

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Penelusuran tahun demi tahun persaingan disemua sektor semakin ketat. Untuk memenangkannya setiap organisasi sektor privat maupun publik harus memiliki keunggulan bersaing tertentu dibandingkan dengan organisasi lainnya. Keunggulan ini dapat dibentuk melalui berbagai cara, seperti menciptakan produk dengan desain yang unik, penggunaan teknologi modern, desain organisasi, dan yang terpenting adalah Sumber Daya Manusia (SDM) secara efektif.

Manusia sebagai sumber daya yang diposisikan sebagai subyek dan obyek, yaitu sebagai SDM yang baik dalam lingkung kecil maupun lingkungan besar. SDM tidak seperti sumber daya lainnya, karena manusia memberikan reaksi terhadap lingkungan dengan cara yang paling peka dan sering tidak sesuai dengan yang dikehendaki oleh organisasi. Untuk itulah masalah yang paling penting yang diperbaiki dalam organisasi adalah kualitas SDM. Alasan perbaikan kualitas SDM tersebut terutama karena peran strateginya sebagai pelaksana dari fungsi-fungsi manajemen seperti: perencanaan, pengorganisasian, penstafan, kepemimpinan dan pengawasan (Rivai, 2009). Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan organisasi dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya serta meningkatkan kinerja SDM.

Peningkatan kinerja SDM akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja SDM yang ada didalamnya.

Rumah sakit adalah suatu tempat, tetapi juga fasilitas, sebuah institusi, sebuah organisasi. Definisi yang paling klasik hanya menyatakan bahwa rumah sakit adalah institusi (atau fasilitas) yang menyediakan pelayanan pasien rawat inap dalam Setiawan dan Wiguna (2008). Rumah sakit sebagai salah satu sarana pelayanan kesehatan memiliki fungsi strategis yaitu sebagai pusat penggerak Pembangunan Berwawasan Kesehatan, sebagai Pusat Pemberdayaan Masyarakat di bidang kesehatan, dan Pusat Pelayanan Kesehatan Dasar. Dengan tingginya pemanfaatan rumah sakit menjadi kendala dalam memberikan pelayanan yang cepat, ramah, terjangkau dan memuaskan konsumen. Apalagi program yang harus dijalankan rumah sakit bukan saja pelayanan yang bersifat *curatif* (pelayanan pengobatan untuk penyembuhan penyakit bagi pasien yang langsung datang kerumah sakit), tetapi juga pelayanan yang bersifat *promotif* (memberikan informasi yang seluas-luasnya tentang pola hidup sehat melalui promosi dan pendidikan kesehatan) dan *preventif* (mencegah masyarakat yang sehat jatuh ke kondisi sakit). Pelayanan *promotif* dan *preventif* tersebut sebagian besar dilaksanakan di luar gedung seperti kegiatan posyandu, *surveillance* (pengamatan penyakit di masyarakat) (Katili, 2007).

Kinerja SDM yang tinggi sangatlah diharapkan oleh organisasi tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi maka produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat sehingga organisasi akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Kinerja SDM Rumah Sakit Sultan Agung juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan sama dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu organisasi.

Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak ada contoh yang dijadikan acuan dalam mencapai prestasi kerja yang baik. Semua itu sebab menurunnya kinerja SDM dalam bekerja, faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya motivasi, disiplin dan komitmen.

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Hakim, 2006). Robbins (2006) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Beberapa

peneliti telah menguji hubungan motivasi dengan kinerja karyawan, antara lain Suharto dan Cahyono (2005) pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan hubungan positif dan signifikan.

Disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu (Budi Setiawan dan Waridin, 2006). Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok seorang pemimpin atau karawan ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan organisasi. Menurut Budi Setiawan dan Waridin (2006), dan Aritonang (2005), disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja SDM.

Hasil studi Chirstina dan Maren (2010) menyimpulkan bahwa kinerja SDM dipengaruhi oleh komitmen. Komitmen organisasi merupakan kekuatan yang bersifat relatif dari karyawan dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi. Hal ini ditandai dengan tiga hal, yaitu 1). Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, 2). Kesiapan dan kesediaan untuk

berusaha sungguh-sungguh atas nama organisasi, 3). Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (mowday *et al* : 2000).

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penelitian ini akan menganalisis “Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Komitmen Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Islam (RSI) Sultan Agung Semarang”,

Penelitian ini dilakukan di RSI Sultan Agung, yang terletak di Jl. Raya Kaligawe KM. 4 Semarang. Penelitian ini memfokuskan pada karyawan yang bekerja di RSI Sultan Agung Semarang. Rumah Sakit Islam Sultan Agung yang didirikan pada tahun 1970 merupakan *Health Center* yang pada perkembangannya, yakni pada tahun 1972 ditingkatkan menjadi RSI Sultan Agung atau *Medical Center* Sultan Agung. Dengan berlandaskan SK dari Menteri Kesehatan Nomor I/024/Yan.Kes/1075, tertanggal 23 Oktober 1975, RSI Sultan Agung diresmikan sebagai rumah sakit tipe C yang berada dibawah naungan Yayasan Badan Wakaf Sultan Agung ([www. rsisultanagungsemarang.co.id](http://www.rsisultanagungsemarang.co.id). diunduh 30 Maret 2013).

Berbekal Motto “ Mencintai Allah dan Menyayangi Sesama” RSI Sultan Agung Semarang melakukan banyak pengabdian untuk masyarakat. Visi tersebut juga melandasi RSI Sultan Agung Semarang untuk jauh lebih berkembang menuju yang lebih baik serta dalam peningkatan kinerja SDM. Semua organisasi atau perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak dan

menginginkan para karyawan untuk memenuhinya sebagai upaya untuk meningkatkan produktifitas, tak terkecuali di lingkungan RSI Sultan Agung Semarang. Namun hasil penelusuran awal yang dilakukan peneliti mendapat data bahwa tindakan yang memperlihatkan ketidak optimalan kinerja SDM. Kenyataannya dalam kurun waktu 5 tahun terakhir RSI Sultan Agung Semarang mengalami fluktuasi dalam penilaian kinerja. Secara kuantitatif terdapat indikasi penurunan kinerja yang ditunjukkan oleh tingginya tingkat absensi karyawan RSI Sultan Agung Semarang. Berikut ini adalah Data Absensi Karyawan RSI Sultan Agung Semarang dari tahun 2010 – 2014.

Table 1.1
DATA ABSENSI KARYAWAN
RSI SULTAN AGUNG SEMARANG

No	Tahun	Jmlh Karyawan	Keterlambatan		Alpa	
			Jumlah	Porsentase	Jumlah	Porsentase
1	2010	498	93	18.67%	11	2.20%
2	2011	519	112	21.58%	14	2.69%
3	2012	556	166	29.86%	16	2.87%
4	2013	551	95	17.24%	1	0,18%
5	2014	779	106	13.61%	0	0

Data Sekunder, RISA, 2015

Penjelasan tabel diatas memperlihatkan bahwa tingkat karyawan yang absen cukup tinggi yaitu 29,86% pertahun. Berdasarkan peraturan yang mengatur hak cuti karyawan maka bagi karyawan yang meninggalkan tugas tanpa keterangan atau bukan dari hak cuti dianggap absen. Absensi dalam organisasi atau perusahaan merupakan masalah karena absensi berarti kerugian akibat terhambatnya penyelesaian pekerjaan dan penurunan kinerja. Situasi seperti tersebut di atas akan sangat mengganggu kelancaran tugas organisasi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah adalah “Bagaimana Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening”. Sehingga pertanyaan penelitian (*Question Research*) adalah :

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja SDM ?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja SDM ?
5. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja SDM ?
6. Bagaimana pengaruh langsung dan tidak langsung motivasi melalui komitmen terhadap kinerja SDM ?
7. Bagaimana pengaruh langsung dan tidak langsung disiplin melalui komitmen terhadap kinerja SDM ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan

1. Mendeskripsikan dan menganalisis bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi
2. Mendeskripsikan dan menganalisis bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi
3. Mendeskripsikan dan menganalisis bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja SDM

4. Mendeskripsikan dan menganalisis bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerjaSDM
5. Mendeskripsikan dan menganalisis bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja SDM.
6. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung motivasi melalui komitmen organisasi terhadap kinerja SDM ?
7. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung disiplin melalui komitmen organisasi terhadap kinerja SDM ?

1.3.2 Manfaat

a) Teori

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan dalam mengembangkan mata kuliah sumber daya manusia khususnya meningkatkan kinerja SDM.

b) Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan sebagai pengambilan keputusan di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang khususnya dalam meningkatkan kinerja SDM.