

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era yang seperti saat ini globalisasi sangat berpengaruh di segala aspek penting kehidupan. Globalisasi dapat mengakibatkan dampak yang dapat menyebabkan terjadinya suatu perubahan yang sangat signifikan terutama didalam dunia bisnis, yang dapat memacu perusahaan agar dapat beradaptasi serta memiliki ketahanan didalam perusahaan tersebut untuk dapat bersaing. Didalam dunia bisnis seperti sekarang ini, sumber daya manusialah yang dituntut untuk dapat menjadi mitra kerja yang profesional, yang dapat mengatasi segala hambatan didalam persaingan global sehingga dapat membantu mencapai suatu tujuan bersama. Suatu perusahaan akan dikatakan berhasil atau gagal dapat dilihat dari kinerja sumber daya manusia dalam melakukan tugas-tugasnya. Kesuksesan suatu perusahaan tidak semata-mata hanya dari peralatan yang canggih, sarana dan prasarana yang memadai akan tetapi dari sumber daya manusia yang sangat berperan penting terhadap kemajuan perusahaan tersebut. Menurut Mangkunegara (2000) Kinerja merupakan pencapaian kerja secara kuantitas dan kualitas yang telah diraih oleh sumber daya manusia dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Kinerja sumber daya manusia yang berkualitas mampu mengatur, mengarahkan dan mengontrol suatu perusahaan menuju kearah yang lebih baik lagi. Managemen sumber daya manusia yang ditangani dengan efisien dapat memberikan andil yang cukup besar dalam mencapai tujuan bersama.

Pada saat ini pertumbuhan Islami di Indonesia sangatlah berkembang. Kondisi ini dibuktikan melalui kesadaran manusia yang telah berpedoman dan memperhatikan segala sesuatunya pada kaidah serta nilai-nilai Islami. Bermula pada fenomena tersebut yang pada akhirnya sangatlah diperlukan sumber daya manusia yang mengerti terhadap nilai-nilai Islami (Kusumawati, 2015). Maka dari itulah suatu perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang mampu diandalkan tidak hanya dari kemampuannya saja namun dengan akhlak yang baik pula. Kepemimpinan menjadi faktor utama yang diduga dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Menurut (Aswadi et al., 2017) Kepemimpinan menjadi persoalan yang dianggap penting dalam Islam karena kepemimpinan berhubungan dengan kemaslahatan umat berupa ketenteraman, kedamaian, keselamatan dan keadilan. Pada setiap perusahaan tentunya menginginkan seorang pemimpin yang tidak hanya sekedar memimpin namun dapat menjadi panutan serta mampu membawa anggotanya menuju arah yang lebih baik lagi sesuai dengan ciri-ciri kepemimpinan Islam yang ada. Rivai et al., (2013) mengungkapkan kepemimpinan Islam merupakan suatu usaha orang lain untuk mempengaruhi dan memberi motivasi orang lain sesuai dengan Al-Qur'an & hadist untuk mencapai tujuan organisasi.

Selain membutuhkan seorang pemimpin yang baik, faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia adalah dengan adanya motivasi atau sebuah dorongan dari seseorang, sehingga apa yang dikerjakan mampu menghasilkan sesuatu yang sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan. Manusia dipandang dari faktor-faktor penentu atau yang

melatarbelakanginya yang mana motivasi adalah faktor yang berpengaruh pada usaha seseorang memenuhi kebutuhannya. Untuk memotivasi sumber daya manusia, pemimpin perlu memahami motivasi yang diperlukan pegawai. Menurut McClelland terdapat tiga kebutuhan manusia, yakni: a) *Need for achievement*, yakni kebutuhan untuk berprestasi. Kebutuhan untuk berprestasi merupakan kebutuhan untuk dapat mengerjakan pekerjaan dengan lebih baik daripada sebelumnya, selalu ingin mencapai prestasi yang lebih tinggi. b) *Need for affiliation*, yakni kebutuhan untuk berafiliasi yaitu dorongan untuk berinteraksi dengan oranglain, berada bersama orang lain dan tidak merugikan oranglain. c) *Need for power*, yakni kebutuhan untuk kekuasaan yang mana refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh pada oranglain. Pada penelitian ini yang dibahas adalah kebutuhan atau motivasi berprestasi, kemandirian dan penyesuaian diri. Apabila kebutuhan tersebut tercukupi, individu itu tenang karena merasa puas atau sebaliknya apabila tidak terpenuhi maka individu akan merasa kecewa (Lilik, 2008). Mc.Clelland (dalam Baharuddin dan Nurmaida. 2010), motivasi berprestasi adalah kebutuhan untuk mencapai hasil atau prestasi. Sementara itu, Nana Syaodih Sukmadinata (dalam Afiati 2015) mengemukakan motivasi berprestasi adalah upaya untuk bersaing dengan diri sendiri atau oranglain dalam menggapai prestasi yang tinggi. Motivasi berprestasi sangat berpengaruh dalam kinerja dan prestasi kerja sumber daya manusia. Semakin tinggi motivasi untuk berprestasi, semakin tinggi juga kinerjanya. Seseorang yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan

mengerjakan sesuatu dengan maksimal dengan harapan mampu mencapai target yang lebih baik lagi daripada sebelumnya.

Selain kepemimpinan Islami dan motivasi berprestasi, faktor ketiga yang dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia adalah dengan adanya budaya organisasi. Suatu organisasi harus memiliki budaya organisasi yang dapat menjadi pemicu kinerja sumber daya manusia. Budaya organisasi memiliki fungsi perekat semua komponen organisasi, menentukan sebuah jati diri, menambah semangat dalam bekerja, dan dapat dijadikan sebuah panutan dalam perusahaan tersebut (Trang, 2013). Menurut Robins (2006) budaya organisasi adalah suatu prosedur yang dipercayai oleh anggota pada perusahaan yang mampu menjadi pembeda dari perusahaan lain. Sedangkan (Kusumawati, 2015) mendefinisikan budaya organisasi Islami merupakan suatu prosedur yang mengandung makna dan nilai-nilai serta kepercayaan menurut pada nilai-nilai Islami yang telah dipercayai dalam suatu perusahaan tersebut yang menjadi petunjuk untuk melakukan sesuatu serta menjadi pembeda pada perusahaan lain. Budaya organisasi dalam hal ini adalah sebagai bukti yang nyata demi meningkatkan kinerja dan sebagai keunggulan kompetitif yang sangat sulit ditiru oleh para pesaing. RSI Sultan Agung Semarang merupakan pelayanan kesehatan masyarakat yang menjunjung tinggi nilai-nilai Islami dimana pegawai RSI Sultan Agung Semarang dalam kegiatan sehari-harinya memiliki motto yaitu “Mencintai Allah, Menyayangi sesama”. Keramahan, kenyamanan, dan kebersihan inilah yang menjadi ciri pelayanan kesehatan dari RSI Sultan Agung Semarang. Budaya Organisasi Islami yang diambil dari Budaya Islam RSI Sultan Agung Semarang (*Islamic Hospital*

Culture) adalah Gerakan Shalat berjamaah, gerakan tepat waktu, gerakan menghormati majelis, gerakan meja bersih dan gerakan efisiensi dimana budaya tersebut harus dipatuhi oleh seluruh sumber daya manusia yang ada di RSI Sultan Agung Semarang demi meningkatkan kinerja sumber daya manusianya.

Tuntutan untuk dapat meningkatkan serta menjaga agar kinerja sumber daya manusia dapat bekerja dengan baik tentunya dirasakan pada setiap organisasi tidak terkecuali pada Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang atau dikenal dengan RSI Sultan Agung Semarang. RSI Sultan Agung Semarang merupakan suatu lembaga pelayanan kesehatan masyarakat dibawah naungan Yayasan Badan Wakaf Sultan Agung atau disebut YBWSA. RSI Sultan Agung Semarang didirikan pada tanggal 17 Agustus 1971. Berdirinya Rumah Sakit ini mendapat respon positif oleh masyarakat sekitar, hal ini disebabkan karena kesadaran pada setiap individu yang telah mengerti akan kaidah serta nilai- nilai islami karena tidak hanya untuk mendapatkan pelayanan kesehatan saja namun juga keberkahan, namun seiring berjalannya waktu semakin banyak munculnya organisasi yang bergerak pada bidang kesehatan maka pihak Rumah Sakit Islam Sultan Agung dituntut agar dapat memperbaiki kinerjanya.

Berdasarkan data yang diperoleh dari RSI Sultan Agung Semarang peneliti mendapatkan data bahwa terdapat suatu fenomena yang memperlihatkan jumlah keluhan pasien yang cukup tinggi dan jumlah pasien yang mengalami naik turun. Keluhan pada pasien diduga menjadi penyebab ketidakpuasan pasien terhadap pelayanan pegawai RSI Sultan Agung Semarang yang belum optimal dalam melayani pasien. Hal ini dapat dilihat dari Tabel 1.1 dan Tabel 1.2.

Tabel 1.1
Jumlah Pasien RSI Sultan Agung Semarang Tahun 2014-2017

No.	Tahun	Jumlah Pasien
1.	2014	20.167
2.	2015	19.423
3.	2016	22.091
4.	2017	25.642
Rata-rata		21.831

Sumber: RSI Sultan Agung Semarang

Tabel 1.2
Keluhan Pasien Bulan Januari-Desember 2015

No.	Bulan	Jumlah Keluhan	Persentase (%)
1.	Januari	36	-
2.	Februari	31	-13.89%
3.	Maret	39	22.81%
4.	April	38	2.56%
5.	Mei	32	-12.79%
6.	Juni	94	193.75%
7.	Juli	132	40.43%
8.	Agustus	163	23.48%
9.	September	50	-69.33%
10.	Oktober	85	70.00%
11.	November	151	77.65%
12.	Desember	120	-20.53%

Sumber: RSI Sultan Agung Semarang

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa keluhan pasien pada RSI Sultan Agung Semarang cukup tinggi, tentunya hal ini dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusia pada Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang masih belum optimal dan konsisten. Berdasarkan data di atas RSI Sultan Agung Semarang belum optimal dalam memberikan pelayanan yang memuaskan kepada pasien. Hal itu dibuktikan melalui penurunan jumlah pasien pada tahun 2015 yang mengalami penurunan yang cukup banyak yaitu sebesar

744. Oleh karena itu untuk dapat bertahan dan bersaing ditengah ketatnya persaingan maka kinerja sumber daya manusia pada RSI Sultan Agung Semarang harus di optimalkan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, fenomena dan *research gap* tersebut, maka rumusan masalahnya adalah “*Bagaimanamodel peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui kepemimpinan Islami dan motivasi berprestasi dalam konteks budaya organisasi Islami*”. Kemudian pertanyaan penelitian (*question research*) yang muncul adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Motivasi Berprestasi?
2. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan Islamidan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja SDM?
3. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan Islamidan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja SDM dengan dimoderasi Budaya Organisasi Islami?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, mengumpulkan data yang diperlukan, kemudian memproses dan menganalisisnya berdasarkan teori-teori yang diperoleh untuk mendapatkan kesimpulan. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis apakah Kepemimpinan Islami berpengaruh terhadap Motivasi Berprestasi.
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis apakah Kepemimpinan Islami dan Motivasi Berprestasi berpengaruh terhadap Kinerja SDM.
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis apakah Kepemimpinan Islami dan Motivasi Berprestasi berpengaruh terhadap Kinerja SDM dengan dimoderasi Budaya Organisasi Islami.

1.4 Manfaat Penelitian

Setiap penelitian diharapkan dapat berguna bagi siapapun yang membaca.

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

a. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan studi perbandingan peneliti selanjutnya mengenai pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia dengan Budaya Organisasi Islami sebagai variabel moderating dan memotivasi peneliti lain untuk mengembangkan dan menyempurnakan penelitian ini dengan lebih baik dimasa yang akan datang.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan saran untuk pengambilan keputusan bagi Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia perusahaan agar dapat lebih baik lagi dalam upaya meningkatkan kinerjanya.