

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pada zaman sekarang yang serba cepat arus informasi dan teknologi, menuntut pula adanya kemajuan di bidang pelayanan kesehatan, salah satunya rumah sakit. Saat ini semakin banyak Rumah Sakit (RS) berdiri di Indonesia sehingga persaingan antar rumah sakit pun semakin meningkat (Primasari et al. 2021). Rumah sakit merupakan salah satu fasilitas umum bagi masyarakat. Peran rumah sakit sebagai fasilitas sosial yang mencakup pelayanan kesehatan, penelitian, pendidikan dan sebagainya. Modal yang diharapkan terus bertumbuh, teknologi yang terus berkembang, serta sumber daya manusia sebagai motor penggeraknya memerlukan aturan/proses manajemen yang efektif untuk memenuhi tuntutan pelayanan yang optimal. Pelayanan yang baik dan berkualitas dengan sendirinya akan mendatangkan kepuasan pasien dan sekaligus akan memberikan keuntungan bagi pihak rumah sakit.

Pelayanan kesehatan merupakan hak setiap warga negara yang dijamin dalam UUD RI Tahun 1945. Pasal 28 H ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyebutkan bahwa “Setiap orang berhak hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal, dan mendapatkan lingkungan hidup yang baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan setiap warga negara mempunyai hak atas pelayanan kesehatan.” Rumah Sakit merupakan salah satu fasilitas pelayanan kesehatan yang sangat diperlukan dalam mendukung

penyelenggaraan upaya kesehatan, Secara etis rumah sakit memang bukan sekedar institusi yang berorientasi pasar yang berujung pada profitabilitas, tetapi juga mengemban fungsi sosial dalam memberipelayanan kesehatan kepada masyarakat. Setiap rumah sakit mengemban kewajiban untuk melaksanakan fungsi sosial (Gandara 2020).

Eksistensi rumah sakit berimplikasi luas pada kondisi bangsa. Bagi Kementerian Kesehatan hal itu bukan hanya sekedar menjalankan amanat konstitusi dan undang-undang tetapi secara bermakna memang tidak terbantahkan hubungan langsung antara status kesehatan dengan tingkat produktifitas penduduk suatu negara. Semakin baik status kesehatan penduduk suatu negara semakin baik tingkat ekonominya sehingga akan lebih mempercepat peningkatan kesejahteraan masyarakat di negara tersebut. Kementerian kesehatan menetapkan kebijakan untuk lebih memfokuskan perhatian pelayanan kesehatan terhadap masyarakat miskin dan tidak mampu. Dasar pemikirannya adalah selain memenuhi kewajiban pemerintah, tetapi juga berdasarkan kajian dan pengalaman bahwa akan terjadi percepatan perbaikan indikator kesehatan apabila lebih fokus pada layanan kesehatan masyarakat miskin dan tidak mampu dari berbagai aspeknya (Lamarre & Talbot, 2021).

Pelayanan rumah sakit yang disediakan melalui kesatuan personel terdidik maupun terlatih yakni perawat, dokter, ataupun tenaga kesehatan yang lain. Di negara Indonesia mempunyai dua golongan rumah sakit, yakni golongan swasta ataupun pemerintah. Dengan perkembangan rumah sakit dengan mempunyai perkembangan terhadap kuantitas ataupun didukung adanya perkembangan

teknologi ataupun ilmu. Berlandaskan informasi mengenai data rumah sakit secara online yang berasal dari Depkes pada tahun 2020, rumah sakit swasta ataupun pemerintah yang berada di wilayah Indonesia untuk saat ini yang berjumlah 2.402, dengan hal ini setiap rumah sakit dituntut untuk selalu memberikan suatu pelayanan kesehatan dengan sangat berkualitas serta sangat baik terhadap kebutuhan masyarakat (Wahyuni et al., 2022).

Menurut Data Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah jumlah instansi kesehatan tahun 2021 di Jawa Tengah terdiri dari rumah sakit yang berjumlah 323 rumah sakit, yang terdiri dari rumah sakit khusus berjumlah 44, serta rumah sakit pemerintah berjumlah 279 dengan adanya rumah sakit dapat menunjang kesehatan masyarakat <https://jateng.bps.go.id>. Pada setiap pembagian Kepegawaian dengan memiliki tugas dalam meningkatkan, mengelola, memonitori kegiatan, kebutuhan karyawan ataupun kinerja karyawan didalam rumah sakit untuk menciptakan keadaan yang sangat harmonis terhadap lingkungan kerja. Adanya penyimpangan tersebut yang bisa terjadi pada saat sedang melakukan pekerjaan, fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia tidak berjalan dengan baik serta keadaan lingkungan kerja yang sangat tidak kondusif.

Rumah sakit dituntut untuk melakukan kompetisi yang baik dan kompetitif. Oleh karena itu, mereka harus berusaha untuk meningkatkan layanan dan fasilitas. Selain itu, untuk memperkenalkan produk layanan mereka kepada publik, rumah sakit harus melakukan pembenahan pada sumber daya manusia. Ini bukan sekedar praktik promosi biasa, tetapi membutuhkan strategi yang tepat dan efektif. Strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia yang diterapkan oleh rumah sakit

berpengaruh dalam kegiatan mereka untuk memberikan layanan yang sesuai yang sesuai dengan kebutuhan pasien (Primasari et al., 2021).

Sumber daya manusia bagian dari modal yang paling dasar untuk menjadikan keutamaan terhadap setiap organisasi. Tidak adanya sumber daya manusia, yang bisa dipastikan terhadap roda dalam organisasi yang tidak bisa bergerak. Melalui sumber daya manusia tidak termasuk yang akan menjadi bagian dari suatu kesadaran yang sangat baru untuk manusia. Dengan adanya peradaban untuk manusia yang berpangkal dalam memanfaatkan maupun mengolah sumber daya alam masih tersedia dengan mempertahankan kehidupannya ataupun memenuhi setiap kebutuhan. Manusia yang dapat mengetahui dalam sumber daya alam terhadap substansi. Dengan demikian, dibalik itu semua ada yang sangat penting yakni kemerdekaan, keteraturan sosial ataupun akal budi manusia. Sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai individu yang merancang dan memproduksi keluaran dalam rangka pencapaian strategi dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Tanpa individu yang memiliki keahlian atau kompeten, maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuan (Rama et al., 2019).

Kabupaten Purbalingga memiliki berbagai macam fasilitas Kesehatan yang merupakan milik pemerintah daerah diantaranya yaitu RSUD Panti Nugroho Berdasarkan Peraturan Bupati Purbalingga Nomor 89 Tahun 2019 Tentang Pembentukan, Susunan Organisasi, Kedudukan, Fungsi dan Tugas, adapun Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Panti Nugroho, UPTD RSUD Panti Nugroho mempunyai tugas yaitu “Menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna dan upaya

rujukan Merupakan Salah Satu Fasilitas Pelayanan Kesehatan Milik Pemerintah Kabupaten Purbalingga Rumah sakit ini juga menampung rujukan yang berasal dari Fasilitas kesehatan pertama yaitu Klinik atau puskesmas daerah setempat. (<https://rspantinugroho.purbalinggakab.go.id> diakses pada tanggal 20 Oktober 2022) Berdasarkan website <https://rspantinugroho.purbalinggakab.go.id>

Pengobatan dan pemulihan sesuai dengan standar pelayanan Rumah Sakit Kesehatan memiliki peranan yang sangat baik untuk mengembangkan kehidupan masyarakat, serta adanya pemberian dalam suatu pelayanan mengenai kesehatan secara baik terhadap rumah sakit yang dapat dibutuhkan kelangsungan organisasi secara kualitas maupun sumber daya yang memiliki keterampilan serta keahlian yang mumpuni maka dari itu terdapat fenomena pada kinerja karyawan di RSUD Panti Nugroho yang sangat penting untuk tercapainya tujuan visi, dan misinya, jika kinerja untuk karyawan yang kurang bagus, dengan ini dapat dipastikan instansi tidak akan mampu berkompetensi terhadap rumah sakit yang lainnya, melalui kinerja karyawan ini sangat bagus untuk dibutuhkan instansi akan memiliki pesaing bersama rumah sakit yang lainnya. Dengan demikian, menghasilkan kinerja yang bagus, maka dibutuhkan dalam peningkatan terhadap kerja yang mumpuni, sumber daya manusia penting bagi sebuah rumah sakit agar dapat berjalan dengan baik dan mencapai tujuan sepenuhnya karena kinerja karyawan yang dihasilkan oleh setiap komponen berjalan dengan lancar dan saling mendukung serta mencapai tujuan yang diharapkan dari rumah sakit.

Untuk menciptakan kinerja yang lancar dan saling mendukung, diperlukan dalam setiap peningkatan kerja sangat baik serta memiliki kemampuan mendaya

gunakan suatu kemampuan dalam sumber daya manusia dengan dibutuhkan melalui karyawan dengan menciptakan suatu tujuan kinerja karyawan, serta dapat memberikan suatu partisipasi yang sangat positif untuk peningkatan dalam organisasi oleh sebab itu agar lebih dipercaya oleh masyarakat sebagai pengguna jasanya tentunya pihak manajer/direktur menginginkan kinerja karyawan dengan memberikan pencapaian tujuan ataupun kemampuan terbaik sepenuhnya guna mencapai kelancaran yang di harapkan terhadap kinerjanya. Kinerja merupakan hasil dari kinerja yang tampak secara kuantitas ataupun kualitas telah mencapai terhadap para karyawan sesuai tanggung jawabnya dengan melakukan dalam tugas yang sangat sesuai terhadap perusahaan. Schermerhorn (1991) dalam Sinambela, (2019). Kinerja para karyawan memiliki kontribusi besar terhadap kehidupan organisasi, salah satunya melalui kinerja karyawan perusahaan Arifin, (2020). Kinerja karyawan bagian dari hasil atas pencapaian kerja terhadap seorang pegawai menurut Nabawi, (2019). Berlandaskan penjelasan ilmuwan, bisa diartikan merupakan hasil kerja dengan telah pencapaian seorang karyawan, serta didasarkan pada kriteria - kriteria tertentu secara kuantitas ataupun kualitas dengan diperoleh karyawan persatuan selama periode waktu yang telah ditentukan dengan melakukan tanggungjawab terhadap tugas yang di amanatkan terhadap karyawan di suatu organisasi.

Dengan adanya berbagai faktor untuk menyebabkan terhadap para kinerja karyawan. Pada riset yang dikembangkan Feri et al., (2020) menghasilkan dengan memiliki seorang kepemimpinan secara transformasional memiliki pengaruh yang sangat positif dan secara signifikan para kinerja karyawan. Kepemimpinan bagian

dari adanya faktor untuk membentuk ataupun memberikan pertolongan untuk orang lain dalam antusias serta bekerja dengan capaian terhadap tujuan yang direncanakan dalam kaitannya dengan keberhasilan organisasi (Supardi et al., 2022). Dengan adanya pemimpin, seorang karyawan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan (Pratama et al., (2020). Menurut Prayudi, (2020) Gaya kepemimpinan transformasional yakni merupakan suatu tipe pemimpin dengan menginspirasi terhadap pengikutnya dengan mengesampingkan kebutuhan dalam pribadi serta mempunyai kesanggupan dalam suatu pengaruh yang sangat luar biasa. Pemimpin perusahaan dengan menyadari berbagai suatu aspek dengan melakukan penilaian terhadap kinerja para karyawannya ataupun sumber daya manusia dengan berbagai aspek dengan melingkupi gaya terhadap kepemimpinan yang akan ditampilkan untuk para bawahannya.

Peneliti telah melakukan survey melalui wawancara pada tanggal 17 Oktober 2022 kepada ibu dr. Wiwin Dyah Priwanti yang menjabat sebagai kasi pelayanan medis RSUD Panti Nugroho Kabupaten Purbalingga terdapat fenomena yaitu memiliki sebagian besar pemimpin yang banyak memberikan pengaruh besar terhadap kinerja karyawannya yaitu bisa menginspirasi serta bisa menjadi teladan yang baik untuk karyawannya sehingga karyawan merasa memiliki dorongan dari pemimpin. Pemimpin yang aktif dan bersosial tinggi dalam kegiatan diluar rumah sakit, akan tetapi masih terdapat bawahan yang tidak memaksimalkan kinerjanya seperti ada beberapa karyawan yang masih menganggap pimpinan adalah pemberi tugas yang terlalu banyak sehingga beberapa pekerjaan yang diperintahkan oleh pemimpin tidak dilakukan dengan maksimal.

Peneliti juga telah melakukan pencarian terkait penelitian sebelumnya antara kaitan pada kepemimpinan transformasional untuk para kinerja karyawan. Dengan riset yang dikembangkan Burhanudin et al., (2020); Feri et al., (2020); Putra et al., (2020); dan Supardi et al., (2022) menjelaskan gaya pemimpin secara transformasional mempunyai dampak sangat positif serta secara signifikan untuk kinerja para karyawan. Sedangkan hasil riset yang dikembangkan Nurhuda et al., (2020) dan Wahyuniardi et al., (2018) mengemukakan pendapat tentang kepemimpinan transformasional yang mempunyai dampak yang tidak sangat signifikan untuk kinerja para karyawan.

Faktor tersebut dapat membagikan adanya pengaruh mengenai para kinerja karyawan yakni Komitmen Organisasi (Wiratama et al., 2022). Menurut Mone et al., (2020) menjelaskan adapun komitmen organisasional yakni seberapa jauh kesanggupan kesetiaan dapat dilakukan terhadap individu yang dapat berorganisasi pada saat bekerja. Menurut Yudhistira (2019), menjelaskan bahwa suatu sikap, komitmen organisasi bagian dari suatu dorongan atau motif yang memiliki tenaga yang kuat untuk menjadi bagian organisasi, kemauan tersebut dapat membuktikan usaha yang tinggi yang diberikan melalui organisasi, serta kepastian ini sangat kuat disaat memperoleh penilaian, serta norma yang ada di organisasi, agar tercipta kinerja karyawan yang baik bagi perusahaan. Menurut Yasa et al., (2021), juga menyatakan bahwa komitmen organisasi ditunjukkan dari merasa bagian dari organisasi dan ingin tetap berada dalam organisasi serta tidak ada keinginan untuk keluar dari organisasi.

Peneliti menemukan fenomena yang terjadi pada rumah sakit setelah melakukan survey melalui wawancara dengan ibu dr. Wiwin Dyah Priwanti yang menjabat sebagai kasi pelayanan medis RSUD Panti Nugroho Kabupaten Purbalingga bahwa karyawan yang bekerja di rumah sakit rata – rata sudah bekerja lebih dari 1 tahun, bahkan ada yang lebih dari 5 tahun. Menurut dr. Wiwin tidak semua karyawan yang telah bekerja lama mempunyai kinerja yang baik, ada beberapa karyawan yang hanya melakukan aktifitas kerjanya sebagai penggugur kewajiban, selain itu beberapa karyawan senior tidak tanggap terhadap karyawan junior.

Adapun riset yang dikembangkan Mustika et al., (2019); Alifia, (2021); Aslamiah et al., (2021); Dewi et al., (2022); Farida et al., (2022); Setyorini et al., (2021); Wiratama et al., (2022); Yasa et al., (2021), menjelaskan terhadap suatu komitmen dalam berorganisasi berpengaruh positif ataupun secara signifikan pada kinerja karyawan. Sedangkan menurut Suhardi et al., (2021) dan Manery et al., (2018) serta Sinaga et al., (2021) menyatakan komitmen organisasi memiliki pengaruh secara positif namun tidak signifikan pada kinerja karyawan.

Selain gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi ada juga budaya dalam berorganisasi dengan memiliki pengaruh untuk para kinerja karyawan (Rezeki et al., 2021). Pengertian budaya organisasi menurut Slahanti et al., (2022) adalah budaya sebagai program mental secara kolektif yang merupakan pembeda satu orang dengan orang lain, atau gambaran atas ekspresi diri, rasa hormat, jarak fisik, dan cara bertindak dapat dikategorikan sebagai sebuah artefak, simbol, ciri khas atau ekspresi. Adanya budaya kerja yang baik dalam organisasi,

pikiran atau ide seluruh kinerja karyawan dapat disamakan juga disatukan dalam suatu visi dan misi yang kemudian memunculkan suatu aktivitas yang bermanfaat dalam mengembangkan serta memajukan dalam pelayanan.

Survey yang dilakukan peneliti pada tanggal 17 Oktober kepada ibu dr. Wiwin Dyah Priwanti yang menjabat sebagai kasi pelayanan medis menemukan fenomena bahwa ada beberapa karyawan yang bekerja di RSUD Panti Nugroho yang berasal dari berbagai daerah seperti ada salah satu karyawan berdomisili asli adalah Jawa Barat yang berbahasa sunda sehingga terdapat perbedaan bahasa dan membuat karyawan harus mampu berproses, beradaptasi, menyesuaikan serta mematuhi norma dan kebiasaan yang ada. Selain itu, perbedaan latar belakang usia, pendidikan, jenis kelamin serta agama menuntut para pegawai untuk tetap menyesuaikan diri dengan lingkungan dan budaya ditempat kerjanya.

Hasil penelitian terdahulu yang telah ditemukan oleh peneliti bahwa Hasil riset yang sebelumnya telah dikembangkan Tirtayasa, (2019); Bagis et al., (2021); Megantari et al., (2021); Rezeki et al., (2021); Rizal et al., (2021); Sasongko et al., (2021); Sembiring et al., (2020); dan Santoso, (2020) menjelaskan mengenai budaya berorganisasi serta memiliki pengaruh secara positif ataupun secara signifikan para kinerja karyawan. Menurut Hendra, (2020); Triany et al., (2022); Tangkudung et al., (2021); Wicaksono & Kharismasyah, (2021), menyatakan bahwa budaya berorganisasi mempunyai dampak sangat positif serta tidak signifikan untuk kinerja para karyawan. Dengan riset ini dikembangkan Kirana, (2021) budaya berorganisasi memiliki pengaruh negatif serta secara signifikan pada

kinerja karyawan. Sedangkan menurut Ruyani et al., (2021) budaya berorganisasi memiliki pengaruh yang sangat negatif serta tidak signifikan para kinerja guru.

Pada riset tersebut tidak hanya gaya kepemimpinan transformasional, budaya ataupun komitmen organisasi, Namun ada Faktor lainnya untuk meningkatkan para kinerja karyawan adalah ruang lingkup kerja. Menurut Rahayu, (2021) menjelaskan mengenai lingkup kerja merupakan segala sesuatu berada di sekitaran karyawan serta dapat menyebabkan dirinya untuk bisa melakukan tugasnya yang telah dilakukan. Dengan lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, lingkungan kerja menciptakan dengan sangat kondusif dengan adanya dampak dengan positif seperti nyaman ataupun rasa aman sehingga dapat memperbolehkan untuk para karyawan dapat untuk menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal. Menurut Fauzi et al., (2022) lingkungan kerja merupakan dimana keadaan pada sekitar tempat kerjanya memberikan kesan aman, menyenangkan, serta membuat para karyawan betah bekerja, baik fisik ataupun non fisik. Lingkungan kerja memegang peranan penting dalam hal kualitas terhadap hasil para kinerja karyawan. Jika di lingkungan kerja sehat serta dapat berkomunikasi melalui pegawai berlangsung dengan adanya kelancaran, dengan kinerja ini dapat dicapai dapat dipastikan akan maksimal dan juga optimal.

Survey yang telah dilakukan peneliti kepada mba Rizqia selaku salah satu perawat pada tanggal 17 oktober 2022 bahwa terdapat fenomena kurangnya interaksi sosial dari antar perawat dan dari sub bagian satu ke sub bagian yang lain serta tata ruang yang kurang efisien, tempat beristirahat untuk karyawan yang kurang memadai.

Terdapat hasil penelitian terdahulu dikembangkan Ahmad et al., (2019), Hafee et al., (2019); D. Rahayu et al., (2019); Krisnandi, (2021); Noverhadi (2021); dan Nurjaya, (2021) menyatakan hasil yaitu lingkungan dalam pekerjaan memiliki nilai yang sangat pengaruh positif serta secara signifikan pada kinerja karyawan. Adapun menurut Prabowo et al., (2018) dan Nabawi, (2019) menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak signifikan para kinerja karyawan. Menurut Kirana, (2021) menyatakan lingkungan kerja negatif serta tidak signifikan untuk para kinerja karyawan

Riset tersebut merupakan pengembangan riset Surya et al., (2022) yang meneliti hubungan antara budaya berorganisasi serta lingkungan kerja untuk para kinerja karyawan pada PT. BCA Kantor Cabang Utama Magelang. Riset tersebut menghasilkan bahwa lingkungan kerja serta budaya organisasi memiliki pengaruh secara positif ataupun secara signifikan pada kinerja karyawan. Peneliti mencoba mengembangkan dengan menambahkan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan ataupun gaya kepemimpinan transformasional. Hal tersebut dikarenakan adanya suatu fenomena terkait gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi pada objek penelitian. Selain itu, Pada penelitian yang dilakukan Feri et al., (2020) menghasilkan gaya kepemimpinan transformasional pengaruh sangat positif serta secara signifikan pada kinerja karyawan. Dan hasil penelitian Wiratama et al., (2022) menghasilkan komitmen organisasi dengan adanya signifikan terhadap kinerja karyawan ataupun pengaruh positif. Dari riset Josafat Eleazar Surya, (2022) meneliti hubungan antara Budaya organisasi dan Lingkungan Kerja, pada kinerja karyawan PT. BCA Kantor Cabang Utama Magelang, Peneliti juga

mengembangkan dengan mengganti objek penelitian pada Rumah Sakit yaitu RSUD Panti Nugroho Kabupaten Purbalingga.

Berdasarkan ulasan penjelasan di atas dengan ini peneliti memiliki ketertarikan untuk melaksanakan riset berjudul : **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Panti Nugroho Kabupataen Perbalingga”**

#### **B. Perumusan Masalah**

Atas dasar penjelasan sebelumnya, maka dirumuskan masalah penelitian yakni :

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh secara positif ataupun secara signifikan pada kinerja karyawan di RSUD Panti Nugroho Kabupaten Purbalingga?
2. Apakah komitmen organisasi memiliki pengaruh secara positif ataupun secara signifikan pada kinerja karyawan di RSUD Panti Nugroho Kabupaten Purbalingga?
3. Apakah budaya berorganisasi memiliki pengaruh secara positif ataupun secara signifikan pada kinerja karyawan di RSUD Panti Nugroho Kabupaten Purbalingga?
4. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh secara positif ataupun secara signifikan pada kinerja karyawan di RSUD Panti Nugroho Kabupaten Purbalingga?

### **C. Pembatasan Masalah**

Mengingat terbatasnya waktu dan agar peneliti lebih fokus serta tidak meluas dari pembatas yang dimaksud, maka peneliti membatasi ruang lingkup penelitian sebagai berikut :

1. Peneliti dibatasi pada variabel bebas yakni variabel gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, lingkungan kerja ataupun budaya organisasi. Sementara variabel terikatnya yakni mengenai kinerja karyawan.
2. Riset tersebut dilaksanakan pada kinerja karyawan RSUD Panti Nugroho Kabupaten Purbalingga.

### **D. Tujuan Penelitian**

Berlandaskan latar belakang sebelumnya, dengan ini tujuan dan manfaat penelitian dengan mencapai seperti :

1. Untuk menganalisis serta menguji ulang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional pada kinerja karyawan RSUD Panti Nugroho Kabupaten Purbalingga.
2. Untuk menganalisis serta menguji ulang yang berpengaruh komitmen organisasi pada kinerja karyawan RSUD Panti Nugroho Kabupaten Purbalingga.
3. Untuk menganalisis serta menguji ulang pengaruh dalam budaya berorganisasi pada kinerja karyawan RSUD Panti Nugroho Kabupaten Purbalingga.

4. Untuk menganalisis serta menguji ulang dalam berpengaruh terhadap lingkungan kerja pada kinerja karyawan RSUD Panti Nugroho Kabupaten Purbalingga.

#### **E. Manfaat Penelitian**

##### 1. Manfaat Teoritis

- a. Sebagai sarana untuk memberikan gambaran secara ilmiah tentang Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja untuk kinerja para karyawan berguna untuk acuan dan bahan pertimbangan pedoman melalui peningkatan sumber daya manusia pada RSUD Panti Nugroho Kabupaten Purbalingga.
- b. Bagi Akademik dan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia Manfaat akademis yang diharapkan adalah hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan untuk penelitian lainnya guna meningkatkan ilmu pengetahuan serta bahan referensi bagi mahasiswa yang melakukan kajian terhadap kinerja karyawan. Dan memperkaya hasil penelitian ataupun peningkatan ilmu secara khususnya terhadap bidang sumber daya manusia.

##### 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Pimpinan RSUD Panti Nugroho Kabupaten Purbalingga  
Peneliti berharap mengenai riset tersebut yang terdapat adanya acuan infor ilmiah dengan cara meningkatkan serta menjadi bahan pertimbangan bagi rumah sakit untuk pengambilan

keputusan dalam meningkatkan komitmen organisasi, budaya organisasi, pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, serta lingkungan pekerjaan, untuk kinerja para karyawan di RSUD Panti Nugroho Kabupaten Purbalingga.

b. Bagi karyawan

Sebagai pedoman terhadap karyawan terutama karyawan RSUD Panti Nugroho Kabupaten Purbalingga dalam mencapai kinerja yang mumpuni dan mampu bersaing, sehingga dapat mewujudkan tujuan dalam organisasi.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan referensi untuk mengetahui penggunaan teori manajemen sumber daya manusia serta dapat mengetahui penerapan ilmu khususnya tentang komitmen organisasi, gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja serta budaya organisasi didalam organisasi maupun instansi. serta dengan adanya penelitian ini, dapat digunakan sebagai syarat lulus untuk mendapatkan gelar sarjana S1 Manajemen di Universitas Muhammadiyah Purwokerto.