

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan teknologi informasi yang semakin pesat seperti sekarang ini tidak bisa lagi dihindarkan pengaruhnya terhadap upaya perencanaan sumber daya manusia. Perencanaan sumber daya manusia merupakan salah satu bagian penting dalam keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia dituntut untuk bisa menyesuaikan perkembangan teknologi agar sumber daya manusia mampu bersaing di era revolusi digital 4.0. Pada era revolusi digital 4.0 ini sumber daya manusia menjadi faktor terpenting dalam keberhasilan perusahaan. Perusahaan harus bisa mengubah suatu tantangan menjadi peluang maka perusahaan akan mampu beradaptasi pada setiap generasi (Hendriyadi & Mailindra, 2019). Adanya dorongan untuk mengubah tantangan menjadi peluang membuat sumber daya manusia harus selalu mengikuti perkembangan yang terjadi, hal ini dapat menyebabkan perubahan perilaku pada setiap sumber daya manusia. Teknologi mendorong perubahan perilaku pada setiap sumber daya manusia, karena adanya tekanan untuk selalu mengikuti perkembangan.

Perubahan perilaku yang terjadi pada sumber daya manusia dapat menjadi suatu perubahan yang baik Ketika mereka menerapkannya sebagai peluang seperti lebih produktif, inovatif, dan adaptif dengan keadaan

(Hendriyaldi & Mailindra, 2019). Selain karena adanya perkembangan teknologi perubahan perilaku sumber daya manusia juga disebabkan karena kondisi atau keadaan lingkungan yang berbeda atau berubah dari sebelumnya. Pandemi Covid-19 adalah salah satu kondisi yang menuntut sumber daya manusia untuk berubah baik itu perubahan perilaku atau perubahan pola pikir. Pandemi ini memberikan suatu kebiasaan baru yang mau tidak mau harus ditrapkan, seperti adanya sistem bekerja dari rumah (*Work from home*) adanya sistem ini tentunya merubah perilaku sumber daya manusia. Perubahan perilaku sumber daya manusia ini menyebabkan penggunaan teknologi digital meningkat dimasa pandemi.

Perkembangan yang terus berjalan membuat perusahaan harus memilih sumber daya manusia yang memiliki kualitas baik, dan kemampuan bersaing yang baik pula. Sumber daya manusia bagaikan poros inti gerak bagi setiap perusahaan. Sumber daya manusia merupakan suatu rancangan sistem – sistem formal dalam suatu organisasi untuk memastikan penggunaan bakat dan potensi manusia secara efektif dan efisien agar bisa mencapai tujuan organisasi (Mathis & Jackson 2012, 2019).

Adanya revolusi industri 4.0 serta pandemic yang terjadi pada sekarang ini menjadi tantangan bagi pelayanan Kesehatan masyarakat khususnya rumah sakit untuk memberikan pelayanan yang bermutu dan berkualitas. Pelayanan Kesehatan khususnya rumah sakit, sekarang ini merupakan industri jasa Kesehatan utama. peningkatan mutu pelayanan kesehatan adalah langkah terpenting untuk meningkatkan daya saing usaha

disektor kesehatan. Upaya pengelolaan yang dilakukan rumah sakit dapat dilakukan dengan memberikan pemahaman terhadap sumber daya manusia di rumah sakit yang membentuk nilai, kepercayaan, dan sikap – sikap individual untuk menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan eksternal dan integritas terhadap kekuatan internal rumah sakit.

Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu, merupakan rumah sakit pusat rujukan daerah bumiayu. Memiliki motto RSU Muhammadiyah Siti Aminah adalah : “Bekerja sebagai Ibadah, Ihsan dalam pelayanan”. Memberikan pelayanan yang berkualitas dengan bekerja sepenuh hati, teliti, tepat waktu, tertib, sabar, benar, jujur dan ikhlas. Motto diatas menggambarkan bahwasanya RSU Muhammadiyah Bumiayu sangat memperhatikan kinerja karyawan untuk selalu bekerja dengan baik dan sesuai tujuan dari rumah sakit itu sendiri.

Kinerja karyawan sendiri yaitu segala hasil capaian dari segala bentuk Tindakan dan kebijakan dalam rangkaian usaha kerja pada jangka waktu tertentu guna mencapai suatu tujuan. Kinerja karyawan bagaikan poros yang menjadi intigerak sebuah perusahaan. Peningkatan kinerja pun selalu menjadi satu hal yang selalu terus ditingkatkan dan dilakukan dalam setiap perusahaan. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa, kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai syarat pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian, kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi

bagi perusahaan tersebut. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat disebabkan beberapa faktor seperti adanya pengaruh budaya organisasi, pengaruh etika kerja, pengaruh gaya kepemimpinan, dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Budaya Organisasi. Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang berkembang dalam satu organisasi, dimana nilai-nilai tersebut digunakan untuk mengarahkan perilaku anggota-anggota organisasi (Soedjono, Agam, 2019). Budaya organisasi akan berdampak pada perilaku. Budaya organisasi tempat mereka bekerja dapat membentuk suatu perilaku seorang karyawan, dimana keberadaan budaya dalam suatu organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya budaya organisasi yang baik akan membentuk kinerja yang baik pula. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan juga didukung penelitian Nikita, Bernard, dan Regina (2020), Usuh, Tewal dan Serang (2020), Riayi (2020), dan penelitian Suwanto (2019) yang menyatakan bahwa budaya organisasi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian Suparta dan Ardana (2019), Tarjo (2020), Arifin (2020), Said, Kamase, dan Hamid (2020) dari hasil penelitian menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Fadude dkk (2019), Ma'ruf (2019), Tarjo (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan bagi kinerja karyawan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan emosional dan menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya (Ma'arif 2019). Karyawan yang merasa puas terhadap hasil pekerjaannya dan menganggap bahwa pekerjaannya sesuatu menyenangkan mereka akan cenderung memiliki kinerja yang baik, tergantung dengan persepsi yang mereka hasilkan. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Januari, Nayati dkk (2020), Usuh dkk (2020), Niazi dan Hakam (2019), yang menyatakan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Didukung penelitian Lumbantobing (2020), Silalahi *et al* (2020) dimana penelitian tersebut menjelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian seperti penelitian dari Tarjo (2020), Novi *et al* (2018), Mahardika dan Wibawa (2019), Prawira *et al* (2019) dan penelitian Reskantika *et al* (2019) mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain berpengaruh signifikan dan positif signifikan, ada pula hasil penelitian terdahulu yang memiliki hasil tidak berpengaruh signifikan yaitu penelitian dari Nabawi (2019), Sidik (2020) dan penelitian Ma'ruf dkk (2019).

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah etika kerja. Etika kerja adalah konsep mengenai kerja atau paradigma kerja yang diyakini seseorang atau kelompok sebagai baik dan benar yang diwujudkan melalui perilaku kerja mereka secara khas (Sinamo, 2017). Etika kerja yang baik dapat

meningkatkan kinerja karyawan secara baik begitupun sebaliknya etika yang tidak baik menghasilkan kinerja yang kurang baik. Penelitian sebelumnya dari Nikita dkk (2020), dan Hakam (2019) menunjukkan bahwa etika kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu menyatakan bahwa peran dari etika kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja. Sejalan dengan penelitian Sukmawati *et al* (2020), Marantika dan Ningrum (2021) yang menyatakan bahwa etika kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan . Penelitian Usuh *et al* (2020), Rum *et al* (2019), Bernard *et al* (2019), Niazi dan Hakam (2019) menyatakan bahwa etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Sidik (2020), Ma'ruf (2019), dan Fedude dkk (2019) menyatakan bahwa etika kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor keempat yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan. Menurut Benis (Kartono ; Jogi. 2020) kepemimpinan adalah *“The process by which an agent induces a subordinate to behave in a desired manner”* memiliki makna suatu proses dimana seorang agen menyebabkan bawahan bertingkah laku menurut suatu cara tertentu. Menurut Biatna dalam Jogi (2020) kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk mempengaruhi kelompok dan budayanya.

Gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam perusahaan diharapkan selalu memberikan pengaruh yang baik, dalam artian gaya kepemimpinan yang digunakan mampu diterima secara baik oleh

karyawan, Ketika seorang karyawan menerima dan nyaman akan perilaku pemimpinnya maka hal tersebut akan lebih memberikan efek yang baik bagi kinerja karyawan tersebut, dan karyawan cenderung akan lebih loyal terhadap perusahaan. Sejalan dengan penelitian Intan dkk (2020), Emil dan Albetris (2019), Dana *et al* (2021), dan penelitian Reskantika *et al* (2019) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Suwarto (2019), Sepriansya *et al* (2020), Fadude *et al* (2019), dan penelitian Lumbantobing (2020) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Solehah dan Ratnasari (2019), Sidik (2020), dan Hakam (2019) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas apabila Budaya perusahaan/ budaya organisasi, kepuasan kerja, etika kerja, dan gaya kepemimpinan sudah mengambil peran dalam lingkungan kerja, maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik. Seperti hasil penelitian menurut Jogi (2020), Hakam (2019), Nikita, Bernhard, dan Regina (2020), Meutia dan Husada (2019), Dana, Hartati dan Astrama (2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi, kepuasan kerja, etika kerja, dan gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan pada sebuah perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu menyimpulkan bahwa masih banyak penelitian – penelitian yang memiliki hasil berbeda, maka dari itu peneliti mengambil penelitian ini untuk mengembangkan Kembali penelitian dari

Usoh, Tewal, dan Saerang (2020) dengan variabel etika kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan kinerja karyawan dengan menambah variabel gaya kepemimpinan sehingga penelitian berjudul “ **Pengaruh Budaya Organisasi, Etika Kerja, Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan RSU Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu**”.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah budaya organisasi, kepuasan kerja, etika kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap peningkatan kinerja karyawan ?
2. Apakah Budaya organisasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan?
3. Apakah etika kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan ?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan ?
5. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan ?

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian yang dilakukan ini, peneliti harus mempunyai batasan masalah dalam penelitian yang dijalankan, karena batasan masalah ini akan membantu peneliti dalam menentukan fokus yang harus dihadapi. Dengan adanya batasan masalah pula peneliti tidak perlu mencari hal – hal yang tidak berkaitan dengan fokus penelitian yang dilakukan, maka batasan masalah yang dibuat adalah hanya yang berkaitan dengan “ pengaruh budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja karyawan, pengaruh Etika Kerja, Kepuasan kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan RSU Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu”.

Batasan yang dipilih ini sesuai dengan rumusan masalah yang telah dibuat, dengan melihan rumusan masalah yang ada, peneliti membuat batasan masalah dengan berpacu pada rumusan masalah.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis apakah budaya organisasi, kepuasan kerja, etika kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap peningkatan kinerja
2. Untuk menganalisis apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan
3. Untuk menganalisis apakah etika kerja berpengaruh terhadap

peningkatan kinerja karyawan

4. Untuk menganalisis apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan
5. Untuk menganalisis apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk memberikan wawasan bagi peneliti dan pembaca tentang pengaruh budaya organisasi, etika kerja, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pimpinan RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu

Hasil penelitian ini diharapkan bisa berguna dan bermanfaat bagi perusahaan sebagai masukan dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui budaya organisasi, etika kerja, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan.

b. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan bisa mendukung penelitian selanjutnya dalam melaksanakan penelitian yang berkaitan dengan budaya organisasi, etika kerja, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Peneliti

Untuk memenuhi salah satu persyaratan menyelesaikan studi di Universitas Muhammadiyah Purwokerto menerapkan teori manajemen sumber daya manusia yang diperoleh dari perkuliahan dan mengetahui aplikasi teori manajemen sumber daya manusia pada RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu.