

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan organisasi pada era saat ini sangatlah vital dan penting, bukan hanya bagi organisasi itu sendiri akan tetapi terhadap perkembangan negara dimana organisasi tersebut berada. Pengaruh dari perkembangan organisasi dilandasi berdasarkan beberapa nilai-nilai penting, baik itu dari internal maupun dari eksternal. Pengaruh dari internal bisa berasal dari sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan, sedangkan pengaruh eksternal berasal dari bagaimana perusahaan menyikapi lingkungan yang sedang mereka hadapi.

Perkembangan organisasi selalu diawasi berdasarkan performa atau kinerja yang telah dilakukan oleh suatu organisasi tersebut, apa yang telah diperbuat, apa yang telah dilakukan dan pencapaian apa yang berhasil atau akan mereka capai. Tidak menutup kemungkinan bahwa kinerja atau performa sebuah organisasi ini dipengaruhi oleh faktor-faktor lain selain yang telah disebutkan sebelumnya. Pada dasarnya sendiri, kinerja perusahaan atau organisasi yang baik bukanlah yang bertahan hanya sesaat saja, akan tetapi terjadi secara berkelanjutan dan bahkan secara bertahap selalu mengalami peningkatan. Istilah dalam kinerja perusahaan yang berkelanjutan bisa dijuluki dengan sebutan *Organization Sustainability*.

Organization sustainability merupakan sebuah tolok ukur sejauhmana perusahaan dapat menjalankan kewajibannya untuk memenuhi pencapaian yang ditargetkan, serta melaksanakan segala macam bentuk pekerjaan yang akan

membantu dalam pencapaian target. Untuk meningkatkan kinerja perusahaan yang berkelanjutan tersebut, tidak lepas karena peran perilaku karyawan yang terlibat didalamnya. Faktor yang paling banyak mempengaruhi hal tersebut berasal dari dalam atau dari internal sebuah organisasi, salah satu unsur internal yang berada pada organisasi dan sangat vital adalah sumber daya manusia yang dimiliki. Dalam penelitian kali ini peneliti menggunakan unsur yang berada dalam diri sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi yaitu *Employee Behavior* (Perilaku Pegawai atau Perilaku Sumber Daya Manusia) dan *Spiritual Quotient Training in Islamic Culture* (Pelatihan kecerdasan spiritual dalam Budaya Islam).

Dapat dipercaya bahwasanya maju tidaknya sebuah perusahaan berasal dari sumber daya manusia yang dimiliki di dalamnya, dan tentu perilaku sumber daya manusia yang ada tersebut pula yang menentukan turun naiknya laju perusahaan. Perusahaan dapat dibuat rugi oleh perilaku sumber daya manusia yang dimilikinya tersebut dan juga bisa dibuat untung dengan perilaku tersebut. Hal tersebut tergantung bagaimana perusahaan menyikapi semua kejadian dan kemungkinan yang akan terjadi pada perusahaan. Semakin bagus penanganan kejadian pada perilaku sumber daya manusia yang dimiliki, maka tentu akan semakin bagus pula kinerja yang di dapat. Terkadang perusahaan tidak terlalu memperhatikan adanya pengaruh penting dari perilaku sumber daya manusia tersebut, apabila perusahaan tidak peka, tentu ini akan menjadi bumerang kepada perusahaan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi *Organization sustainability*, diantaranya adalah karena faktor *spiritual quotient* dan *spiritual leadership*.

Kecerdasan spiritual merupakan bentuk kecerdasan dimana seseorang akan berusaha menyelesaikan masalah-masalah hidup ini berdasarkan nilai-nilai spiritual atau agama yang diyakini (Goleman, 2005). Faktor pengaruh dari perilaku sumber daya manusia juga tentu dapat didasari dengan sesuatu yang ada di dalam diri manusia itu sendiri, sebuah kepercayaan tentunya. Apabila sudah menyangkut tentang kepercayaan, hal ini tentu akan disangkut pautkan dengan kecerdasan spiritual yang dimiliki oleh sumber daya manusia tertentu, apabila dengan adanya kemampuan kecerdasan spiritual yang tinggi, seorang individu tentunya tidak akan berbuat yang sesuka hatinya tanpa memikirkan orang lain. Kecerdasan spiritual tersebut dapat dibangun melalui pelatihan dan pembiasaan dalam kehidupan sehari-hari. Perusahaan haruslah dapat melatih kemampuan kecerdasan spiritual tersebut supaya dapat dimanfaatkan. Dalam Islam sendiri, kecerdasan spiritual menjadi hal yang memang harus diperhatikan. Pemupukan nilai-nilai islami dalam kehidupan sehari-hari khususnya dalam kehidupan bekerja, akan menjadi hal yang sangat memiliki banyak keuntungan. Sebagai contoh perilaku korupsi, hal ini akan marak terjadi apabila seseorang tidak memiliki rasa takut akan Tuhannya, disinilah fungsi kecerdasan spiritual bekerja, dengan adanya rasa takut akan dosa besar, dosa terhadap tuhan yang ia percaya, maka tindakan korupsi pada perusahaan akan sangat dapat di minimalisir sedemikian rupa. Maka dapat dikatakan, kecerdasan spiritual haruslah dapat dibangun, demi keberlangsungan hidup perusahaan itu sendiri.

Spiritual leadership merupakan kemampuan seseorang dalam mengkombinasikan nilai-nilai, sikap dan perilaku yang dibutuhkan secara

intrinsik untuk memotivasi satu sama lain sehingga memiliki perasaan akan daya tahan spiritual (Shofwa, 2013). Kepemimpinan spiritual efektif dalam pembentukan sikap dalam diri bawahan karena mampu menggerakkan individu-individu agar bergerak untuk mencapai tujuan perusahaan melalui proses mempengaruhi, pengarahan dan pemotivasian. Pemimpin yang baik dapat menjadi panutan atau teladan bagi bawahannya dalam bekerja, menciptakan iklim perusahaan yang baik, sekaligus memberikan motivasi dan semangat kerja yang baik pula di dalam perusahaan. Hal ini sesuai pernyataan Robbins (2012), mengemukakan bahwa terdapat empat fungsi manajemen yang berpengaruh terhadap kinerja perusahaan dalam berkelanjutan, salah satunya adalah faktor kepemimpinan.

Begitu halnya dengan Rumah Sakit Islam (RSI) Sultan Agung Semarang yaitu salah satu rumah sakit yang merupakan *pilot project* rumah sakit syariah di Indonesia, yaitu rumah sakit yang memberikan layanan sesuai standar pelayanan kesehatan dengan mengedepankan konsep Islami kepada pasien, seperti keramahan petugas, tenaga medis yang professional, melakukan bimbingan spiritual dalam menjaga hubungan baik dengan para pasien. Hal ini sesuai Motto RSI Sultan Agung Semarang yaitu memberikan layanan dengan konsep Islami dan beberapa layanan lainnya. Hal yang melatar belakangi permasalahan bahwa konsep dengan mengedepankan nilai-nilai Islami tersebut sesuai dengan perilaku para karyawan dalam memberikan pelayanan sehingga mempengaruhi pencapaian hasil yang ditargetkan oleh pihak manajemen. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada data kunjungan pasien rawat berikut ini:

Tabel 1.1
Data Kunjungan Pasien
Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang Periode 2016 – 2017

No	Bulan	Kunjungan Tahun 2016			Tahun Kunjungan 2017			%
		Rawat Jalan	Rawat Inap	Total	Rawat Jalan	Rawat Inap	Total	
1	Januari	16,721	1,908	18,629	19,932	2,079	22,011	18.15
2	Februari	16,822	1,894	18,716	19,100	1,840	20,940	11.88
3	Maret	21,701	2,034	23,735	19,089	2,075	21,164	-10.83
4	April	18,953	2,042	20,995	20,743	1,886	22,629	7.78
5	Mei	17,823	1,800	19,623	24,467	2,008	26,475	34.92
6	Juni	21,580	2,008	23,588	16,026	1,686	17,712	-24.91
7	Juli	22,545	2,135	24,680	14,237	1,530	15,767	-36.11
8	Agustus	24,864	2,236	27,100	18,562	1,704	20,266	-25.22
9	September	23,051	2,255	25,306	17,221	1,752	18,973	-25.03
10	Oktober	25,708	2,402	28,110	18,654	1,889	20,543	-26.92
11	November	25,575	2,352	27,927	18,950	1,927	20,877	-25.24
12	Desember	23,674	2,407	26,081	19,713	1,884	21,597	-17.19
	Jumlah	259,017	25,473	284,490	226,694	22,260	248,954	-9.89

Sumber : RSI Sultan Agung Semarang, 2018

Berdasarkan data kunjungan pasien baik untuk rawat inap maupun rawat jalan di RSI Sultan Agung selama periode tahun 2016 hingga 2017 terlihat bahwa dari jumlah pasien sebesar 22.075 orang menjadi 19.195 orang. Dengan demikian jumlah pasien rawat inap selama periode 2016 hingga 2017 terjadi penurunan dengan tingkat pertumbuhannya sebesar 15%.. Pada tahun 2016 jumlah capaian pasien rawat inap mencapai 53,49%, sedangkan pada tahun 2017 tingkat pencapaian jumlah pasien rawat inap terjadi penurunan yaitu sebesar 46,51%.

Penelitian tentang *Organization Sustainability* pernah dilakukan oleh beberapa peneliti, seperti yang dilakukan Vasconcelos (2011), Akhtar (2017), Jawahar (2012) dan Chin et al., (2011) yang memberikan pernyataan bahwasanya

Spiritual Quetient Training in Islamic Culture memiliki pengaruh positif terhadap *Long-term Organization Sustainability*. Akan tetapi hasil penelitian Uzukwu (2013) terjadi sebaliknya bahwa *Spiritual Quetient Training in Islamic Culture* memiliki tidak berpengaruh terhadap *Long-term Organization Sustainability*

Hasil penelitian Satriowati, et.al (2016), Shofwa (2013) dan Cahyono, et.al (2014) juga menunjukkan hal yang sama bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh positif terhadap *Organization Sustainability*. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dudung (2011) juga menunjukkan hasil yang sama bahwa kepemimpinan spiritual mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi berkelanjutan. Berbeda dengan penelitian Sulistyو (2015) terjadi sebaliknya bahwa kepemimpinan spiritual justru tidak berpengaruh terhadap *Organization Sustainability*.

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. Oleh karena itu, penelitian ini berjudul "Peran *employee behavior* dalam Meningkatkan *Spiritual Quetient* dan *Spiritual Leadership* terhadap *Organization Sustainability* dalam perspektif Islam (Studi kasus pada Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang)".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti uraikan, peneliti dapat dapat dirumuskan masalah yaitu bagaimana upaya yang dilakukan oleh pihak manajemen Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang agar dapat meningkatkan

Organization Sustainability sehingga terdapat pertanyaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *spiritual quotient* terhadap *employee behavior* pada karyawan Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang ?
2. Bagaimana pengaruh *spiritual leadership* terhadap *employee behavior* pada karyawan Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang ?
3. Bagaimana pengaruh *spiritual quotient* terhadap *organization sustainability* pada karyawan Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang ?
4. Bagaimana pengaruh *spiritual leadership* terhadap *organization sustainability* pada karyawan Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang ?
5. Bagaimana pengaruh *employee behavior* terhadap *Organization Sustainability* pada karyawan Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, peneliti dapat memberikan tujuan penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *spiritual quotient* terhadap *employee behavior* pada karyawan Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang
2. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *spiritual leadership* terhadap *employee behavior* pada karyawan Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang

3. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *spiritual quotient* terhadap *organization sustainability* pada karyawan Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang
4. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *spiritual leadership* terhadap *organization sustainability* pada karyawan Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang
5. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *Employee Behavior* terhadap *Organization Sustainability* pada karyawan Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut maka dapat diperoleh manfaat secara teori dan juga praktis yaitu sebagai berikut :

1. Manfaat secara 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, dapat menambah pengetahuan sehingga dapat menjadikan masukan untuk mengembangkan penelitian dengan alat atau variabel yang berbeda untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat secara praksis :

Hasil penelitian ini untuk dapat dipergunakan sebagai masukan bagi pihak manajemen rumah sakit lebih lanjut dalam perumusan kebijakan dalam rangka meningkatkan *organization sustainability* terkait dengan *spiritual quotient*, *spiritual leadership* dan *employee behavior*