

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi merupakan suatu sistem perserikatan formal, berstruktur dan terkoordinasi dari kelompok orang yang bekerjasama dalam mencapai tujuan tertentu (Hasibuan 2013). Tujuan didirikannya organisasi adalah untuk mencari keuntungan dan peluang besar bagi organisasi tersebut serta untuk mencapai tujuan bersama dengan cara menjalin kerja sama, tetapi selain untuk mencari keuntungan organisasi juga sering menghadapi tantangan internal maupun eksternal. Setiap tantangan tersebut di perlukan adanya strategi yang baik demi menjaga kinerja perusahaan untuk tetap kompetitif, akan tetapi perusahaan yang kompetitif harus didukung oleh SDM yang memadai dan memenuhi standart perusahaan karena selain menangani masalah keahlian dan keterampilan, agar mendapatkan kinerja terbaik didalam perusahaan MSDM juga berkewajiban membangun perilaku kondusif.

Menurut Wibowo (2010) seperti di era globalisasi sekarang ini tekanan kompetitif didalam dunia bisnis menuntut suatu perusahaan untuk memikirkan cara perusahaan untuk beradaptasi dengan lingkungan yang senantiasa berubah - ubah. Persaingan bisnis perusahaan harus tetap kompetitif karena demi menjaga eksistensi serta menjadikan perusahaan lebih unggul dibandingkan dengan perusahaan yang lain dengan demikian harus meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik. Kinerja organisasi sangat ditentukan oleh kinerja karyawannya, semakin baik kinerja karyawan tersebut maka semakin baik pula kinerja organisasinya.

Menurut Wibowo (2010) Kinerja organisasi merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh suatu organisasi / perusahaanserta tercapainya tujuan organisasi / perusahaan itu sendiri yang berarti kinerja suatu organisasi / perusahaan dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana organisasi / perusahaan tersebut dapat mencapai tujuanyang sudah ditetapkan sebelumnya. Menurut Bastian (2011) Kinerja merupakan suatu gambaran tentang hasil pencapaian maupun tingkatan dari sebuah proses pelaksanaan baik program kegiatan maupun kebijakan dalam rangka mewujudkan hal-hal yang ada dalam strategi suatu organisai / perusahaan yakni visi, misi, tujuan dan sasaran yang jelas untuk membangun suatu organisasi / perusahaan yang baik dari sebelumnya. Tingkatan kinerja suatu organisasi / perusahaan dapat dilihat dari sejauh mana organisasi / perusahaan tersebut mampu mencapain visi, misi tujuan dan sasaran, yang telah ditetapkan oleh organisasi / perusahaan. Setiap perusahaan memiliki strategi yang berbeda-beda dan strategi yang matang harus mampu menciptakan keunggulan suatu organisasi / perusahaan agar lebih kompetitif supaya untuk meningkatkan kinerja setiap perusahaan.

Menurut Hasibuan (2009) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dihasilkan oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas / pekerjaannya dengan tanggungjawab yang telah diberikan kepada karyawan tersebut. Kinerja juga mencakup segi usaha, potensi, loyalitas, moral kerja dan kepemimpinan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting bagi suatu organisasi / perusahaan tersebut, karena dapat menjadi suatu indikator dari kontribusi yang diberikan karyawan untuk perusahaan. Karyawan yang memiliki kontribusi yang positif contohnya mampu

mengembangkan dan memberikan inovasi baru dari kinerja setiap bidang karyawan tersebut, dapat bekerja secara sehingga dapat membawa dampak pada keberhasilan perusahaan yang bersangkutan, karyawan yang berkontribusi positif atau tidak akan tercemindari dari kinerja yang dihasilkan. Kinerja karyawan sangat penting dalam menentukan performa perusahaan dengan adanya kinerja yang sesuai dengan SOP (Standart Operasional Prosedur) yang telah ditetapkan perusahaan sangat berpengaruh terhadap perkembangan dan kemajuan perusahaan untuk kedepannya, pada dasarnya kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai dengan standart yang telah ditetapkan akan tetapi didalam kinerja tersebut mesti harus memiliki beberapa kriteria agar meningkatnya produktifitas sehingga apa yang diharapkan perusahaan tersebut bisa berjalan sesuai apa yang diinginkan. Beberapa cara untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu Penerapan Teknologi Informasi, Budaya Organisasi Islam, dan pelatihan kerja.

Penerapan teknologi informasi merupakan perusahaan yang mengimplementasikan penggunaan teknologi didalam setiap kerja operasional perusahaan sehingga teknologi tersebut bisa membantu karyawan untuk optimal dalam bekerja (Muzakki, 2016). Teknologi Informasi juga diterapkan di Rumah Sakit menurut Sutabri (2014) teknologi informasi merupakan teknologi yang dapat digunakan untuk memproses, mengolah data, menyusun, mendapatkan, memanipulasi dan menyimpan suatu data untuk menghasilkan informasi yang berkualitas (relevan, akurat dan tepat waktu), dan dapat digunakan untuk keperluan suatu organisasi atau perusahaan sehingga dapat menjadi informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan. Salah satu cara penerapan teknologi

informasi di rumah sakit adalah dengan menggunakan komputer untuk mengolah data dan memproses data, teknologi komunikasi digunakan agar data dapat disebar luaskan dan diakses secara global dan sistem jaringan untuk menghubungkan satu komputer dengan komputer lainnya sesuai dengan kebutuhan masing-masing perusahaan. Dengan kecanggihan teknologi seperti saat ini memiliki perkembangan yang sangat pesat bahkan mampu menghasilkan beranekaragam teknologi dan sistem yang dirancang untuk membantu pekerjaan manusia dalam menghasilkan kualitas informasi terbaik. Berbagai macam teknologi tersebut yang dapat memberikan kemudahan bagi para pengguna teknologi dalam mengimplementasikannya. Organisasi atau perusahaan yang memiliki teknologi informasi yang lebih canggih dan didukung oleh aplikasi pendukung teknologi modern, diharapkan dapat memberikan dampak positif bagi kelangsungan kinerja karyawan perusahaan. Apabila tidak menguasai teknologi informasi tersebut maka akan menjadi pemborosan, dikarenakan mahalanya teknologi yang telah dibeli sehingga apabila tidak dipakai dengan maksimal maka menjadi hal yang sangat sia-sia.

Faktor lain yang diduga mampu meningkatkan kinerja karyawan adalah budaya organisasi islam. Menurut Hakim (2011) budaya organisasi islam merupakan budaya suatu organisasi yang memiliki suatu kepercayaan dan sistem yang telah dianut bersama-sama yang berinteraksi dengan individu-individu didalam suatu organisasi tersebut, serta struktur organisasi dan sistem pengawasan yang didasarkan pada prinsip dan nilai ajaran islam. Terbentuknya perilaku melalui budaya organisasi yang islami akan terwujud kinerja perusahaan yang lebih baik. Budaya organisasi yang kuat akan memberikan

dampak yang positif bagi perusahaan. Keunggulan suatu perusahaan atau organisasi ditentukan dengan unggul tidaknya budaya organisasi yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Penelitian yang mendukung argumentasi tersebut adalah Hakim (2011) yang mengatakan bahwa budaya organisasi islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain penerapan teknologi informasi dan budaya organisasi islam, pelatihan kerja juga diduga mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Rivai (2013) pelatihan kerja adalah segala upaya untuk meningkatkan kualitas SDM karyawan. Pelatihan kerja sangat membantu karyawan untuk memahami suatu pengetahuan serta penerapannya, guna meningkatkan keahlian, kemampuan keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan oleh organisasi / perusahaan agar sesuai dengan tujuannya awal perusahaan / organisasi tersebut. Pelatihan kerja juga merupakan salah satu proses secara sistematis untuk mengubah kepribadian dan tingkah laku seorang karyawan agar mencapai tujuan organisasi yang diinginkan. Menurut rivai (2013) pelatihan kerja berkaitan dengan keahlian, keterampilan dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Untuk mengatasi kompetensi atau rendahnya pengetahuan karyawan terhadap pekerjaannya, Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun telah mengadakan pelatihan. Bentuk pelatihan di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah ini antara lain pelatihan khusus manajemen administrasi perkantoran modern, MFK (Manajemen Fasilitas dan Keselamatan), BHD (Bantuan Hidup Dasar), K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja), KRS (Keselamatan Pasien Rumah Sakit), PPI (Pencegahan dan Pengendalian Infeksi).

Pelatihan kerja yang telah dilaksanakan tersebut diharapkan mampu menunjang prestasi karyawan, karena tujuan dari pelatihan kerja itu sendiri adalah meningkatkan pemahaman, kemampuan, dan keahlian akan fungsi dan tugas dari seorang karyawan, dengan adanya pelatihan kerja maka pada pelaksanaan fungsi dan tugasnya tersebut akan semakin lebih baik. Pelatihan kerja juga berpengaruh terhadap perbaikan dan pengembangan tingkah laku, sikap, cara bekerja, pengetahuan, serta moral karyawan sehingga menciptakan prestasi-prestasi kerja yang lebih baik dan mendapatkan hasil yang maksimal sesuai dengan standart perusahaan maupun organisasi masing-masing.

Penelitian ini dilakukan di Rumah sakit Islam Siti Aisyah Madiun Jalan Mayjen Sungkono No. 38-40, Nambangan Lor, Kec. Manguharjo, Kota Madiun Jawa Timur, karena berdasarkan hasil observasi peneliti menemukan bahwa kinerja karyawan Rumah sakit Islam Siti Aisyah Madiun mengalami penurunan dibuktikan berdasarkan data dari bidang struktural administrasi yang diolah menggunakan OPPE (*On Going Professional Practice Evaluation*) dan FPPE (*Fokused Professional Practice Evaluation*). Menurut OPPE dan FPPE kinerja karyawan yang sangat baik berada pada presentase 80 – 100 dan kinerja yang baik berada pada presentase 60 -79 sedangkan presentase 30 – 59 kurang baik dan dibawah presentase 29 sangat buruk.

Selama 3 tahun terakhir presentase kinerja mengalami fluktuatif. Pada tahun 2017 mengalami kenaikan sebesar 5,6% karena Rumah Sakit tersebut mempunyai program rutin melaksanakan pelatihan kerja karyawan sesuai dengan bidangnya, serta karyawan juga mendapat binaan rohani setiap bulannya dan penggunaan teknologi informasi yang mendukung.

Tahun 2018 mengalami penurunan sebesar 21,7% disebabkan karena pergantian Direksi dan peremajaan structural sehingga pelatihan kerja tidak sesuai dengan penempatan dan kemampuan karyawan. Sedangkan penilaian tahun 2019 tidak terjadi kenaikan maupun penurunan, perlu ditingkatkan kembali pelatihan kerja yang sesuai dengan bidang karyawan tersebut serta untuk tuntutan zaman seperti sekarang ini sangat perlu disertai dengan teknologi informasi yang lebih mendukung agar pekerjaan lebih mudah, cepat, akurat dan tepat waktu. Berdasarkan fenomena atau fakta tersebut peneliti tertarik untuk mengambil penelitian dengan judul “Pengaruh Penerapan Teknologi Informasi, Budaya Organisasi Islam Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Struktural Administrasi Di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka rumusan permasalahan yang menjadi pokok bahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Penerapan Teknologi Informasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun?
2. Apakah Budaya Organisasi islam berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun?
3. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun?
4. Apakah Penerapan Teknologi informasi, Budaya Organisasi Islam dan Pelatihan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Penerapan Teknologi Informasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun
2. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi Islam secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun
3. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun.
4. Untuk mengetahui apakah Pengaruh Teknologi Informasi, dan Pelatihan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak antara lain :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini berguna sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana, serta penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wawasan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) khususnya yang berhubungan dengan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh penerapan teknologi informasi, budaya organisasi islam dan pelatihan kerja.

2. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan serta dapat dijadikan sebagai referensi untuk melakukan penelitian yang sejenis.

3. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan manajemen rumah sakit untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui perwujudan variable yang mempengaruhinya.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan atau referensi bagi peneliti dimasa datang ketika ingin meneliti mengenai kinerja karyawan dengan menggunakan variable penerapan teknologi informasi, budaya organisasi islam dan pelatihan kerja.



