

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Ketatnya perkembangan di era milenial seperti sekarang ini membuat semua karyawan dituntut untuk bisa mengoperasikan teknologi dan harus didasari dengan softskill yang bermutu. Dimana, tuntutan tersebut disebabkan karena globalisasi yang semakin berkembang dan membuat persaingan menjadi lebih ketat serta kompetitif, maka dari itu perusahaan harus bisa menghasilkan SDM yang mempunyai kualitas tinggi. Diakhir penghujung tahun 2019 semua orang di dunia dikejutkan dengan munculnya wabah virus covid-19 (Allianz.co.id, 2020). Virus ini dikabarkan bisa menyebabkan kematian. Badan kesehatan dunia WHO menetapkan virus COVID-19 ini sebagai pandemi dengan alasan seluruh orang di dunia sudah berpotensi terkena infeksi virus COVID-19 (Gorbalenya, Alexander E., 2020). Munculnya virus pandemi COVID-19 telah menyebabkan menurunnya ekonomi sosial (Editorial, 2020). Baik dalam suatu pekerjaan atau sesuatu yang bersifat sosial dan tentunya sangat merugikan bagi banyak orang. Covid-19 semakin hari semakin merebak di belahan dunia hingga kini memasuki wilayah Indonesia. Kasus tersebut membuat perusahaan bisnis berbasis jasa seperti Rumah Sakit mengalami kesulitan, baik dalam manajemen maupun sarana dan prasarana.

Salah satu aspek yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai bidang keperawatan adalah pelatihan softskill atau pelatihan keterampilan terhadap kinerja perawat. Pelatihan tersebut didasarkan pada softskill, karena soft skill adalah suatu

hal yang dibutuhkan oleh seseorang saat berada dalam sebuah organisasi / perusahaan, terutama dalam menghadapi tuntutan di era millennial seperti saat ini atau yang biasa disebut zaman industri 4.0. Menurut (College et al., 2013) hal yang perlu ditingkatkan agar karyawan semakin memiliki kemampuan terbaik dalam menjalin hubungan dengan orang lain secara efektif adalah memiliki kemampuan softskill. Aspek spiritual sangat minus dikalangan masyarakat sekarang ini. padahal setiap manusia sudah memiliki unsur batiniah dan unsur ini tidak boleh diabaikan dalam kegiatan kehidupan sehari-hari. Jadi pelatihan softskill secara spiritual merupakan aspek yang sangat dibutuhkan dalam hal mencapai sebuah tujuan organisasi. Karena hal tersebut bisa membimbing orang agar lebih peduli dan berempati antar satu sama lain (Padhy, L. K., & Mishra, 2019)

Sedangkan development (pengembangan) adalah pembelajaran untuk membantu memperbaiki kinerja karyawan dimasa yang akan datang. Pengembangan biasanya berkaitan dengan peningkatan softskill, sikap serta wawasan untuk menangani pekerjaan mereka lebih efektif dan efisien (Lamba & Choudhary, 2013). Dimana dimasa era milenial sepertisekarang karyawan dituntut agar memiliki kemampuan atau soft skill yang berkualitas, guna untuk membuat rencana pengembangan SDM yang unggul, dengan begitu pengendalian SDM dapat ditingkatkan, salah satunya yaitu melalui pengembangan sumber daya manusia. (Khan, A. A., Abbasi, S.O.B.H.,etal., 2016) mengemukakan bahwa Pengembangan ini merupakan tanggung jawab utama organisasi/perusahaan, mereka harus memastikan bahwa pelatihan dan

pengembangan diikuti dengan baik oleh karyawan dan mereka menanggapi upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk melakukan perubahan di dalamnya.

Aspek lain yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia yaitu workdiscipline atau disiplin kerja. Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, disiplin kerja sangat penting bagi jalannya organisasi. Disiplin kerja menunjukkan bahwa karyawan patuh dan taat pada peraturan perusahaan demi mencapai tujuan bersama (Wiadnyana et al., 2019). Kepatuhan pada dasarnya merupakan keahlian untuk mengontrol diri dengan tidak melakukan sebuah perbuatan yang tidak diinginkan. According to (Mangkunegara & Octorend, 2015) *discipline of work can be interpreted as the implementation of management guide lines to strengthen the organization*. Menurut (Mangkunegara & Octorend, 2015) disiplin kerja bisa dimaknai sebagai penerapan prinsip manajemen dalam menguatkan organisasi. Sedangkan menurut (Tho'in, 2018) disiplin kerja ialah sikap atau perbuatan yang menunjukkan bahwa seseorang / sekelompok orang setia dan berpegang teguh pada aturan tertulis maupun tidak tertulis pada organisasi, sehingga diharapkan pekerjaan bisa terlaksana dengan efektif dan efisien.

Perusahaan tidak hanya perlu memperhatikan aspek pendapatan dan keuangan perusahaan saja akan tetapi, aspek sumber daya manusia memiliki peran, baik individu untuk dirinya sendiri maupun dalam organisasi di perusahaan. Perusahaan yang ingin sukses dan mempertahankan posisinya di suatu bidang persaingan, maka perlu melakukan perencanaan strategis dan optimalisasi sumber daya. *“Human Resources, on the other hand, is an intangible resource and a powerful resource for making the business superior and successful over other businesses”*

(Duran & Korkmaz, 2019). Maksud pernyataan tersebut dapat diartikan bahwa sumber daya yang kuat untuk membuat bisnis lebih unggul dan sukses dari bisnis lain adalah sumber daya manusia. Ketika sumber daya manusia digunakan dengan benar maka itu sangat mendukung pengembangan dan pertumbuhan modal manusia dengan terus memberi motivasi. Seperti memanfaatkan praktik sumber daya manusia dan suatu pelatihan karyawan.

Penelitian ini didukung dengan adanya perbedaan hasil dari penelitian terdahulu (*research gap*). Dari beberapa penelitian yang ada, hubungan spiritual softskilltraining dan development terhadap work discipline dan human resourceperformance menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Bisa diamati dalam ringkasan tabel di bawah ini :

Tabel 1.1.

Ringkasan Research Gap pada pengaruh spiritual soft skill training dan Development terhadap work discipline dan human resource performance

Research Gap	Hasil	Peneliti
Hubungan antara Spiritual Soft Skill Training dan development terhadap Human Resource Performance	Tidak signifikan positif	Siahaan et al., 2018
Hubungan antara spiritual soft skill training terhadap work discipline	Signifikan positif	(Sudja & Yuesti, 2017)
Hubungan development terhadap work discipline	Signifikan positif	(Zulaini, N.R., 2010)
Hubungan work discipline terhadap human resource performance	Signifikan positif	(Oley et al., 2019)

Dari tabel research gap diatas dinyatakan bahwa hubungan antara spiritual soft skill training dan development terhadap human resource performance yang diteliti oleh (Siahaan et al., 2018) menunjukkan hasil yang tidak signifikan positif. Dengan begitu dalam penelitian ini variabel tersebut akan dimediasi dengan variabel work discipline agar hasilnya bisa optimal. Dengan adanya pelatihan softskill dan pengembangan merupakan strategi yang tidak dapat diajarkan tetapi hanya dapat dikembangkan dalam memproses sumber daya manusia yang lebih efektif yaitu melalui work discipline. Hal ini didukung oleh penelitian (Sulaefi, 2017) yang menunjukkan jika pelatihan dan pembangunan pada kinerja pegawai melalui disiplin kerja.

Rumah Sakit Islam Sultan Agung (RSISA) Semarang adalah lembaga layanan kesehatan masyarakat swasta yang berbasis syariah di Kota Semarang. Dalam pelayanannya yang syariah, maka pihak Rumah Sakit Islam Sultan Agung (RSISA) Semarang berupaya untuk mengutamakan nilai-nilai islami. Mulai dari kinerja perawat hingga pelayanannya yang harus mengikuti syariah islam dalam melayani pasien serta harus mampu memberikan pelayanan yang bermutu bagi pasien. Akan tetapi, pada kenyataannya pada tahun 2018 RSI Sultan Agung Semarang ini pernah merasakan fluaktif dalam kapasitas kehadiran perawatnya. Oleh karena itu, pemenuhan harapan kinerja perawat tidak sesuai dengan realisasi harapan rumah sakit, karena tingkat kinerja yang di inginkan rumah sakit tidak selalu optimal. Berikut adalah data kehadiran kinerja perawat dalam RSI Sultan Agung Semarang bisa diamati dalam tabel berikut ini :

Tabel 1.2.
Data Kehadiran Kinerja Perawat RSISA Semarang
Tahun 2018

No.	Bulan	Kehadiran (%)
1.	Januari	98
2.	Februari	93
3.	Maret	93
4.	April	91
5.	Mei	90
6.	Juni	90
7.	Juli	91
8.	Agustus	89
9.	September	89
10.	Oktober	97
11.	November	98
12.	Desember	97
	Rata-rata	93

Sumber : Personalia RSI Sultan Agung Semarang, 2018

Berdasarkan tabel kehadiran kinerja perawat RSI Sultan Agung Semarang diatas, bisa dilihat setiap bulan pada tahun 2018 masih terjadi fluaktif pada kinerja perawat, yang ditunjukkan dengan rata-rata tingkat kehadiran yaitu 93%. Hal ini menyebabkan kinerja sumber daya manusia tidak optimal.

Spiritual soft skill training merupakan salah satu aspek yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai bidang keperawatan. Dengan soft skill training, kinerja perawat akan lebih terlatih untuk mengambil tindakan yang sesuai SPO (Standar Prosedur Operasional). Hal tersebut relevan dengan pernyataan (Duran & Korkmaz, 2019) yang mengemukakan agar bisa memajukan kualitas kinerja SDM pelatihan soft skill secara spiritual merupakan suatu hal yang wajib diterapkan setiap perusahaan/organisasi, agar bisa memajukan visi misi perusahaan/organisasi tersebut. Namun pada kenyataannya, hasil pelatihan masih menunjukkan ada

beberapa perawat yang masih belum memenuhi standar penilaian sehingga, masih ada sebagian perawat yang tidak memenuhi tingkat kehadiran yang baik.

Selanjutnya, Rumah Sakit Islam Sultan Agung setelah pelatihan juga memberikan pengembangan sumber daya manusia, hal ini agar seorang perawat setelah melakukan sebuah pelatihan bisa mengembangkan skill yang profesional dan terampil. Hal ini sejalan dengan pendapat (Jain & Sharma, 2019) dikatakan bahwa program pengembangan untuk menciptakan landasan untuk mengembangkan tenaga kerja yang efisien dalam organisasi. Namun kenyataannya, ada sebagian perawat yang belum bisa mengembangkan skill atau keterampilan di dalam lingkungan kerja yang sesungguhnya. Hal tersebut menyebabkan menurunnya kinerja sumber daya manusia

Selain itu faktor *work discipline* atau disiplin kerja berpengaruh pula pada tingkat kinerja setiap pegawai. (Jusriadi et al., 2019) menyatakan disiplin kerja adalah seorang karyawan yang mampu melaksanakan tugas dan tidak menghindar jika dia menyalahi tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Akan tetapi dalam realitanya tingkat disiplin kerja pada RSI Sultan Agung Semarang masih sangat kurang dan sering terjadi penyimpangan setiap bulannya. Tanpa disiplin kerja yang baik bagi karyawan atas tanggung jawab mengenai tugas-tugasnya, hal itu pasti menyulitkan perusahaan dalam meraih hasil yang optimal.

Masalah tersebut didukung oleh hasil penelitian terdahulu (*Research gap*) (Ibrahim et al., 2017) yang menunjukkan hasil bahwa dalam pelatihan dan pengembangan pengetahuan dan soft skill perawat terhadap kinerja sumber daya

manusia tergolong masih kategori rendah, sehingga kinerja perawat belum optimal. Selanjutnya hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rahman & Nurbiyati, 2015) dalam penelitiannya menunjukkan hasil jika pelatihan pembangunan melalui disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan pada kapasitas sumber daya manusia.

Dengan permasalahan tersebut, bisa diajukan suatu penelitian yang berjudul **PENGARUH SPIRITUAL SOFT SKILL TRAINING DAN DEVELOPMENT TERHADAP WORK DISCIPLINE DAN HUMAN RESOURCE PERFORMANCE (Studi Kasus pada Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang)**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari permasalahan yang sudah diuraikan diatas, peneliti bisa menentukan rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu “*Bagaimana meningkatkan Human Resource Performance dengan variabel spiritual soft skill training, development dan work discipline*”.

Adapun pertanyaan penelitian yang muncul ialah:

1. Bagaimana pengaruh hubungan *Spiritual Soft Skill Training* dan *Development* terhadap *Human Resource Performance*?
2. Bagaimana pengaruh *Spiritual Soft Skill Training* dan *Development* terhadap *Work Discipline* ?
3. Bagaimana pengaruh hubungan *Work Discipline* terhadap *Human Resource Performance* ?

4. Bagaimana pengaruh hubungan antara *Spiritual Soft Skill Training* dan *Development* terhadap *Human Resource Performance* melalui *Work Discipline*?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Mendeskripsikan pengaruh *Spiritual Soft Skill Training* terhadap *Human Resource Performance*.
2. Mendeskripsikan pengaruh *Development* terhadap *Human Resource Performance*.
3. Mendeskripsikan pengaruh *Work Discipline* terhadap *Human Resource Performance*.
4. Mendeskripsikan pengaruh *Spiritual Soft Skill Training* terhadap *Work Discipline*.
5. Mendeskripsikan pengaruh *Development* terhadap *Work Discipline*.
6. Mendeskripsikan pengaruh *Spiritual Soft Skill Training* terhadap *Human Resource Performance* melalui *Work Discipline* sebagai variabel intervening.
7. Mendeskripsikan pengaruh *Development* terhadap *Human Resource Performance* melalui *Work Discipline* sebagai variabel intervening.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharap akan menambah wawasan dalam bidang *Human Resource Performance, Work Discipline, Spiritual Soft Skill Training* dan *Development*

2. Manfaat Praktis bagi RSI Sultan Agung Semarang

Bisa dijadikan referensi atau bahan pertimbangan keputusan di RSI Sultan Agung Semarang terutama pada peningkatan *Human Resource Performance*.

