

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Perkembangan manajemen pada suatu instansi di era globalisasi sekarang ini tidak akan terlepas dari komponen utama sebagai penggerak sistem manajemen. Setiap instansi pasti akan mengerakkan Sumber Daya Manusia yang dimilikinya untuk melakukan berbagai macam hal dalam menjalankan sistem manajemen, sehingga segala pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang dimilikinya dapat berjalan secara maksimal. Adapun perihal awal yang harus dilakukan oleh instansi yaitu mengerakkan Sumber Daya Manusia yang dimiliki agar bekerja sesuai dengan Visi dan Misi. Selain itu instansi juga perlu melakukan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan agar memahami pekerjaan yang harus dilakukan dan memahami tujuan yang dimiliki oleh instansi.

Pimpinan dan karyawan memiliki tugas yang sama untuk mengembangkan instansi dan berusaha untuk selalu meningkatkan produktifitas kerjanya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Oleh karena itu perlu terciptanya budaya organisasi yang memberikan kenyamanan kepada karyawan dan perlu adanya kolaborasi baik secara individu dengan individu lainya maupun antar kelompok sehingga menciptakan keterikatan atau kohesivitas karyawan, melalui budaya organisasi dan kohesivitas karyawan maka karyawan akan loyal terhadap instansi. Karyawan

yang loyal terhadap instansi tentunya akan memberikan peningkatan terhadap kinerja karyawan.

Dewasa ini budaya organisasi memiliki peran yang penting dalam memberikan kenyamanan bagi karyawan, oleh karenanya budaya organisasi merupakan salah satu komponen yang tidak dapat dilepaskan di dalam sistem manajemen. Robbins dan Judge (2008:256) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem yang menjadi pandangan bersama dan dirasakan oleh setiap pimpinan dan karyawan. Selain itu di dalam organisasi terdapat suatu asumsi yang tidak dapat dibantah oleh karyawan, karena semua itu adalah sesuatu yang sudah biasa dilakukan di dalam organisasi atau bahkan sengaja diciptakan oleh pimpinan (Laudon dan Laudon, 2012:100).

Praktik dilapangan menjelaskan bahwa terdapat sebuah budaya yang senantiasa memberikan keterikatan antara satu individu dengan individu lainnya. Keterikatan tersebut biasanya terdapat pada instansi yang mempunyai budaya kerja berkelompok atau kerja tim. Keterikatan kelompok tersebut dapat disebut sebagai kohesivitas karyawan, di mana kohesivitas karyawan yaitu suatu sikap seorang individu di dalam suatu kelompok untuk terikat di dalam kelompok tersebut karena kelompok tersebut memberikan dampak yang baik terhadap emosional dan kenyamanan bagi karyawan tersebut (Robbins, 2012).

Kenyamanan yang dirasakan oleh karyawan tersebut kemudian berdampak pada kesediaan karyawan untuk tetap loyal terhadap instansi dan bersedia untuk bertahan di dalam instansi pada kondisi apapun. Loyalitas karyawan memang berkaitan erat dengan kondisi psikologis atau perasaan dari

seorang karyawan dalam meningkatkan kondisi emosional bagi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Secara garis umum Rumah Sakit 'Aisyiyah Kudus merupakan instansi di bidang kesehatan yang senantiasa mengedepankan unsur organisasi yang terorganisir dari tingkat Pusat, Wilayah, dan Daerah. Rumah Sakit 'Aisyiyah Kudus senantiasa patuh mengikuti setiap instruksi yang diberikan oleh Pimpinan Organisasi di atasnya dan akan selalu dijalankan oleh setiap karyawan yang ada di Rumah Sakit 'Aisyiyah Kudus. Oleh sebab itu Budaya Organisasi di Rumah Sakit 'Aisyiyah Kudus sudah berjalan cukup baik. Pada kesempatan kali ini peneliti ingin melakukan penelitian terkait Budaya Organisasi yang ada di Rumah Sakit 'Aisyiyah Kudus. Permasalahan yang muncul yaitu sudah atau belumkah Budaya Organisasi berjalan dengan baik di Rumah Sakit 'Aisyiyah Kudus.

Begitu juga pada keterikatan karyawan atau kohesivitas karyawan yang ada di Rumah Sakit 'Aisyiyah Kudus. Kohesivitas karyawan dari setiap unit masih di rasa sangat bagus dan berjalan dengan baik. Peneliti ingin melakukan penelitian terkait dengan pengaruh kohesivitas kelompok secara lebih luas antara satu kelompok dengan kelompok yang lain. Sehingga permasalahan adalah seberapa besarkah pengaruh kohesivitas kelompok ini berjalan pada setiap kelompok dan ketika terdapat hubungan baru dari kelompok satu dengan kelompok yang lainnya.

Sumber Daya Manusia sebagai komponen penting di dalam instansi jelas sekali membutuhkan aspek-aspek pendukung yang dapat memberikan

peningkatan produktifitas pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan sendiri sebagai bentuk dari output hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Output dari kinerja karyawan sendiri memiliki variasi yang bermacam-macam tergantung pada kemampuan dan kondisi yang memberikan pengaruh pada karyawan tersebut dalam bekerja.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Kinerja Karyawan yang baik atau produktif merupakan perihal yang tentunya sangat diinginkan oleh setiap instansi dalam menghadapi persaingan yang cukup ketat di era sekarang ini. Perlu diketahui juga bahwa sekarang ini setiap instansi dapat dengan mudah mendapatkan karyawan, bahkan setiap kali instansi melakukan rekrutmen pasti para pelamar pekerjaan akan ramai untuk mendaftarkan dirinya untuk dapat bekerja di instansi tersebut. Baik pelamar fresh graduate maupun pelamar yang sudah ahli pada suatu bidang tertentu.

Pada kesempatan kali ini penelitian berterkait pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dan Loyalitas Karyawan yang ada di Rumah Sakit 'Aisyiyah Kudus. Permasalahan yang muncul yaitu sudah atau belumkah dan seberapa besar Budaya Organisasi berjalan dengan baik di Rumah Sakit 'Aisyiyah Kudus.

Selanjutnya adalah berkaitan dengan seberapa besarkah pengaruh kohesivitas kelompok ini berjalan pada setiap kelompok dan ketika terdapat hubungan baru dari kelompok satu dengan kelompok yang lainnya.

Salah satunya adalah karena pengaruh dari budaya organisasi yang terdapat pada suatu instansi. Terkadang kita temui pada suatu instansi memiliki

budaya organisasi yang tidak memberikan kenyamanan kepada karyawannya dalam bekerja atau faktor-faktor lainnya yang menjadikan kinerja karyawan tidak produktif dan justru dapat memberikan dampak yang buruk baik instansi.

Berdasarkan uraian rumusan masalahnya di atas, maka yang menjadi pertanyaan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan pada RS 'Aisyiyah Kudus ?
2. Bagaimana pengaruh Kohesivitas Kelompok terhadap Loyalitas Karyawan pada RS 'Aisyiyah Kudus ?
3. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada RS 'Aisyiyah Kudus ?
4. Bagaimana pengaruh Kohesivitas Kelompok terhadap Kinerja Karyawan pada RS 'Aisyiyah Kudus ?
5. Bagaimana pengaruh Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada RS 'Aisyiyah Kudus ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

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

1. Untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan pada RS 'Aisyiyah Kudus.
2. Untuk menganalisis pengaruh Kohesivitas Kelompok Terhadap Loyalitas Karyawan pada RS 'Aisyiyah Kudus.

3. Untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada RS ‘Aisyiyah Kudus.
4. Untuk menganalisis pengaruh Kohesivitas Kelompok Terhadap Kinerja Karyawan pada RS ‘Aisyiyah Kudus.
5. Untuk menganalisis pengaruh Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada RS ‘Aisyiyah Kudus.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan ide gagasan di dalam Manajemen Sumber Daya Manusia yang memiliki kaitan erat dalam rangka meningkatkan loyalitas karyawan melalui pengaruh Budaya Organisasi, Kohesivitas Kelompok dan Loyalitas Karyawan.

2. Secara Praktis

- a) Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan solusi dari setiap masalah yang berkaitan erat dengan Kinerja Karyawan. Sehingga dapat meningkatkan Kinerja Karyawan Sumber Daya Manusia yang dimiliki.

- b) Bagi Organisasi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pandangan dan ide gagasan bagi organisasi masyarakat untuk menciptakan kondisi

organisasi yang dapat berdampak pada peningkatan loyalitas dan kinerja anggota.

c) Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam melakukan pengembangan penelitian dengan topik yang sama. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat lebih mencari tau faktor-faktor apa saja yang berkaitan erat dalam rangka meningkatkan Kinerja karyawan.

