

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang masalah

Dalam dunia kerja dikenal ada dua komponen sumber daya manusia (SDM) yang penting guna berlangsungnya suatu organisasi yaitu pimpinan dan karyawan, tugas pokok seorang pemimpin adalah melaksanakan fungsi-fungsi manajerial, yang terdiri dari merencanakan, mengorganisir, menggerakkan serta mengawasi, sedangkan karyawan bertugas sebagai pelaksana prosedur kerja. Tujuan dari pada organisasi adalah untuk mencapai visi misi organisasi, SDM merupakan faktor utama untuk mencapai visi misi organisasi, jika pengelolaan SDM dalam suatu organisasi baik maka akan memudahkan untuk tercapai tujuan organisasi sedangkan sebaliknya pengelolaan SDM buruk maka konsekuensi terhambatnya pencapaian tujuan yang sudah direncanakan. Hubungan sumber daya manusia dengan organisasi adalah suatu hubungan simbiosis mutualisme, dimana keduanya saling membutuhkan dan saling menguntungkan. *Organizational performance* atau kinerja organisasi juga ditentukan oleh faktor SDM sehingga pengelola ataupun pengembangan SDM harus benar-benar diperhatikan baik dalam aspek pemberian gaji, kondisi jasmani, kondisi keluarga maupun kenyamanan dalam bekerja.

Secara umum kenyamanan sangat sulit didefinisikan karena merupakan penilaian responsif individu (Osborne,1995). Sanders dan Mc Cormick (1993) menyatakan bahwa kenyamanan adalah suatu kondisi perasaan yang sangat

tergantung pada orang yang mengalami situasi tersebut. Menurut Colcaba (2003) kenyamanan adalah suatu keadaan telah terpenuhinya kebutuhan dasar manusia yang bersifat individual dan holistik. Kenyamanan yang bersifat holistik adalah kenyamanan yang bersifat menyeluruh meliputi kenyamanan fisik, psikospiritual, lingkungan dan psikososial, tingkat kenyamanan dibagi menjadi tiga yaitu 1. *Relief* dimana karyawan memerlukan kebutuhan kenyamanan yang spesifik, 2. *ease* yaitu karyawan terbebas dari rasa ketidaknyamanan atau meningkatkan rasa nyaman sedangkan 3. *transcendence* yaitu disaat karyawan mampu mentoleransi atau dapat beradaptasi dengan ketidaknyamanan (Kalcoba & Dimarco 2005; Tomey & Alligood, 2006). Untuk mencapai kenyamanan yang holistik yaitu kenyamanan fisik, psikospiritual, lingkungan dan sosiokultural diperlukan kerja sama antara karyawan pimpinan maupun kondisi lingkungan organisasi tersebut. Lingkungan mempunyai peran yang sangat penting dalam menciptakan rasa nyaman karyawan. Menurut Robbins (2003:103) bahwa karyawan akan bekerja secara maksimal apabila lingkungan kerja nyaman dan mendukung karena karyawan merasa puas dengan lingkungan kerja yang ada. Manulang (2008 : 24) mengemukakan bahwa lingkungan adalah suatu tempat atau kondisi, situasi serta keadaan yang dapat menimbulkan semangat kerja yang tinggi untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Sariyathi (2007:66) Lingkungan kerja dalam suatu organisasi berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam bekerja. Religiusitas di tempat kerja mendorong lingkungan ramah, nyaman serta kondusif (Kinjerski Dan Skrypnek, 2008)

Sedangkan Religiusitas merupakan kekuatan hubungan atau keyakinan individu terhadap agamanya (King, 2005). Rokeach dan Bank (Sahlan, 2011:39)

mengatakan bahwa religiusitas merupakan suatu sikap atau kesadaran yang muncul yang didasarkan atas keyakinan seseorang terhadap suatu agama. Religiusitas merupakan integrasi secara kompleks antara pengetahuan agama, perasaan serta tindakan keagamaan dalam diri seseorang. Religiusitas memiliki pengaruh positif terhadap sikap dan perilaku manusia serta merupakan nilai yang penting dalam struktur kognitif individu yang dapat mempengaruhi perilaku individu dalam kesehariannya, oleh karena itu pada dasarnya agama merupakan sumber nilai, kepercayaan dan pola tingkah laku yang akan memberikan tuntutan terhadap tujuan maupun cita-cita serta memegang peranan sebagai penentu dalam proses penyesuaian diri agar tidak melakukan perilaku menyimpang. Pengaruh baik pada pada keduanya akan sangat berdampak pada kehidupan kesehariannya baik dalam lingkungan keluarga maupun lingkungan kerja, sikap agamis cenderung percaya bahwa mentaati norma dan nilai-nilai agama akan memudahkan untuk menjalani kehidupan yang hakiki sesuai nilai yang dianut SDM, semakin kuat seseorang memegang teguh norma dan nilai-nilai agama maka meminimalisir tingkat kecenderungan untuk berperilaku menyimpang dari agama serta seseorang akan mampu menciptakan lingkungan yang aman dan kondusif ditempat kerja. Menurut Kridhnakumar dan Leher dalam Nasurdin (2013) adanya religiusitas di tempat kerja dapat menguntungkan bagi individu maupun organisasi. Bastaman dalam Liputo (2009) menyatakan bahwa individu yang memiliki tingkat religiusitas tinggi mampu memaknai setiap kejadian hidupnya secara positif serta meningkatkan kemampuan kerja karyawan.

Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Rivai, 2009:274).

Pengembangan karir meliputi perencanaan karir dan manajemen karir, perencanaan karir adalah suatu proses dimana seseorang merencanakan tujuan karirnya dan segala sesuatu untuk mencapainya. Keharusan menyesuaikan keadaan yang realistis antara tujuan individu dan kesempatan yang memungkinkan termasuk titik fokus utama dari perencanaan karir itu sendiri. Hidayat (2001) mengemukakan bahwa kekuatan yang akan mendorong pengembangan dan pembentukan suatu karir meliputi 1. Etnis, 2. Teman sebaya, 3. Jenis kelamin, 4. Usia, sedangkan Rivai (2000) mengatakan bahwa pengembangan karir perlu diberikan dengan tujuan menunjukkan kemampuan aktualisasi diri seorang karyawan dalam bekerja. Pengembangan karir ditujukan agar karyawan mempunyai kemampuan yang lebih tinggi dari kemampuan yang dimiliki sebelumnya sehingga dapat mengetahui fungsi dan peranan serta tanggung jawab SDM didalam lingkungan kerja.

Lingkungan kerja di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang yang semakin dinamis mengalami perkembangan yang menghasilkan implikasi luas terhadap organisasi. Lingkungan yang dimaksud meliputi lingkungan internal maupun eksternal. Lingkungan internal meliputi kondisi fisik seperti bangunan rumah sakit, tempat pelayanan pasien, masjid, maupun seluruh komponen yang terlihat oleh kasat mata. Bukan hanya itu, lingkungan internal juga sesuatu yang menurut pandangan agama adalah *khablumminannas* yaitu seperti halnya kebiasaan pegawai, interaksi antar pegawai, perilaku organisasi, dan intensitas pertemuan. Kondisi internal organisasi sarat akan berubah dan berkembang, maka menuntut sebuah pembelajaran yang sesuai agar konflik atau permasalahan-permasalahan yang berdampak pada kenyamanan karyawan dalam bekerja dapat

diantisipasi. Sedangkan lingkungan eksternal meliputi pihak-pihak lain yang berhubungan erat terhadap organisasi meliputi instansi-instansi kesehatan lainnya, organisasi swasta, para pasien maupun masyarakat disekitar rumah sakit yang mengalami dinamika dari waktu ke waktu. Kondisi lingkungan kerja menuntut adaptasi sumber daya manusia baik yang menyangkut dengan aspek faktor kemampuan, kecapakan maupun perilaku.

Sebagai rumah sakit islam maka menjadi pertanyaan berikutnya bagaimana pengembangan karir karyawan yang ada dirumah sakit islam sultan agung semarang serta pengaruh kualitas pengetahuan agama karyawan, religiusitas di tempat kerja serta kenyamanan karyawan terhadap pengembangan karir karyawan dirumah sakit islam sultan agung semarang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi dalam pengembangan karir karyawan dirumah sakit islam sultan agung semarang.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latarbelakang masalah diatas maka rumusan masalah '*Bagaimana model pengembangan karir karyawan melalui kualitas pengetahuan agama dan religiusitas di tempat kerja*. Sedangkan pertanyaan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kualitas pengetahuan agama terhadap kenyamanan karyawan di RSI sultan agung semarang.
2. Bagaimana pengaruh kualitas pengetahuan agama terhadap pengembangan karir karyawan di RSI sultan agung semarang.

3. Bagaimana pengaruh religiusitas ditempat kerja terhadap kenyamanan keryawan di RSI sultan agung semarang.
4. Bagaimana pengaruh religiusitas ditempat kerja terhadap pengembangan karir karyawan di RSI sultan agung semarang.
5. Bagaimana pengaruh kenyamanan karyawan terhadap pengembangan karir karyawan di RSI sultan agung semarang.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah :

- a. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kualitas pengetahuan agama terhadap kenyamanan karyawan.
- b. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kualitas pengetahuan agama terhadap pengembangan karir karyawan.
- c. Untuk Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh religiusitas di tempat kerja terhadap kenyamanan karyawan.
- d. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh religiusitas ditempat kerja terhadap pengembangan karir karyawan.
- e. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kenyamanan karyawan terhadap pengembangan karir karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini antara lain :

1. **Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat Memberikan sumbangan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang ilmu manajemen sumber daya manusia bidang manajemen karir.

2. **Manfaat Praktis**

Dapat Memberikan tambahan informasi maupun referensi kepada RSI sultan agung semarang tentang pentingnya religiusitas di tempat kerja, pengetahuan karyawan, kenyamanan karyawan yang keseluruhanya itu terhadap pengembangan karir karyawan.