

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era globalisasi ditandai dengan adanya keterbukaan dan hilangnya batasan-batasan dalam berbagai sector kehidupan. Masyarakat akan lebih mengenal satu dengan yang lain, saling mengetahui kemampuan bangsa lain, saling mengetahui kekayaan dan kebudayaan bangsa lain, teknologi komunikasi dengan kemajuannya yang pesat menjadikan dunia ini tanpa batas, dunia yang terbuka. Di dalam masyarakat yang selalu berkembang, pandangan yang dimiliki masyarakat menunjukkan hal tersebut sengan semakin kuatnya permintaan untuk memperhatikan aspek manusia dalam organisasi. Sedangkan organisasi merupakan suatu alat social dan teknologi dimana manusia dapat berinteraksi dengan sesamanya dan berkerjasama dapat dalam mengelola input menjadi output yang berguna bagi khalayak umum.

Keadaan seperti ini menuntut sumber daya manusia memiliki pengetahuan yang luas. Dengan pengetahuan dan wawasan yang luas dapat menembus berbagai dimensi, dapat memilih, bahkan menawarkan pilihan-pilihan bagi setiap yang membutuhkannya. Sumber daya manusia pada era global adalah yang memiliki kualitas kompetitif, mampu berfikir, mengembangkan potensi diri dan mengenal segala kewajiban dan hak-haknya. Mampu survive dalam kehidupan yang penuh persaingan dengan

menghasilkan karya-karya yang unggul dan memberikan manfaat bagi kehidupan sesamanya.

Pengembangan gagasan inovasi dalam pekerjaan berarti menghendaki sesuatu yang baru dalam pekerjaannya. Disebut baru karena berbeda dari hal yang telah ada sebelumnya yaitu apa saja yang belum dipahami, belum diterima dan belum dilaksanakan oleh karyawan meskipun hal itu bukan hal yang baru bagi pihak lain dan tempat lain. Misalnya pimpinan menggali dan memanfaatkan sesuai potensi sumber daya manusia agar organisasinya dapat memberikan pelayanan yang lebih atau lebih bermutu. Kemampuan inovasi suatu organisasi berhubungan erat dengan kemampuannya untuk mengelola, memelihara, dan menciptakan pengetahuan (Subramaniam dan Yaudt 2005).

Rumah Sakit Islam NU Demak merupakan lembaga pelayanan kesehatan dibawah yayasan Hasyim Asy'ari yang mempunyai visi mewujudkan pelayanan kesehatan yang islami, prima dan terjangkau berdasarkan Aqidah Islam Ahli Sunnah Wal Jamaah. Serta bisa dijadikan media dakwah sambil berkarya nyata (dakwah bil hal) dan sebagai pengembangan rasa ukhwah Islamiyah, sedangkan dari segi social ekonomi Rumah Sakit Islam NU demak mewujudkan kompetensi dalam bidang medis, keperawatan, serta sarana penambahan tempat pelayanan kesehatan baru. Sebagai rumah Sakit Islam maka rumah Sakit Islam NU Demak mengembangkan pelayanan atas dasar nilai-nilai Islam yang sesuai dengan etika rumah sakit islam dan etika kedokteran islam.

Untuk menunjang pelayanan kesehatan dirumah sakit maka pihak rumah sakit memberikan fasilitas-fasilitas kesehatan yang sangat berguna bagi perawatan pasien yang sedang berobat. Namun pada situasi dirumah Sakit Islam NU Demak sendiri dalam melakukan pekerjaan relatif kurang efektif, kurangnya sosialisasi dan interaksi antar karyawan menjadikan sebuah tugas pekerjaan kadang terbengkalai. Kurang optimalnya seorang pemimpin dalam menggali kebutuhan bawahanya serta kurangnya dorongan untuk menemukan pendekatan baru terhadap masalah-masalah lama. Dalam membangun rasa percaya diri dengan karyawan dengan menghargai kemampuan yang dimiliki kurang ditingkatkan sehingga karyawan merasa tidak diberdayakan. Peningkatan kineja inovasi pada karyawan dan perubahan tertentu belum optimal, dukungan untuk berfikir kreatif dan inovatif sangat dibutuhkan dan dilibatkan pada diri seorang karyawan dalam sebuah kegiatan yang inovatif dan rasa dihargai atas upayanya.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan sangat ditentukan oleh orang-orang yang berada didalam organisasi baik yang digerakan atau yang menggerakan. Tujuan merupakan hasil akhir yang ingin dicapai. Faktor manusia tidak dapat diabaikan begitu saja karena faktor manusia memegang peranan penting. Meskipun SDM dan materialnya sangat modern, factor manusia tetap memegang peranan penting yang vital oleh karena itu pihak menejemen harus memperhatikannya.

Berdasarkan fungsi dan tugas seorang karyawan di Rumah Sakit, maka penempatan yang tepat dapat berpengaruh positif terhadap kinerja

mereka dimana mereka bekerja sesuai keahlian mereka. Kinerja didefinisikan sebagai perilaku-perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan dari organisasi (McCloy-Campbell, dan Cudek, 1999:493). Seorang karyawan merupakan faktor penentu dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sehingga dalam sebuah organisasi akan berusaha dan berupaya meningkatkan inovasi kinerja pegawainya. Kegiatan yang dilakukan tiap-tiap individu mengarah pada peningkatan kinerja inovasi pegawai untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik.

Untuk meningkatkan kinerja inovasi karyawan dalam melakukan pekerjaan secara optimal dibutuhkan seorang pemimpin yang mampu menjadi panutan bagi bawahannya. Kepemimpinan merupakan salah satu elemen dalam mencapai, mempertahankan, dan meningkatkan kinerja organisasi (Baron 2000). Selain itu Barlin (1996) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional merupakan perluasan dari kepemimpinan kharismatik. Dalam kepemimpinan transformasional, seorang pemimpin harus menciptakan visi dan lingkungan yang memotivasi karyawan untuk berinovasi dan berprestasi. Kepemimpinan transformasional mempunyai beberapa visi dan misi organisasi, pengembangan individu, dan melawan beberapa asumsi tradisional. Praktek kepemimpinan ini sangat bermanfaat untuk mendekatkan diri ataupun untuk berkomunikasi dengan bawahan sehingga akan tercipta hubungan yang harmonis antara seorang pemimpin dengan bawahannya.

Disamping kepemimpinan transformasional, pemberdayaan karyawan sangat berperan dan berpengaruh penting terhadap kemajuan sebuah organisasi. membangun kepercayaan manajemen dengan bawahan merupakan faktor yang penting dalam pemberdayaan karyawan. Saling percaya diantara manajemen dan karyawan akan menciptakan kondisi yang baik untuk pertukaran informasi dan saran tanpa rasa takut. Selain faktor tersebut, pemberdayaan dapat berhasil dalam sebuah organisasi bila manajemen mampu membangun rasa percaya diri karyawan dengan menghargai kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, menjaga kredibilitas dengan penghargaan dan pengembangan lingkungan kerja yang mendorong kompetisi yang sehat sehingga tercipta organisasi yang memiliki kinerja inovasi yang tinggi, termasuk memandang karyawan sebagai rekan kerja yang strategis, peningkatan target di semua bagian pekerjaan, memperkenalkan inisiatif individu untuk berinovasi melakukan perubahan melalui partisipasi.

Disamping itu juga keberhasilan pemberdayaan dapat dicapai melalui membangun system petanggung jawaban karyawan pada wewenang yang diberikan. Dengan menetapkan secara konsisten dan jelas tentang peran, standar dan tujuan tentang penilaian terhadap kinerja karyawan dalam penyelesaian dan tanggung jawab terhadap wewenang yang diberikan. Ketersediaan komunikasi yang terbuka untuk menciptakan saling keterbukaan yang dapat diwujudkan dengan adanya kritik dan saran terhadap hasil dan prestasi yang dilakukan oleh karyawan juga merupakan hal yang penting dalam pemberdayaan karyawan.

Untuk memberikan dukungan inovasi pada karyawan, organisasi perlu menciptakan suatu komunikasi yang baik diantar karyawan dan menciptakan suatu ide-ide baru diaman suatu ide ini sangat mempengaruhi organisasi untuk menciptakan sebuah inovasi-inovasi baru. Untuk mendukung kesuksesan inovasi organisasi maka penting bagi sebuah organisasi untuk mendukung karyawanya untuk menciptakan ide-ide yang kreatif kemudian mengembangkannya sehingga kreatifitas dan pengetahuan menjadi kekuatan bagi organisasi.

Peningkatan inovasi organisasi, kepemimpinan transformasional, pemberdayaan organisasi dan dukungan inovasi organisasi menjadi hal penting dalam sebuah organisasi rumah sakit, Inovasi organisaisi digambarkan sebagai stimulus kegiatan dalam sebuah pekerjaan.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, maka rumusan dalam penelitian ini adalah “ **Bagaiman meningkatkan inovasi organisasi berbasis kepemimpinan transformasional, pemberdayaan organisasi dan dukungan inovasi organisasi**“. Kemudian pertanyaan penelitian yang muncul dalam studi ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap inovasi organisasi?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap pemberdayaan organisasi?

3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap dukungan inovasi organisasi?
4. Bagaimana pengaruh pemberdayaan organisasi terhadap inovasi organisasi?
5. Bagaimana pengaruh dukungan inovasi organisasi terhadap inovasi organisasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas , maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap inovasi organisasi.
2. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan trnsformasional terhadap pemberdayaan organisasi.
3. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap dukungan inovasi organisasi.
4. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh pemberdayaan organisasi terhadap inovasi organisasi.
5. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh dukungan inovasi organisasi terhadap inovasi organisasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan beberapa manfaat:

A. Teoritis

1. Memberikan sumbangan konseptual bagi perkembangan kajian menejemen sumberdaya manusia, mengenai penerapan penelitian empiris tentang kepemimpinan transformasional, pemberdayaan organisasi, dukungan inovasi organisasi dan inovasi organisasi melalui variabel kepemimpinan transformasional.
2. Menghasilkan konsep penelitian mengenai penelitian empiris tentang kepemimpinan transformasional, pemberdayaan organisasi, dukungan inovasi organisasi dan inovasi organisasi.

B. Praktis

Manfaat praktis bagi penelitian ini diharapkan sebagai:

1. Bahan evaluasi terhadap kebijakan karyawan Rumah Sakit Islam NU Demak yang selama ini diterapkan agar meningkatkan inovasi organisasi sumber daya manusia melalui variabel kepemimpinan transformasional serta kapabilitas yang dimiliki.
2. Implikasi lebih lanjut dalam memberikan dukungan inovasi dan pemberdayaan karyawan di Rumah Sakit Islam NU Demak, sehingga kapabilitas inovasi organisasinya semakin meningkat.