

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kesehatan merupakan bagian penting yang tidak dapat dipisahkan dengan keberadaan manusia. Di era globalisasi seperti sekarang ini dalam rangka menjadikannya supaya lebih baik maka pelayanankesehatan harus selalu dilakukan perubahan, perbaikan, dan perkembangan sesuai dengan kebutuhan masyarakat, ilmu pengetahuan, perkembangan zaman, dan majunya teknologi yang pesat. Apalagi, hal ini berbanding lurus bahwa masyarakat kini lebih selektif dalam memilih pelayanan kesehatan yang akan mereka tuju. Informasi yang beredar luas dimedia membuat masyarakat menjadi lebih mudah dalam menerima pengetahuan terutama pada kualitas dan mutu dari pelayanan rumah sakit terhadap masyarakat. Oleh karena itu, semua aspek termasuk aspek kinerja sumber daya manusia perlu bekerja lebih giat tanpa adanya absen dalam bekerja, serba bisa, dan mampu meraih prestasi. Semua itu bisa didapat dengan kinerja yang cakap dan juga terampil.

Rumah sakit merupakan salah satu institusi yang harus dituntut memiliki kinerja sumber daya alam yang optimal. Rumah sakit merupakan institusi perawatan kesehatan profesional yang disediakan dokter, perawat, hingga tenaga ahli kesehatan lainnya. Untuk dapat meningkatkan kinerja para medis yang mengelolanya salah satunya yaitu seorang perawat. Para perawat harus profesional dalam melaksanakan pekerjaannya dan juga

bertanggung jawab. Dengan demikian akan memberikan pelayanan yang memuaskan kepada pasien.

Kinerja yang baik dari perawat dalam bekerja tidak hanya dapat dinilai dari prestasi atau pencapaian yang telah didapatnya, tetapi juga dorongan dari sektor spiritual dari individu terhadap Allah SWT. yang baik sehingga pencapaian prestasi seorang perawat dapat tercapai. Temuan Djakfar (2007) menunjukkan bahwa nilai-nilai agama berpengaruh kuat terhadap etos kerja, kinerja dan perilaku bisnis. Dengan demikian, agama merupakan sumber nilai, memberorientasi, dan makna hidup. Agama memberikannilai-nilai pegangan dan tuntunan dalam hidup sehingga menjadi standar-standar perilaku. Sama halnya dalam islam menuntun kita untuk bekerja dengan giat akan tetapi hasil kerja bukan hanya untuk kita sendiri, namun juga bermanfaat bagi orang lain. Dalam Islam bekerja juga bukan hanya untuk mencari uang, akan tetapi bekerja dinilai sebagai ibadah. Bagi seorang muslim yang taat, pasti mengikuti aturan-aturan dari Tuhan dalam melaksanakan perilaku dan perbuatannya sehari-hari termasuk bekerja yang benar dalam Islam.

Motivasi yang ditanam dari diri sendiri (Motivasi Intrinsik) memberi pengaruh baik terhadap perilaku seseorang dalam pekerjaan karena dapat memberi stimulus untuk sikap kerja yang positif. Sikap kerja yang positif memungkinkan pekerja untuk bersikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya dan bersedia bekerja lebih baik kepada tempat dimana dia bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi merupakan cara yang efektif untuk meningkatkan komitmen perawat terhadap organisasi. Dengan konsistensi jika memiliki komitmen yang tinggi maka ekspektasi dari hasil kerja ataukinerjanya

akan sesuai dengan yang realita atau yang diharapkan sebelumnya. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil studi yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berhubungan positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Edy Sutrisno, 2010).

Sumber daya manusia yang berkualitas juga handal diperlukan untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi pasien. Untuk itu perawat harus mempunyai sikap dan minat yang tinggi dalam tugas, mempunyai komitmen kuat untuk bekerja dengan sebaik mungkin, dengan memberikan yang terbaik untuk berusaha meningkatkan kualitas diri dalam menghadapi setiap tantangan yang ada. Sehingga kinerja yang tinggi dapat terwujud dari tiap-tiap perawat di rumah sakit. Perawat yang mempunyai komitmen tinggi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap rumah sakit ditempat dia bekerja.

Dalam komitmen terkandung keyakinan, pengikat, yang akan menimbulkan energi untuk melakukan yang terbaik. Secara nyata, komitmen berdampak kepada performansi kinerja sumber daya manusia, dan pada akhirnya juga sangat berpengaruh terhadap kinerja. Karena itu peran sumber daya manusia, khususnya jajaran manajemen dari lini dasar sampai lini puncak harus mampu berperan sebagai penggerak untuk mewujudkan visi dan misi organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Linawati (2014) mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja intrinsik tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Agustina Siwi Dharmayati (2017) menyatakan bahwa variabel motivasi intrinsik menunjukkan pengaruh

positif signifikan pada kinerja karyawan. Komitmen tidak dapat berjalan sendiri, diperlukannya motivasi untuk mendorong karyawan supaya mereka memiliki konsistensi terhadap komitmen yang tinggi. Pendapat tersebut sudah sesuai hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi karyawan sangat efektif untuk meningkatkan komitmen organisasi (Jae, 2000). Dengan konsistensi komitmen yang tinggi maka hasil kerja atau kinerjanya akan sesuai dengan yang diharapkan. Penelitian tersebut didukung oleh hasil studi yang menerangkan bahwa komitmen organisasi berhubungan positif signifikan dengan kinerja karyawan (Edy Sutrisno,2010).

Peneliti ingin melakukan penelitian pada aspek motivasi spiritual, motivasi intrinsik, dan komitmen terhadap kinerja dengan perawat RSI Sultan Agung Semarang sebagai sampelnya. Hal ini didasarkan pada banyaknya tuntutan yang dihadapi profesi perawat dalam menjalankan tugasnya di rumah sakit. Penelitian ini juga dikhususkan dilakukan pada lingkungan rumah sakit Islam yang memiliki budaya Islam, dengan maksud untuk mengetahui apakah motivasi spiritual benar-benar diaplikasikan dalam kehidupan organisasi. Sedikitnya penelitian yang dilakukan pada organisasi profit khususnya di dunia kesehatan yang berlatar belakang Islam juga menjadi pertimbangan bagi peneliti.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini mengambil judul: “Motivasi Spiritual dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada RSI Sultan Agung Semarang)”

1.2 Perumusan Masalah

Peneliti mendapatkan perbedaan pendapat pada motivasi Intrinsik yang dimana menurut Linawati (2014) mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja intrinsik tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh Agustina Siwi Dharmayati (2017) menyatakan bahwa variabel motivasi intrinsik menunjukkan pengaruh positif yang signifikan pada kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka rumusan masalahnya yaitupada dasarnya Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang merupakan lembaga kesehatan yang memiliki pengelolaan berbasis islami, akan tetapi apakah motivasi spirtual dan motivasi intrinsik yang berbasis islami dan komitmen yang dimiliki oleh para tenaga perawat dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusianya, dengan data absensi perawat sebagai pokok data penelitian. sehingga dapat disusun pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah motivasi spiritual berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia ?
2. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia?
3. Apakah motivasi spiritual berpengaruh terhadap komitmen karyawan ?
4. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap komitmen karyawan ?
5. Apakah komitmen karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui jawaban yang dikedaki dalam rumusan masalah. Tujuan dari penelitian ini adalah menguji dan menganalisis sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi spiritual terhadap kinerja sumber daya manusia.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja sumber daya manusia.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi spiritual terhadap komitmen.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap komitmen.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen terhadap kinerja sumber daya manusia.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan dalam daftar kepustakaan serta tambahan informasi khususnya mengenai pengaruh motivasi spiritual dan motivasi intrinsik terhadap kinerja melalui komitmen sebagai variabel intervening.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Rumah Sakit Islam Sultan Agung

Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan dalam rangka peningkatan kinerja sumber daya manusia dengan motivasi intrinsik dan motivasi spiritual melalui komitmen di Rumah Sakit Islam Sultan Agung.

2. Bagi Tenaga Medis

Penelitian ini diharapkan sebagai tambahan dalam daftar kepustakaan serta tambahan informasi khususnya mengenai pengaruh motivasi spiritual dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan melalui komitmen.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dalam menganalisis persoalan berdasarkan teori yang telah diperoleh di bangku kuliah dengan kenyataan yang ada, khususnya yang berhubungan dengan pengaruh motivasi spiritual dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan melalui komitmen.