumah Sakit Islam Nahdlatul Ulama (RSI NU) Demak.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka penulis berusaha untuk meneliti dan mengkaji permasalahan dengan judul **“PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI KERJASAMA TIM DAN MOTIVASI INTRINSIK DENGAN KOMITMEN AFEKTIF SEBAGAI VARIABEL INTERVENING”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah “adalah” *Bagaimana meningkatkan kinerja sumber daya manusia melaluikerjasama tim dan motivasiintrinsik dengan komitmen afektif sebagai variabel intervening.*

Kemudian pertanyaan penelitian (question research) yang muncul adalah :

1. Bagaimana pengaruh kerjasama timterhadap komitmen afektif ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap komitmen afektif ?
3. Bagaimana pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja sumber daya manusia?
4. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja sumber daya manusia?

5. Bagaimana pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja sumber daya manusia?

1.3 Tujuan

Tujuan penelitian ini “adalah”:

1. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh kerjasama tim terhadap komitmen afektif.
2. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap komitmen afektif.
3. Mendiskripsikan dan menganalisis kerjasama tim terhadap kinerja sumber daya manusia.
4. Mendiskripsikan dan menganalisis motivasi intrinsik terhadap kinerja sumber daya manusia.
5. Mendiskripsikan dan menganalisis komitmen afektif terhadap kinerja sumber daya manusia.

1.4 Manfaat

1.4.1 Aspek Teoritis

1. Bagi Rumah Sakit Islam Nahdlatul Ulama (RSI NU) Demak
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan bagi leader Rumah Sakit Islam Nahdlatul Ulama (RSI NU) Demak dalam menyikapi masalah kinerja sumber daya manusia yang mempengaruhi kerjasama tim, motivasi intrinsik dan komitmen afektif.

1.4.2 Aspek Praktis

1. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai penelitian lebih lanjut untuk menambah informasi, wawasan dan pengetahuan serta menjadi referensi bahan penelitian selanjutnya khususnya mengenai sumber daya manusia.

2. Bagi peneliti

Menambah pengembangan ilmu pengetahuan serta memberikan pengalaman praktis dalam menerapkan ilmu mengenai apa itu kinerja sumber daya manusia secara riil khususnya yang menyangkut kerjasama tim, motivasi intrinsik dan komitmen afektif.