

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci dalam persaingan global, yaitu bagaimana menciptakan SDM yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global yang selama ini sering diabaikan. Globalisasi yang sudah pasti dihadapi oleh bangsa Indonesia menuntut adanya efisiensi dan daya saing dalam dunia usaha. Dalam globalisasi yang menyangkut hubungan intraregional dan internasional akan terjadi persaingan antar negara.

Berkaitan dengan keunggulan bersaing melalui utilisasi SDM, peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam konteks penciptaan keunggulan bersaing itu adalah meningkatkan kualitas kontribusi semua orang dalam organisasi dengan membagikan sumber-sumber dukungan (fasilitas, kompensasi) kepada mereka agar perusahaan mampu merespons perubahan tuntutan pasar secara efektif. Dengan demikian MSDM melalui peran manajer SDM, manajer lini dan para profesional SDM, harus mampu mempersiapkan, mengelola dan mempertahankan SDM yang memiliki kemampuan dan komitmen yang tinggi agar mereka mampu memberikan kontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Gibson dkk (1996) kinerja SDM merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan antara hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Tingginya biaya hidup, semakin beratnya persaingan serta tuntutan hidup yang semakin meningkat dapat mengakibatkan stres kerja. Stres kerja adalah suatu respon adaptif, dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologi individu yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik khusus pada seseorang (Ivancevich dan Matteson, 1980).

Konflik keluarga terhadap pekerjaan (family-to-work conflict) terjadi saat pengalaman dalam keluarga mempengaruhi kehidupan kerja. Contohnya adalah tekanan keluarga seperti: hadirnya anak-anak yang masih kecil, merasa bahwa tanggung jawab utamanya adalah bagi anak-anak, bertanggung jawab merawat orang tua, konflik interpersonal dalam unit keluarga, serta kurangnya dukungan dari anggota-anggota keluarga. (Greenhaus, 2002).

Rumah Sakit Islam Sultan Agung (RSI-SA) Semarang didirikan pada tahun 1970, terletak di Jalan Raya Kaligawe KM. 4 yang berdekatan dengan terminal Terboyo dan pusat pertumbuhan industri Kota Semarang. RSI SA Semarang memulai pengabdianya dengan pelayanan poliklinik umum, Kesehatan Ibu dan Anak untuk warga sekitar dua tahun berikutnya diresmikan

sebagai Rumah Sakit Umum pada tanggal 23 Oktober 1973 dengan SK dari Menteri kesehatan nomor I 024/Yan Kes/I.O.75 tertanggal 23 Oktober 1975 diresmikan sebagai RS Tipe C (RS Tipe Madya).

Berdasarkan survey awal di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang ada fenomena yang diamati berdasarkan adanya masalah dalam kinerja sumber daya manusia pada rumah sakit Islam tersebut. Permasalahan yang terjadi adalah masih cukup banyak karyawan yang kurang disiplin, seperti meninggalkan tugas tanpa keterangan dan terlambat melebihi batas waktu maksimal yang telah ditentukan oleh Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Berikut ini adalah data kedisiplinan karyawan Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang pada tahun 2017 dan tahun 2018 yang diperoleh dari bagian personalia Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

Tabel 1.1

**DATA KEDISIPLINAN KARYAWAN RSI SULTAN AGUNG SEMARANG
TAHUN 2017**

NO	Bulan	Keterangan		Jumlah Karyawan	Indisipliner
		Disiplin	Tidak Disiplin		
1	Januari	96,67%	3,33%	842	28
2	Februari	95,91%	4,09%	881	36
3	Maret	95,74%	4,26%	893	38
4	April	98,01%	1,99%	903	18
5	Mei	97,33%	2,67%	899	24
6	Juni	95,51%	4,49%	914	41
7	Juli	94,85%	5,15%	913	47
8	Agustus	95,73%	4,27%	913	39
9	September	96,74%	3,26%	920	30
10	Oktober	96,75%	3,25%	954	31
11	November	97,01%	2,99%	961	28
12	Desember	96,97%	3,03%	958	29

Sumber : Personalia RSI Sultan Agung Semarang

Tabel 1.2
DATA KEDISIPLINAN KARYAWAN RSI SULTAN AGUNG SEMARANG
TAHUN 2018

NO	Bulan	Keterangan		Jumlah Karyawan	Indisipliner
		Disiplin	Tidak Disiplin		
1	Januari	97,91%	2,09%	959	29
2	Februari	97,82%	2,18%	963	21
3	Maret	98,16%	1,84%	976	18
4	April	98,06%	1,94%	981	19
5	Mei	98,91%	1,09%	1006	11
6	Juni	97,52%	2,48%	1007	25
7	Juli	93,11%	6,89%	1001	69
8	Agustus	98,40%	1,60%	1001	16
9	September	97,89%	2,11%	996	21
10	Oktober	96,76%	3,24%	988	32
11	November	96,84%	3,16%	982	31
12	Desember	98,66%	1,34%	970	13

Sumber : Personalia RSI Sultan Agung Semarang

Berdasarkan Tabel 1.1 dan Tabel 1.2, terlihat bahwa kinerja sumber daya manusia di RSI Sultan Agung Semarang kurang optimal karena masih tingginya tingkat ketidakdisiplinan pada karyawan yang dapat mengganggu kelancaran tugas organisasi dan dapat mengakibatkan kerugian pada perusahaan. Hal tersebut mendorong peneliti untuk melakukan penelitian lebih dalam mengenai faktor yang menyebabkan tingkat ketidakdisiplinan yang tinggi dan mengakibatkan kinerja sumber daya manusia yang kurang optimal di RSI Sultan Agung Semarang.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti menyusunnya dalam sebuah skripsi dengan judul **“Model Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Berbasis Konflik Keluarga dan Stres Kerja (Studi Pada RSI Sultan Agung Semarang)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dari fenomena yang menunjukkan kinerja SDM tidak optimal, maka rumusan masalahnya adalah :

1. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja SDM di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang ?
2. Bagaimana pengaruh konflik keluarga terhadap stres kerja di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang ?
3. Bagaimana pengaruh konflik keluarga terhadap kinerja SDM di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang ?

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 sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja SDM di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh konflik keluarga terhadap stres kerja di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh konflik keluarga terhadap kinerja SDM di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan Mata Kuliah Sumber Daya Manusia khususnya kinerja sumber daya manusia. Selain itu bagi penulis dapat dijadikan sarana untuk memperluas wawasan serta menambah referensi untuk diterapkan dalam dunia kerja.

2. Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai referensi di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang khususnya peningkatan kinerja sumber daya manusia dalam hal ini tenaga keperawatan.