

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat menentukan tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Susan, 2019). Perilaku dari setiap anggota organisasi dalam melaksanakan berbagai tugas merupakan pencerminan kinerja pegawai dan keefektifan suatu organisasi. Pada dasarnya setiap pegawai akan mencurahkan segenap kemampuan dan daya pikirannya untuk meningkatkan kinerja mereka. Dalam rangka mewujudkan tugas pegawai, tentu dibutuhkan suatu organisasi pemerintahan dalam pembangunan yang terstruktur sesuai rencana, tetapi mutlak perlu mengikuti zaman yang berkembang kian modern dengan melakukan penyesuaian berdasarkan teori/ilmu manajemen serta instrument yang lebih mutakhir dengan maksud, agar pegawai dapat bekerja sesuai tuntutan zaman yang terus mengalami perubahan (Efendi, 2018).

Perubahan paradigma penyelenggaraan pemerintahan tentu saja harus didukung oleh adanya disiplin, pengetahuan dan keterampilan kerja yang tinggi dari seluruh jajaran yang terkait, karena merubah suatu tatanan lama ke tatanan baru yang menekankan pada aspek kepentingan masyarakat tidak begitu mudah dilakukan secara drastis (Akbar, 2015). Secara garis besarnya, bahwa paradigma sumberdaya aparat pada masa lalu yang ditandai oleh terlalu berpihak kepada

birokrasi serta selalu berorientasi kepada pimpinan dan asal bapak senang, cenderung menjadi kekuatan dari unsur politik tertentu, dan terlalu bersifat birokrasi dan kaku. Dengan keadaan tersebut, maka perubahan sumberdaya pegawai yang dikehendaki masyarakat dewasa ini memerlukan proses untuk mempercepat perubahan sikap dari sumberdaya manusia tersebut (Aripin, 2016).

Kemampuan sumber daya manusia tersebut merupakan salah satu factor penentu dalam keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia yang ada baik secara makro maupun dari segi mikro khususnya dalam lembaga pemerintahan dan lembaga perwakilan rakyat di semua tingkatan. Sumber daya yang digerakkan secara efektif, memerlukan motivasi kerja dengan dorongan moral yang kuat, sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi dengan hasil yang seimbang dengan masukan, dan diolah melalui berbagai perbaikan cara kerja, pengurangan pemborosan waktu dan tenaga kerja serta berbagai input lainnya (Hasibuan, 2018).

Hasilnya tentu akan menunjukkan kemampuan yang lebih baik dan banyak hal yang bisa dihemat seperti pengelolaan anggaran yang efektif dan upaya pencapaian tujuan organisasi yang baik dan efektif. Apabila lembaga pemerintah benar-benar dapat melaksanakan hal tersebut, maka tidak mustahil organisasi pemerintahan akan mampu menghadapi persaingan global. Efektifnya pencapaian kerja dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan pemerintahan dalam organisasi pemerintahan, dipengaruhi oleh sikap, tanggungjawab, inisiatif dan kedisiplinan pegawai yang baik serta tentunya motivasi yang dapat

mengoptimalkan peran dan fungsi aparatur pegawai, maka hal ini tentunya merupakan penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik (Good Governance) akan terwujud (Yekti, 2017).

Aghimien et al (2018) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa digitalisasi telah menjadi konsep yang populer di seluruh dunia saat ini karena kemampuannya menciptakan efisiensi dalam operasi, efektivitas, dan memberikan peluang baru. Industri seperti perbankan, manufaktur, dan ritel semuanya telah memahami manfaat digitalisasi dan telah memasuki masa depan dengan menggunakannya sebagai pendekatan baru untuk memastikan keuntungan dan efisiensi yang kompetitif. Keuntungan menggunakan teknologi digital sebagai bagian dari pengembangan konstruksi sangatlah besar. Faktanya, Hashim et al. (2013) dalam Aghimien et al (2018) mengidentifikasi manfaat penggunaan teknologi digital dalam pengadaan proyek konstruksi antara lain peningkatan kualitas proses, penghematan biaya konstruksi yang memadai, kepuasan klien dan peserta yang memadai, peningkatan daya tanggap dan produktivitas, perluasan pasar, dan penyelesaian proyek di cara yang paling efektif. Berdasarkan uraian studi empiris tersebut, pada penelitian ini teknologi digital (digitalisasi) dipilih sebagai variabel bebas model penelitian.

Pada saat ini dimana kebutuhan akan fleksibilitas dan juga kemudahan akan bekerja meningkat, sangat penting dalam mengimplementasikan teknologi pada hal yang paling mendasar pada pekerjaan, dalam hal ini objeknya adalah absensi pegawai. Tata cara absensi dan penilaian absen tidak berubah sesuai

dengan peraturan yang berlaku, hanya dengan memanfaatkan teknologi, media dan tata cara untuk absen yang berubah. Memanfaatkan gadget yang pastinya setiap pegawai sudah memiliki, serta menerapkan sistem dimana pegawai dapat absen secara mandiri dari gadget masing masing.

Dari observasi di RSUD Ibnu Sina, didapatkan data bahwa masih adanya pegawai yang menemukan kesulitan dalam menggunakan absensi dari gadget masing-masing karena beberapa alasan diantaranya gadget tidak mendukung sistem teknologi terbaru, lupa absensi check out selama lebih dari 3 jam sehingga tidak bisa check out.

Keterampilan pegawai merupakan salah satu faktor dalam usaha mencapai suksesnya pencapaian tujuan organisasi. Tujuan keterampilan kerja yaitu untuk dapat memudahkan suatu pekerjaan dalam penyelesaian setiap pekerjaan secara efektif dan efisiensi tanpa adanya kesulitan hingga akan menghasilkan suatu kinerja pegawai yang baik.

Bagi pegawai yang mempunyai keterampilan kerja yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya pegawai yang tidak terampil akan memperlambat tujuan organisasi. Keterampilan merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan dan hanya dapat diperoleh melalui praktek, baik latihan maupun melalui pengalaman.

Charlesraj and Khan (2018) menyatakan bahwa karena globalisasi, keragaman budaya tumbuh di tempat kerja. Keragaman budaya juga ada di lingkungan proyek konstruksi karena sifat industrinya, di mana kebanyakan

profesional konstruksi terlibat sejak awal hingga serah terima, terutama selama tahap desain dan pelaksanaan. Memahami dan mengelola keragaman budaya dapat memberikan beberapa keuntungan dan mungkin menjadi penting untuk keberhasilan proyek. Di sisi lain, jika tidak dikelola dengan baik maka dapat menimbulkan masalah yang dapat berdampak negatif terhadap keberhasilan proyek. Berdasarkan uraian studi empiris tersebut, pada penelitian ini keragaman budaya dipilih sebagai variabel bebas model penelitian.

Efektivitas merupakan penilaian hasil pengukuran dalam arti tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Efektivitas perlu diperhatikan sebab mempunyai efek yang besar terhadap kepentingan orang banyak. Efektivitas juga dapat dipandang agar pelaksanaan administrasi lebih mencapai hasil seperti apa yang direncanakan, mencapai sasaran tujuan yang ingin dicapai dan lebih berhasil guna.

Secara umum, efektivitas merupakan suatu keadaan yang menunjukkan keberhasilan kerja yang ditetapkan. Selain itu, untuk dapat meningkatkan efektivitas kerja organisasi membutuhkan pegawai yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang keahliannya dan keterampilan kerja yang baik dalam bekerja sehingga pegawai tersebut dengan efektif dalam pelaksanaan tugas yang telah ditanggungjawabkan olehnya maka akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi dan juga dapat meningkatkan kinerja. Pada kondisi di RSUD Ibnu Sina, peneliti masih menemukan beberapa pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas dan fenomena yang ditemukan berdasarkan pengamatan peneliti maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “**Pengaruh Penggunaan Aplikasi Digital, Ketrampilan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik**”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari uraian yang telah dijabarkan pada latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis mencoba merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah penggunaan aplikasi digital berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas kerja pegawai di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik?
2. Apakah ketrampilan kerja berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas kerja pegawai di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik?
3. Apakah budaya kerja berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas kerja pegawai di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik?
4. Apakah penggunaan aplikasi digital, ketrampilan dan budaya kerja berpengaruh secara simultan terhadap efektivitas kerja pegawai di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik?

## **1.3 Batasan Masalah**

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah variabel yang diteliti yaitu:

1. Penggunaan aplikasi digital di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik

2. Keterampilan kerja pegawai RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik
3. Budaya kerja di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik
4. Efektivitas kerja pegawai di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui penggunaan aplikasi digital berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas kerja pegawai di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik
2. Untuk mengetahui keterampilan kerja berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas kerja pegawai di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik
3. Untuk mengetahui budaya kerja berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas kerja pegawai di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik
4. Untuk mengetahui penggunaan aplikasi digital, keterampilan dan budaya kerja berpengaruh secara simultan terhadap efektivitas kerja pegawai di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.

#### **1.5 Manfaat penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

### **1.5.1 Secara Teoritis**

#### 1) Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat dan bahan pertimbangan serta tambahan referensi bagi mahasiswa atau mahasiswi universitas untuk penelitian selanjutnya.

#### 2) Bagi Perusahaan

Peneliti berharap bahwa penelitian ini akan berguna sebagai bahan masukan yang berhubungan dengan efektifitas kerja pegawai di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.

#### 3) Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan bagi peneliti khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia di rumah sakit

#### 4) Bagi Pembaca

Penelitian ini dapat menambah bahan bacaan serta untuk memperluas pengetahuan mengenai kegiatan penggunaan aplikasi digital, ketrampilan dan budaya kerja yang seharusnya dimiliki dan diterapkan oleh perusahaan dan pelaku usaha lainnya.

### **1.5.2 Secara Praktis**

Sebagai langkah kongkrit penerapan ilmu berdasarkan teori yang selama ini didapat peneliti ke dalam praktek pada perusahaan, juga sebagai masukan dan bahan pertimbangan untuk mengadakan perbaikan

dalam masalah yang terkait atau berhubungan dengan penggunaan aplikasi digital, ketrampilan dan budaya kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.