

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pertumbuhan dan Perkembangan adalah komitmen RSUD Wajak Husada untuk menghadirkan fasilitas layanan kesehatan yang terdepan dan memadai bagi masyarakat. Memiliki fasilitas yang lengkap saja tak cukup untuk membuat pasien puas saat berobat di sebuah rumah sakit. Oleh karena itu RSUD Wajak Husada berupaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, melalui disiplin kerja. Disiplin kerja sangat penting karena dengan karyawan yang mempunyai disiplin kerja maka akan menghasilkan kualitas kerja, kuantitas kerja dan waktu kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan (Wairooy, 2017)

Di era digitalisasi saat ini, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan masalah utama yang dapat mempengaruhi seluruh sektor kehidupan, hal ini disebabkan perkembangan cukup pesat terhadap teknologi yang mengharuskan manusia untuk terus *update* mengenai *trend* yang ada serta penguasaan *digital skill* untuk bertahan dan mampu bersaing dalam dunia kerja (Baharrudin, 2021).

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi. Baik itu organisasi dalam skala besar seperti sebuah negara maupun dalam skala yang lebih kecil seperti sebuah organisasi. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia merupakan penggerak seluruh aktivitas yang ada dalam organisasi tersebut. Sumber daya manusia berperan sebagai pemikir, perencana dan pelaksana seluruh aktivitas yang ada dalam organisasi. Oleh karena itu organisasi membutuhkan manajemen sumber daya manusia yang mampu mengelola seluruh sumber daya organisasi agar dapat berfungsi sesuai dengan apa yang diharapkan organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta. (Ahmad & Fikri, 2019).

Teknologi informasi adalah suatu dari jenis teknologi yang berbentuk peralatan teknis dan berfungsi untuk memproses dan menyampaikan informasi. Teknologi informasi termasuk serangkaian peralatan yang berfungsi sebagai alat untuk memproses data atau informasi, alat bantu, alat manipulasi dan alat pengelolaan informasi. (Sutopo, 2012) Teknologi di era globalisasi ini mengalami perkembangan yang sangat cepat, hal tersebut ditandai dengan peralatan teknologi yang semakin canggih dan jangkauan yang lebih luas. Dengan kemajuan teknologi informasi maka kegiatan yang dilakukan oleh manusia dapat terselesaikan secara efektif dan efisien serta mendapatkan hasil yang maksimal.

Permasalahan yang timbul dapat diatasi jika SDM yang bersangkutan mempunyai digital skill untuk menggunakan teknologi yang sudah ada, tanpa adanya kapabilitas atau digital skill yang dibutuhkan, maka akan terjadi banyak masalah yang timbul di dalam instansi atau organisasi itu sendiri, dengan adanya dampak daya saing antar SDM lain. Kapabilitas atau skill untuk dapat menggunakan teknologi yang ada, akan sangat menguntungkan bagi individu itu sendiri maupun instansi. Memaksimalkan digital skill akan membuat individu menjadi efisien dalam bergerak dibidang apapun. Hal ini disebabkan karena era digital tidak lepas dari pengaruh teknologi dan akan mempermudah SDM tersebut dalam berbagai bidang ataupun dapat juga digunakan sebagai nilai penting jika SDM tersebut ingin masuk ke dalam organisasi ataupun instansi (Sofwan & Maya, 2021).

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya perusahaan, pegawai dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya memiliki disiplin yang baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit. Karena banyak faktor yang mem-pengaruhinya (Ade Muslimat, Januari 2021).

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena pegawai memiliki kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja karyawan secara langsung berpengaruh terhadap citra perusahaan dimata masyarakat luas. Kinerja karyawan yang baik menentukan pencapaian produktifitas perusahaan. Namun faktanya tidak

semua karyawan memiliki kinerja yang bagus, masih ada karyawan yang memiliki kinerja yang tidak sesuai dengan harapan perusahaan (Yuliyanti, Istiatin, & Aryati, Juli 2017).

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah disiplin kerja seperti tujuan dan kemampuan, balas jasa, sanksi hukum, ketegasan serta hubungan kemanusiaan dan kompensasi seperti gaji, bonus dan tunjangan bagi karyawan berprestasi. Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, patuh dan taat pada peraturan-peraturan yang berlaku. Disiplin kerja sangat penting karena dengan karyawan yang mempunyai disiplin kerja maka akan menghasilkan kualitas kerja, kuantitas kerja dan waktu kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. (Wairooy, 2017)

Salah satu yang mendasari dilakukannya penelitian ini karena ditemukannya research gap pada beberapa penelitian sebelumnya dengan variabel yang sama ataupun berkaitan dengan penelitian ini. Dalam penelitian (Nailul & Sri, 2022) memberikan hasil bahwa disiplin kerja negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan (Jasman & Silva, 2019) yang menunjukkan bahwa secara parsial diketahui disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sama halnya dengan hasil penelitian (Jufrizen, 2021) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan. Demikian pula dengan hasil penelitian (Prince, 2016) menunjukkan employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian (Tri & Asmanita, 2020) yang menunjukkan bahwa meningkat atau tidaknya variabel employee engagement sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian mengenai latar belakang di atas penulis akan melakukan penelitian lebih dalam mengenai “Pengaruh Adaptasi digital dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Wajak Husada, dengan Employee Engagement sebagai variabel Mediasi”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat di rumuskan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Apakah Adaptasi Digital berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

3. Apakah Employee Engagement dapat memediasi Adaptasi Digital terhadap kinerja karyawan ?
4. Apakah employee engagement dapat memediasi Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan ?
5. Apakah employee engagement berpengaruh terhadap kinerja karyawan

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Menganalisis pengaruh Adaptasi Digital terhadap kinerja karyawan
2. Menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan
3. Menganalisis bagaimana Employee Engagement dapat memediasi pengaruh Adaptasi Digital terhadap kinerja karyawan
4. Menganalisis bagaimana Employee Engagement dapat memediasi Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan.
5. Menganalisis pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan akan membawa manfaat bagi banyak pihak, diantaranya sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi wawasan tambahan khususnya mengenai topik yang dibahas dalam penelitian.
 - b. Sebagai referensi, literasi pendukung dan inspirasi bagi para cendekia dalam mencetuskan ide dan gagasan dalam penelitian selanjutnya.
2. Manfaat Praktis

Sebagai referensi dalam pelayanan, dapat menjadi tolak ukur kualitas kinerja karyawan yang baik.

Penelitian ini juga dapat dipergunakan oleh masyarakat luas sebagai referensi dan wawasan tambahan.