

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Rumah Sakit sebagai pelayanan kesehatan memiliki berbagai profesi yang berbeda fungsi baik di bidang pelayanan kesehatan umum, spesialis, sampai sub spesialis yang jumlah karyawannya disesuaikan dengan tipe kelas masing-masing di rumah sakit tersebut. Keberlangsungan rumah sakit tidak terlepas dari sumber daya manusia atau karyawan, yang dituntut untuk bekerja secara profesional karena tugas yang dilaksanakan berkaitan dengan kualitas kesehatan konsumen. Sumber daya manusia ialah suatu aset penting dalam sebuah organisasi maupun perusahaan dalam menjalankan visi, misi dan tujuannya (Silalahi, 2022).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, pergerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan. Dalam rangka melaksanakan pelayanan kesehatan kepada konsumen maka semua rumah sakit membutuhkan sumber daya manusia (Sedarmayanti, 2017). Karyawan merupakan aset yang bernilai vital untuk mencapai tujuan organisasi yang memiliki kemampuan bekerjasama dalam meningkatkan kinerja. (Afnita, 2022) Efisiensi suatu pekerjaan dengan efisiensi jumlah karyawan yang didukung dengan majunya berbagai ilmu pengetahuan serta teknologi yang berkembang di suatu organisasi kesehatan termasuk rumah sakit yang mempunyai alur dan standar dalam pemakaian

alat kesehatan atau alat kerja tidak akan menghasilkan ketercapaian target program kerja tanpa adanya peran sumber daya yaitu manusia yang menjalankan secara manual walaupun tidak dapat menghindari *human error* (Afnita dkk., 2022)

Rumah sakit swasta maupun milik pemerintah yang terdapat di setiap Kabupaten pasti membutuhkan sumber daya manusia yang dijadikan karyawan, salah satu rumah sakit swasta di Kabupaten Kebumen adalah Rumah Sakit PKU Muhammadiyah di Gombong. Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong adalah salah satu rumah sakit rujukan pemerintah daerah untuk menangani penyakit tbc, bedah jantung, dan covid-19 sehingga banyak dikunjungi oleh pasien. Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong adalah salah satu rumah sakit swasta milik yayasan Muhammadiyah yang selalu ramai dikunjungi oleh para pasien sehingga dibutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja yang baik (Mustikaningsih, 2022).

Menurut Mustikaningsih (2022) selaku HRD Penilaian kinerja karyawan pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong ini ada tiga yaitu, EKP (Evaluasi Kinerja Karyawan), AIK (Al Islam dan Kemuhammadiyah), dan OPPE (*On Going Professional Practice Evaluation*). Pada sistem penilaian kinerja EKP ini ditujukan untuk semua karyawan dengan penilaian akhlaq, kerjasama, prestasi kerja, kejujuran, ketaatan, kreativitas, tanggungjawab, sedangkan penilaian AIK yaitu dengan penilaian kehadiran dan penguasaan materi sesuai dengan jabatannya masing-masing, selanjutnya penilaian kinerja dengan menggunakan OPPE, penilaian

ini dikhususkan kepada profesi namun penilaian kinerja dengan menggunakan OPPE ini masih belum sempurna, karena hanya perawat, bidan dan dokter saja substansi lainnya masih belum menggunakan penilaian kinerja ini.

Fenomena pada kinerja karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah menurut HRD Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong (2022) berdasarkan penilaian EKP beberapa karyawan masih belum bekerja sesuai SOP (Standar Operasional Pekerjaan). Namun semua karyawan sudah dilatih terkait *service excellent* dengan paradigma tamu yang dimana pegawai harus siap melayani pasien dengan baik, 85% karyawan sudah menerapkan paradigma tamu ini sehingga kinerja karyawan RS PKU Muhammadiyah Gombong bisa dikatakan sudah baik. Dengan begitu, kinerja karyawan menjadi tolak ukur bagi rumah sakit untuk menilai kemampuan, produktivitas serta memberi informasi yang bermanfaat bagi hal yang berkaitan dengan karyawan. Dalam upaya meningkatkan kinerja, berbagai cara harus ditempuh oleh pihak Rumah Sakit agar tenaga kerja bersedia melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan benar sehingga mempunyai dedikasi yang tinggi untuk pasien. Salah satu cara yang ditempuh adalah meningkatkan Budaya Kerja kepada pegawai dalam rangka meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya kerja. Menurut Sembiring dan Winarto, (2020) Ada beberapa faktor budaya kerja yang kuat dan positif akan membantu meningkatkan kinerja karena

memberi struktur dan kontrol yang dibutuhkan tanpa harus berpedoman pada birokrasi formal yang terkadang kaku dan dapat menghambat motivasi dan inovasi. Menurut Wahyuningsih dkk., (2018) Budaya Kerja secara umum, dapat dimaknai sebagai seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi berbagai masalah baik internal maupun eksternal.

Fenomena Budaya Kerja pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong menurut HRD Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong (2022) yaitu semua karyawan melakukan apel di hari senin dan pengajian rutin pada hari senin dan selasa, karyawan juga selalu mengadakan *meeting morning* sebelum bekerja meskipun masih ada beberapa yang tidak mengikutinya dikarenakan ada kesibukan lain seperti sedang tugas piket. Penelitian ini didukung dengan berdasarkan hasil penelitian terdahulu oleh, Shodikin (2018), Srisinto (2018), Sofyandi (2022), Sanjaya (2020), Goni dkk (2021) menyatakan bahwa Budaya Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Karyawan. Berbeda dengan penelitian Borman (2021), Tambani (2022) dan Mukson (2019) yang menyatakan bahwa budaya kerja tidak memiliki berpengaruh terhadap kinerja.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja adalah kepribadian karyawan. Menurut Indriyani (2018) Kepribadian seseorang dapat menunjang keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan, sebagai contoh jika bukan tipe orang yang ramah, seseorang akan mengalami kesulitan untuk bekerja di

bidang jasa pelayanan dalam hal ini ialah jasa pelayanan kesehatan yang terdapat pada rumah sakit. Menurut Tawal dkk (2017) Kepribadian merupakan salah satu variabel psikologis yang banyak dikaji dalam hubungannya dengan perilaku kerja. Faktor Kepribadian inilah yang akan memperlancar seseorang dalam pekerjaannya.

Fenomena dari kepribadian karyawan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong dari hasil wawancara dengan HRD Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong (2022) yaitu karyawan masih banyak yang mengeluh, karyawan sering melakukan penundaan pekerjaan, dan karyawan belum sepenuhnya melakukan tanggung jawab pekerjaannya sesuai norma-norma yang telah diberlakukan. Penelitian ini didukung dengan berdasarkan hasil penelitian terdahulu oleh Ahmad (2022), Sari dkk (2020), Novrianto (2021), Tekege dkk., (2018), Octavia dkk (2020), menyatakan bahwa Kepribadian memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Berbeda dengan penelitian Putranti (2018), Kaparang (2019), yang menyatakan bahwa kepribadian tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja berikutnya adalah *Self Esteem*. Menurut Putra & Wulandari (2021), Kinerja yang baik selalu berawal dari diri pegawai itu sendiri. Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari dirinya, dimana salah satunya adalah *Self Esteem*. Reasoner (2017) menjelaskan bahwa individu dengan *Self Esteem* rendah sering kali mengalami depresi dan ketidakbahagiaan memiliki tingkat kecemasan tinggi, menunjukkan implus-implus agresivitas yang lebih besar,

mudah marah dan mendendam, serta selalu menderita karena ketidakpuasan akan kehidupan sehari-hari. *Self Esteem* adalah penilaian individu terhadap dirinya sendiri, dimana hal ini ditunjukkan dengan sikap positif dan negatif dalam melakukan sesuatu. Pegawai yang tidak dapat menilai dirinya dengan positif akan berdampak pada pekerjaannya sehingga dapat menurunkan kinerjanya.

Fenomena dari *Self Esteem* di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong dari hasil wawancara dengan HRD Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong (2022) adalah masih banyak karyawan yang tidak percaya diri atas kemampuannya, karyawan menganggap rendah kualitas dirinya, dan karyawan tidak yakin kepada dirinya sendiri. Namun semua karyawan sudah ditempatkan sesuai kualifikasi dan jabatannya masing-masing, sehingga tidak ada karyawan yang merasa bahwa dirinya tidak sesuai dengan pekerjaannya. Penelitian ini didukung dengan berdasarkan hasil penelitian terdahulu oleh Chairunnisah dkk., (2021), Langi dkk., (2022), Wulandari dkk., (2020), Kholiq dkk (2021) yang menyatakan bahwa *Self Esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berbeda dengan penelitian Sembiring (2021) yang menyatakan bahwa *Self Esteem* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Faktor keempat yang mempengaruhi kinerja adalah *Team Work*. *Team Work* adalah pengelompokan yang terjadi diantara makhluk-mahluk hidup yang kita kenal. Kerja sama atau belajar bersama adalah proses beregu (berkelompok) dimana anggota-anggotanya mendukung dan saling

mengandalkan untuk mencapai suatu hasil mufakat. (Thomas, 2019). Menurut Lewis (2014) Kerjasama atau *Team Work* adalah pengelompokan yang terjadi diantara makhluk-makhluk hidup yang kita kenal. Kerjasama atau belajar bersama adalah proses beregu (berkelompok) dimana anggota-anggotanya mendukung dan saling mengandalkan untuk mencapai suatu hasil mufakat. Kerja sama yang baik antar masing-masing anggota tim, dapat mendorong Rumah Sakit untuk bekerja secara efektif dan efisien dalam memberi pelayanan kepada pasien. Oleh karena itu banyak Rumah Sakit menyadari pentingnya *Team Work* bagi karyawannya.

Fenomena *Team Work* di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong dari hasil wawancara dengan HRD Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong (2022) menyatakan ada beberapa karyawan yang belum bisa bekerjasama dengan baik, dikarenakan perbedaan pendapat. Tetapi mereka saling mengingatkan satu sama lain jika terjadi hal-hal yang tidak sesuai dengan peraturan, dan mereka sudah menjalankan tugas sesuai tim masing-masing. Penelitian ini didukung dengan berdasarkan hasil penelitian terdahulu oleh Devi dkk (2022), Utari (2022), Yasa dkk., (2021), Parta & Mahayasa (2021), Simonangkir (2022) *Team work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Yuwana (2020) yang menyatakan bahwa *Team Work* atau kerjasama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian permasalahan dan juga *research gap*, penelitian ini merupakan jenis penelitian pengembangan dari penelitian terdahulu milik

Gailea dkk., (2018) dengan variabel budaya kerja, kepribadian dan *self esteem* dengan hasil penelitian positif signifikan. Peneliti menambahkan variabel *team work* berdasarkan penelitian Wulandari dkk., (2020) dengan variabel *self esteem, empowerment dan team work* dengan hasil penelitian positif signifikan. Peneliti menggunakan variabel *team work* sebagai variabel yang ditambahkan, dikarenakan karyawan tidak bisa bekerja sendiri untuk mengobati pasien, mulai dari pendaftaran sampai pembayaran dibutuhkan lebih dari satu orang sehingga, variabel *team work* ini sangat cocok sebagai variabel pengembang.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Budaya Kerja, Kepribadian, *Self Esteem* dan *Team Work* terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong.**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah budaya kerja, kepribadian, *self esteem* dan *team work* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong?
2. Apakah budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong?
3. Apakah kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong?

4. Apakah *self esteem* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong?
5. Apakah *team work* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong?

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan perumusan masalah diatas, pembatasan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Penelitian ini hanya berfokus pada variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan dan variabel independen (X) yaitu budaya kerja (X1), kepribadian (X2), *self esteem* (X3) dan *team work* (X4).
2. Penelitian ini dibatasi pada karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong selain Dokter.
3. Penelitian ini dilakukan mulai bulan Oktober tahun 2022 sampai dengan bulan Maret 2023.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis budaya kerja, kepribadian, *self esteem* dan *team work* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong.
2. Untuk menganalisis budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong.

3. Untuk menganalisis Kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong.
4. Untuk menganalisis *self esteem* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong.
5. Untuk menganalisis *team work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong.

E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut maka diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak antara lain:

a. Manfaat Praktis

1. Pimpinan Rumah Sakit

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan yang dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam menentukan kebijakan atau strategi peningkatan Rumah Sakit untuk membantu budaya kerja, kepribadian, *self esteem* dan *team work* sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Karyawan Rumah Sakit

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan evaluasi bagi karyawan Rumah Sakit agar dapat bekerja dengan optimal sehingga dapat mewujudkan tujuan perusahaan secara bersama – sama.

3. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharap menjadi sumbangsih terhadap perkembangan ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia serta

sebagai bahan informasi dan juga dapat digunakan sebagai bahan referensi dalam penelitian selanjutnya.

b. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini menggunakan teori keseimbangan dari Waxley dan Yukl (1997) teori ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang mengkaji tentang budaya kerja, kepribadian, *self esteem* dan *team work*.

