

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang masalah

Sumber daya manusia atau *human resources* adalah penduduk yang siap mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasional (Sinambela,2020). Kebutuhan perusahaan akan sumber daya manusia di masa datang merupakan salah satu titik sentral dari fungsi perencanaan sumber daya manusia. Maka dari itu kualitas sumber daya manusia menentukan kinerja perusahaan yang didukung oleh tenaga kerjanya. Tanpa adanya kualitas yang baik, maka perusahaan tidak akan dapat mencapai keberhasilan yang diinginkan. Jika semua perusahaan memiliki keunggulan yang sama maka perusahaan akan semakin mengalami kemunduran dan tidak dapat bersaing dengan perusahaan lainnya (Endratno,2021).

Dalam memperoleh laba seperti yang diinginkan, maka perusahaan harus didukung seluruh sumber daya yang dimilikinya, baik berupa sumber daya asset (harta) maupun sumber daya manusianya. Yang paling penting dalam hal ini adalah dukungan dari seluruh sumber daya manusianya (SDM), dikarenakan sumber daya manusia merupakan motor penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Dukungan SDM harus dilihat dari jumlah dan kualitas SDM yang dimiliki. Jumlah yang dimiliki harus proporsional dengan beban yang ada, sehingga jangan sampai kekurangan atau kelebihan SDM. Demikian pula kualitas SDM harus memenuhi kualifikasi

yang sesuai dengan yang telah dipersyaratkan sehingga seluruh asset yang dimiliki akan dikelola oleh SDM yang berkualitas mampu menghasilkan tingkat kesejahteraan yang diharapkan (Kasmir,2018)

Pada zaman sekarang ini rumah sakit tentunya untuk semua rumah sakit mengharapkan karyawan yang efisien dan berperforma dalam berkontribusi dalam perkembangan rumah sakit. Dengan demikian perusahaan rumah sakit tersebut haruslah membangun sumber daya manusia secara berkelanjutan dengan harapan dapat berkompetensi dengan yang lain dengan tanpa melupakan visi dan misi utama dari rumah sakit itu tersendiri.

Pada masa awal rumah sakit di Indonesia secara eksklusif hanya diperuntukkan bagi orang-orang Eropa. Baru pada masa berikutnya orang non-Eropa yang bekerja dengan VOC mendapat kesempatan untuk menggunakan rumah sakit, akan tetapi berbeda tempat, fasilitas, dan pelayanan. Hingga sampai sekarang ini rumah sakit bisa diperuntukkan untuk siapa saja atau masyarakat sipil dengan peran dan fungsi secara umum yakni sebagai pelayan kesehatan meliputi penyembuhan dan pencegahan penyakit. (Trsnantoro,2018)

Sejarah dari Rumah Sakit Muhammadiyah “Siti Aminah” Bumiayu pada awal pendiriannya berasal dari Balai Kesehatan Ibu dan Anak (BKIA) yang berlokasi di Dukuh Krajan RT 01/02 Desa Bumiayu Kecamatan Bumiayu di atas tanah seluas 550 m² yang berdiri pada tahun 1976,

merupakan hasil wakaf dari Ibu Hj. Siti Aminah Damanhuri Dukuhturi Bumiayu kepada Pimpinan Cabang Aisyiyah Bumiayu. Dengan bekal surat rekomendasi dari Bupati Brebes tanggal 15 Desember 1976 berdiri dengan nama BKIA Siti Aminah Aisyiyah Bumiayu.

Menurut Nurzaman,dkk (2021) Kinerja merupakan tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan dapat dikatakan tinggi dan berkualitas jika karyawan tersebut cakap, mampu, terampil, bermoral baik dan mempunyai kedisiplinan yang tinggi. Seorang karyawan dapat merasa bangga dan mempunyai kepuasan tersendiri dengan prestasi yang diperoleh dari pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh perusahaan. Dengan demikian keberhasilan suatu perusahaan ditentukan dari bagaimana kinerja karyawan yang ada di dalam perusahaan. (Amanda,dkk 2017).

Menurut Sinambela (2020) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai secara individual atau secara institusi, yang berarti bahwa kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara perorangan atau berkelompok. seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya merupakan pengertian dari kinerja. Tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas secara keseluruhan di periode tertentu disebut juga

dengan kinerja. Penyelesaian tugas dan tanggung jawab oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi dapat juga disebut dengan kinerja.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan beberapa karyawan salah satunya IL pada Hari Senin 04 Juli 2022 menyebukan bahwa terdapat faktor yang menyebabkan kinerja karyawan mengenai kedisiplinan beliau menjelaskan terdapat kurang pahamnya karyawan tentang peraturan dan prosedur yang ada dengan karyawan mengalami keterlambatan beberapa menit masuk kerja. Kedisiplinan hal yang harus diterapkan dikarenakan untuk menaati peraturan perusahaan dengan segenap rasa kesadaran dan suka cita sehingga tercipta suasana tertib agar perusahaan dapat bekerja secara efisien. Untuk itu kedisiplinan kerja perlunya diarahkan dan dikembangkan dengan menghilangkan kebiasaan-kebiasaan yang tidak sesuai dengan standar perusahaan.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Al Kurnia (2020) dan Sugiarti (2018) serta Athar (2020) membuktikan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil penelitian dari Arisanti (2019) dan Entratno (2019) menyatakan bahwa kedisiplinan tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain kedisiplinan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Budaya organisasi. Berdasarkan hasil wawancara dengan inisal IS pada Hari Kamis,

07 Juli 2022 Rumah Sakit Siti Aminah Bumiayu masih terdapat beberapa permasalahan dalam budaya organisasi yang mana masih ada karyawan belum dapat mempelajari dan menerapkan budaya yang dalam organisasi tersebut. Motto Rumah Sakit Siti Aminah Bumiayu yakni “Ibadahku Layananku, Bekerja Sebagai Ibadah, Ihsan dalam Pelayanan”. Terdapat beberapa karyawan yang masih ada belum memahami arti budaya organisasi tersebut. Hal tersebut kurang sesuai dalam Motto Rumah Sakit Siti Aminah yang seharusnya karyawan beribadah dengan bekerja dalam pelayanan secara ihsan atau baik.

Menurut Busro (2018) Budaya organisasi adalah Persepsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi sebagai suatu sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian memengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi, sehingga sistem nilai atau sistem makna tersebut mampu membedakan organisasi yang satu dengan organisasi yang lainnya. nilai itu dipakai dengan maksud sebagai acuan para anggota selama bekerja di organisasi dan diakui dengan anggapan keberagaman atau ciri dengan organisasi yang lain.

Hasil penelitian sebelumnya Jufrizen (2020) dan Amanda (2017) serta Ainanur (2018) membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, Asnora (2020) menyatakan bahwa

Budaya Organisasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain dari budaya organisasi faktor terakhir yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kecerdasan emosional. Menurut Goleman (2020) Kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali diri sendiri dan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan hubungannya dengan orang lain. Kecerdasan emosional dapat memengaruhi dalam hal pengambilan keputusan seseorang, berpengaruh dengan pembawaan seseorang tersebut selama berinteraksi terhadap masyarakat maupun organisasi dan kemampuan untuk mengontrol diri.

Hasil wawancara dari beberapa karyawan di Rumah Sakit Siti Aminah Bumiayu salah satunya inisial JD pada Hari Selasa, 12 Juli 2022 terdapat hal yang harus dikembangkan dalam kecerdasan emosional yakni terdapat beberapa karyawan yang kurang fokus dalam bekerja sehingga menyebabkan karyawan kurang bisa bekerja sama dengan rekan satu perusahaannya sehingga hal tersebut bisa berdampak kepada kenyamanan satu rekannya dan yang paling utama berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mulyasari (2019) dan Nurkhasanah (2019) serta Ekowati (2020) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan,

sedangkan hasil dari penelitian Irfan (2021) menyatakan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini adalah penelitian tentang replikasi peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh Asrul (2021) dengan judul "Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Radar SULTENG". Namun perbedaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah :

- a. Objek penelitian, waktu penelitian, tempat penelitian, jumlah sampel yang digunakan. Penelitian terdahulu dilakukan pada Juli 2021 di PT. Radar SULTENG dan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 42 karyawan sedangkan penelitian ini dilakukan pada 2022/2023 di Rumah Sakit Siti Aminah Bumiayu dengan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 190 karyawan.
- b. Teknik Pengambilan sampel. Pada penelitian terdahulu teknik pengambilan sampel yang digunakan yakni dengan mengambil seluruh populasi pada PT. Radar SULTENG sedangkan penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria sampel seluruh populasi terkecuali direksi dan dokter dengan mempertimbangkan hal Masa kerja lebih dari 1 tahun, Keterbatasan waktu, Tidak menjabat sebagai pimpinan perusahaan.

c. Variabel Penelitian. Pada penelitian terdahulu terdapat variabel independen Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja, pada penelitian ini peneliti menambahkan satu variabel independen yakni variabel Budaya Organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka perlu dilakukan suatu penelitian untuk mengidentifikasi kedisiplinan, budaya organisasi dan kecerdasan emosional mempengaruhi kinerja karyawan pada Rumah Sakit Siti Aminah Bumiayu. Maka dari itu peneliti bermaksud melakukan penelitian skripsi yang berjudul **"Pengaruh Kedisiplinan, Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu"**

B. Perumusan masalah

1. Apakah Kedisiplinan, Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emosional berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu?
2. Apakah Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu?

4. Apakah Kecerdasan Emosional berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan RSU Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu?

C. Batasan Penelitian

1. Penelitian ini dilakukan pada karyawan RS Siti Aminah Bumiayu
2. Penelitian dibatasi pada variabel bebas yaitu variabel kedisiplinan, budaya organisasi dan kecerdasan emosional sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan RS Siti Aminah Bumiayu
3. Periode pengamatan dilakukan pada Oktober 2022 hingga November 2022

D. Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui apakah Kedisiplinan berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RS Siti Aminah Bumiayu.
2. Untuk mengetahui apakah Budaya organisasi berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RS Siti Aminah Bumiayu.
3. Untuk mengetahui apakah Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RS Siti Aminah Bumiayu.
4. Untuk mengetahui apakah Kedisiplinan, Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emosional berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

a. Bagi Rumah Sakit Siti Aminah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperbaiki masalah-masalah terkait penelitian Kedisiplinan, Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan

b. Bagi Akademik

Manfaat yang dapat diambil dalam penelitian ini yaitu, dapat menjadi acuan ataupun literatur tentang Pengaruh Kedisiplinan, Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan terhadap rumah sakit siti aminah bumiayu.

2. Manfaat Teoritis

a. Bagi Ilmu Manajemen Sumberdaya Manusia

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan literatur dan kajian ilmu manajemen sumberdaya manusia yang berkaitan dengan Kedisiplinan, Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan.