

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi pada jaman sekarang ini, teknologi dan informasi merupakan suatu hal yang tidak dapat terpisahkan lagi pada keseluruhan aspek kehidupan manusia, seperti halnya kehidupan dalam perusahaan yang menginginkan perusahaannya untuk terus bertahan dan berkembang. Dengan adanya wujud nyata dari globalisasi yaitu tumbuh pesatnya teknologi dan informasi yang berangsur-angsur semakin canggih dan terperinci di dampingi dengan persaingan yang kompetitif. Perusahaan akan mendapatkan dampak positif seiring dengan tumbuh pesatnya teknologi dan informasi karena akan semakin menunjang efektifitas dan efisiensi pekerjaan. Namun ada pula dampak negatif yang terjadi karena salahnya penggunaan teknologi dan informasi, mengakibatkan perilaku manusia menjadi kurang baik. Untuk itu peran suatu kepemimpinan dalam perusahaan sangatlah penting bagi pengembangan tingkah laku sumber daya manusia akibat adanya tekanan dari teknologi dan informasi yang bersifat negatif.

Untuk pengembangan sumber daya manusia yang tepat dalam suatu perusahaan tidaklah mudah untuk menemukannya, bukan hanya seseorang yang berpendidikan lebih baik atau orang yang berbakat saja (Boyatzis dan Ron, 2001). Meningkatkan kinerja karyawan merupakan salah satu tujuan dari perusahaan, karena meningkatkan kinerja karyawan akan berdampak dengan peningkatan

kinerja perusahaan itu sendiri. Ukuran kinerja menurut (Simamora 2004 : 50) adalah suatu alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Menurut Dharma , 2004 : 355 (dalam Ase Satria, 2016) ada tiga ukuran kinerja harus dipertimbangkan. Pertama, Kuantitas yaitu jumlah yang harus diselesaikan harus dicapai. Kedua, Kualitas yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik atau tidaknya). Ketiga, Ketetapan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang ditentukan. Pencapaian kinerja karyawan yang baik dapat berdampak pada keberhasilan perusahaan, karyawan selalu dituntut untuk bekerja secara optimal dimana baik atau buruknya kinerja karyawan dapat mempengaruhi secara menyeluruh pendapatan perusahaan.

Tuntutan yang diberikan kepada karyawan tentunya akan menyebabkan timbulnya suatu kejenuhan atau tingkatan stres yang tinggi. Hal ini membutuhkan suatu dorongan dari dalam diri agar para karyawan tetap terus optimal dalam bekerja. Terkait dengan permasalahan yang ada dalam kinerja yaitu kedisiplinan, motivasi, dan kepuasan kerja. Salah satu yang terpenting dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu adanya motivasi dalam diri seorang karyawan, motivasi ini disebut sebagai “Motivasi Intrinsik”.

Motivasi Intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu. Good dan Brophy (1990: 367) menyatakan bahwa motivasi intrinsik tergantung pada persepsi bahwa perilaku seseorang lebih banyak muncul dari penyebab-penyebab internal daripada tekanan eksternal dan bahwa motivasi instrinsik akan menurun jika perasaan kompetensi dan self-determinasi seseorang berkurang. Lebih lanjut dikatakan bahwa akibat-

akibat tindakan, termasuk umpan balik dan ganjaran terdiri dari dua bagian yakni elemen yang mengontrol (controlling elements) dan elemen-elemen informasional. Selanjutnya Good dan Brophy mengidentifikasi perilaku-perilaku yang termotivasi secara intrinsik, yaitu: pertama, terjadi bila orang merasa senang tetapi bosan sehingga termotivasi menemukan rangsangan yang baru, dan yang kedua mencakup penguasaan tantangan terhadap diri sendiri sehingga mengurangi disonansi atau ketidakjelasan.

Kepemimpinan memiliki karakter yang identik dengan kekuatan, karena kekuatan tersebut yang nantinya dapat mengarahkan suatu karyawan untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Dalam era globalisasi agar perilaku manusia tidak semakin menyimpang dari apa yang harus dilakukan sebenarnya, perusahaan membutuhkan pemimpin yang memiliki suatu landasan Agama yang kuat untuk membimbing dan mengarahkan karyawannya. Pada sejarah terdahulu teori kepemimpinan menjelaskan bahwa kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan secara Islam. Sebagai contoh kepemimpinan Islam dalam sejarah terdahulu yaitu kepemimpinan yang dilakukan oleh Rasulullah S.A.W. Kepemimpinan juga sudah menjadi fitrah bagi manusia secara langsung dalam kehidupan sehari – hari.

Dalam pekerjaan faktor emosi juga mempengaruhi kesuksesan disuatu organisasi. Tidak optimalnya seseorang dalam mengelola emosi juga dapat menyebabkan kinerja menjadi terhambat. Daniel Goleman (2000) mengatakan, semakin tinggi tingkat pekerjaan, semakin penting juga kecerdasan emosi, kecerdasan emosional atau Emotional Quotient (EQ) menjadi pengaruh di dalam

diri seseorang. Melalui penelitian terdahulu, (Daniel Goleman, 2001) menjelaskan bahwa faktor penentu suatu kesuksesan disumbangkan oleh kecerdasan emosional sebesar 80%, sisanya 20% faktor kecerdasan intelektual / Intellectual Quotient (IQ). Begitu pula karyawan yang mempunyai kecerdasan emosional tinggi, akan memiliki komitmen yang tinggi juga pada suatu perusahaan atau organisasi.

Dari berbagai hasil penelitian menunjukkan karyawan yang memiliki kecerdasan emosional, kadar ketaatan dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya akan melekat pada karakter pribadinya. Selain itu mampu mengendalikan dan mampu mengelola emosinya, serta dapat menjalin hubungan harmonis terhadap rekan kerjanya, lingkungan tempat dia tinggal, dapat mengelola dirinya, mempunyai inisiatif, rasa optimisme, mampu melakukan dan menyelesaikan segala pekerjaannya dengan tenang tanpa terbawa emosi (Boyatzis, 2001) dalam Fabiola Meirnayati Trihandini (2005).

RSI Sultan Agung Semarang merupakan salah satu Rumah Sakit milik organisasi Islam Kota Semarang yang bermodel RSU, dinaungi oleh RSI Sultan Agung Islam dan tercantum kedalam RS Tipe B. Rumah Sakit ini telah teregistrasi sejak 30/01/2015 dengan nomor surat izin 445/01/BPMD/07/2014 dari Kemenkes RI dengan Sifat Tetap, dan berlaku sampai 16 juli 2014-15 juli 2015. Setelah melakukan proses AKREDITASI Rumah Sakit Seluruh Indonesia dengan proses Pentahapan III(16 Pelayanan) akhirnya diberikan status Lulus Akreditasi Rumah Sakit. RSU ini beralamat di Jl. Raya Kaligawe Km.4, Semarang, Kota Semarang, Indonesia.

Berikut merupakan data kinerja yang ada pada RSI Sultan Agung Semarang dalam tahun 2016:

TABEL 1.1
DATA KEDISIPLINAN KARYAWAN RSI SULTAN AGUNG SEMARANG
TAHUN 2016

NO	BULAN	JML KARYAWAN					DISIPLIN		INDISIPLINER	
		tetap	Cakar	Kontra k	Ptt	total	jml	%	Jml	%
1	JANUARI	517	59	84	172	822	793	96,6	29	3,6
2	FEBRUARI	517	59	84	176	826	804	97,4	22	2,7
3	MARET	516	59	88	178	831	809	98,07	16	1,93
4	APRIL	558	40	53	172	833	811	97	22	3
5	MEI	557	40	54	170	831	804	96,83	27	3,17
6	JUNI	557	40	54	170	831	772	93	59	7
7	JULI	557	40	56	171	834	786	94,4	48	5,6
8	AGUSTUS	552	40	56	171	839	798	96,34	31	3,65
9	SEPTEMBER	551	40	56	164	822	782	95	40	5
10	OKTOBER	581	48	104	104	837	813	97,09	25	2,91
11	NOVEMBER	581	48	104	104	837	839	95,34	40	4,66
12	DESEMBER	581	48	101	101	831	836	95,79	36	5,21

Sumber Data : RSI Sultan Agung Semarang, 2016.

Berdasarkan data tersebut dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja mencapai rata - rata per tahun sebanyak 4,04% dari jumlah karyawan rata- rata per tahun sebanyak 831 orang . Hal ini mengakibatkan adanya indikasi masalah penurunan kinerja dalam perusahaan. Hal tersebut dapat dilihat bahwa motivasi dalam diri karyawan masih rendah sehingga perlu adanya penerapan atau penekanan motivasi dalam diri karyawan yang akan berdampak pada diri karyawan agar memiliki pengaruh yang positif untuk membangun

motivasi karyawan sehingga akan menciptakan kinerja yang optimal dalam perusahaan tersebut.

Guo Y, Liao J, Liao S and Zhang Y (2014), menunjukkan bahwa Motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap kinerja. Sementara hasil penelitian Akambi & Ayobami, P (2011); Mohammad S, Mathieu J.E and Bartlett A.L.B (2002), menunjukkan bahwa Motivasi Inrtinsik tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan permasalahan tersebut perlu dilakukan suatu studi yang mempelajari penelitian-penelitian yang sudah dilakukan, dan menggabungkannya sehingga didapat suatu kerangka utuh yang akan menjelaskan bagaimana suatu perusahaan meningkatkan kinerja karyawan yang ada.

Karena luasnya masalah dan cakupan area penelitian maka penelitian ini dibatasi oleh : a) waktu: Tahun 2016 dan b) lokasi RSI Sultan Agung Semarang. Untuk itu diperlukan penelitian lebih lanjut dengan judul “ **Metode Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan Islam, Kecerdasan Emosional, dan Motivasi Intrinsik**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah studi ini adalah “ *Bagaimana model peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui kepemimpinan islam dan kecerdasan emosional di tempat kerja*”. Kemudian pertanyaan penelitian (*question research*) yang muncul adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan Islam terhadap motivasi intrinsik?
2. Bagaimana pengaruh Kecerdasan emosional terhadap motivasi intrinsik?

3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan?
4. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan?
5. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan islam terhadap motivasi intrinsik.
2. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap motivasi intrinsik.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan islam terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi yang membutuhkan ataupun yang membacanya. Kegunaan penelitian ini berupa kegunaan secara praktis dan teoritis, yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Instansi / Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam pengambilan keputusan dan konsep baru secara syariat Islam dalam menerapkan

peningkatan kualitas karyawan. Dan diharapkan penelitian ini bisa dijadikan sumber informasi lebih lanjut bagi perusahaan yang bersangkutan.

2. Bagi Pengembangan Ilmu

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai referensi dan bahan masukan bagi penulisan karya ilmiah di bidang kepemimpinan, khususnya kepemimpinan islam.

3. Bagi Penulis

Memberikan pengetahuan dan pengalaman baru bagi penulis sebagai sarana pengembangan penalaran dan membentuk pola pikir ilmiah, serta mengetahui kemampuan penulis mengenai pengaruh kepemimpinan islam, kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi intrinsik sebagai variabel intervening.