

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia kini mulai bangkit kembali setelah adanya pandemi COVID-19 yang terjadi di tahun 2020 lalu, dimana seluruh dunia juga merasakan dampak dari adanya pandemi tersebut. Kini perlahan tapi pasti negara – negara di dunia mulai bangkit dan menata kembali sektor – sektor yang terdampak oleh COVID-19. Salah satu sektor yang menjadi pusat perhatian dunia adalah sektor ekonomi, dimana *International Monetary Fund* (IMF) memproyeksikan bahwa ekonomi global tumbuh minus di angka 3%. Dampak pada bidang ekonomi memang sangat dahsyat dan bisa dirasakan secara langsung oleh masyarakat, salah satunya yaitu banyak terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) hingga terjadinya *Work from Home* (WFH). Terlebih beberapa tahun belakang ini banyak generasi milenial yang melakukan *job-hopping*, sehingga semakin banyak sumber daya manusia yang membutuhkan lapangan kerja (Nova, 2018).

Keadaan sumber daya manusia di Indonesia sendiri berdasarkan data yang diterbitkan oleh media Merdeka menunjukkan bahwa hingga kini kualitas sumber daya manusia masih rendah. Menurut data dari BPS ditunjukkan bahwa tenaga kerja di Indonesia masih didominasi oleh tamatan sekolah dasar ke bawah, yaitu sebesar 39,10% sedangkan tenaga kerja yang memiliki pendidikan akhir diploma

dan strata hanya mencapai angka 12,60%. Sumber daya manusia merupakan individu produktif yang berperan sebagai penggerak organisasi, baik di dalam institusi maupun perusahaan yang berperan sebagai asset sehingga keterampilannya harus dilatih dan dikembangkan (Susan, 2019). Kini pemerintah sedang gencar melakukan pembinaan demi mencetak sumber daya manusia yang berkualitas yang dapat mendukung majunya perekonomian dan pembangunan nasional sehingga dapat bersaing dengan negara – negara lainnya, terlebih lagi kini Indonesia sedang bangkit dari pandemi COVID-19. Selain itu, dengan meningkatnya kualitas sumber daya manusia yang unggul, maka taraf hidup masyarakat sekaligus roda perekonomian juga akan ikut membaik dan mengalami peningkatan.

Menunjang hal tersebut maka sebuah organisasi perlu memperhatikan setiap perilaku dari sumber daya manusia yang ada didalamnya. Menurut (Amir, 2019), perilaku dikatakan sebagai hubungan antara sumber daya manusia dengan manajemen, dalam artian perilaku menekankan pada aspek manusia dalam sebuah organisasi. Termasuk dalam segala hal yang dilakukan di dalam organisasi seperti, berkomunikasi dengan atasan, menata arsip, melakukan presentasi, dan bentuk perilaku lainnya.

Demi memahami perilaku satu sama lain antara atasan dan bawahan maka perlu dipahami adanya perilaku kerja. Menurut (Amir, 2019) perilaku kerja adalah tanggapan atau reaksi individu yang timbul baik berupa perbuatan atau sikap maupun anggapan seseorang terhadap pekerjaannya, kondisi kerja yang dialami di

lingkungan kerja serta perlakuan pimpinan terhadap orang dengan tipe yang berbeda. Sedangkan menurut Robbins (2002) perilaku kerja merupakan bagaimana orang – orang dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam kerja. Pendapat tersebut menekankan pada sikap apa yang akan diambil oleh orang dengan tipe ini ketika berada di lingkungan kerja, apakah akan memberikan respon positif atau memberikan sikap penolakan terhadap situasi tersebut.

Menerapkan perilaku kerja yang konsisten dan positif menjadi satu hal yang penting untuk mencapai sebuah keberhasilan di dalam organisasi atau perusahaan. Oleh sebab itu, pemimpin perlu memperhatikan setiap faktor yang mempengaruhi karyawan untuk dipertimbangkan dan dievaluasi demi mendapatkan keputusan yang memberikan keuntungan bagi kedua belah pihak. Karyawan sendiri dianggap sebagai asset penting bagi perusahaan, mereka memiliki peranan untuk menentukan keberhasilan suatu perusahaan hingga bisa melakukan apapun demi keberhasilan perusahaan. Hal tersebut sering disebut dengan loyalitas karyawan, seperti yang dikemukakan (Melsi, 2022) bahwa sebuah perusahaan membutuhkan karyawan dengan kesetiaan tinggi, sebab dengan begitu karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan, dan dapat meningkatkan kualitas kerja. Loyalitas karyawan merupakan sebuah kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain.

Ada beberapa hal yang memengaruhi loyalitas karyawan, terlebih melalui faktor internal perusahaan seperti adanya gaya kepemimpinan yang sesuai,

kepemilikan sumber daya manusia yang unggul, dan mengikuti perkembangan zaman sehingga seluruh sumber daya manusia didalamnya dapat berproses dan berkembang dengan baik, dimana hal tersebut nantinya akan menjadi dasar dalam pembentukan kerangka penelitian pada penelitian ini. Kemudian, modal manusia atau dikenal dengan *human capital* sendiri menurut (Amir, 2019) merupakan sebuah modal yang besar bagi organisasi dan perusahaan, *human capital* dianggap sebagai sumber daya yang memiliki nilai dan sesuatu yang sulit untuk ditiru. Selain itu, kelayakitan karyawan dapat dipengaruhi juga oleh kemajuan industri, seperti disampaikan oleh Staf Ahli Menteri Perindustrian Bidang Iklim Usaha dan Investasi, Andi Rizaldi, bahwa ia telah menetapkan inisiatif *Making Indonesia 4.0* untuk mengimplementasikan sejumlah strategi dan menghasilkan peluang pekerjaan baru yang lebih spesifik untuk mengakomodasikan jumlah tenaga kerja yang besar.

Seiring berkembangnya zaman, banyak orang mulai mencari pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuan mereka, bahkan tidak jarang mereka berhenti bekerja untuk mencari perusahaan yang sekiranya lebih nyaman. Hal ini sering disebut dengan *job hopping*, yaitu sebuah fenomena dimana seorang karyawan meninggalkan pekerjaan secara cepat, atau hanya dapat bertahan selama beberapa tahun saja dibandingkan untuk bertahan pada satu pekerjaan dalam waktu yang cukup lama. Berdasarkan pada Organisasi *Pricewaterhouse Coopers* fenomena *job hopping* ini lebih banyak muncul pada karyawan yang usianya lebih muda atau pada generasi milenial (Novisari & Dahesihsari, 2020). Seperti pada kasus perawat

di rumah sakit umum daerah Buol, Provinsi Sulawesi Tengah menurut (Jaapar *et al.*, 2011) angka *job hopping* atau *turn over* kerja pada rumah sakit ini sangat tinggi yang disebabkan oleh permasalahan jam kerja, dimana karyawan mengalami kelebihan jam kerja dan terjadi stress kerja, hal itu juga berdampak pada pengembangan diri karyawan, mereka tidak bisa mengembangkan ilmu dan keterampilannya sebagai sumber daya utama pada instansi tersebut.

Berawal dari fenomena tersebut, sebenarnya ada beberapa hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan, seperti beberapa variable yang telah disebutkan sebelumnya bahwa perusahaan dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai, mengembangkan *human capital*, dan menerapkan industri 4.0 yang semakin canggih. Sehingga dengan begitu, karyawan akan merasa nyaman dan berkomitmen untuk bekerja di perusahaan tersebut dalam jangka waktu yang lama. Penelitian ini merupakan replika dari penelitian (Jaapar *et al.*, 2011). Perbedaan pada penelitian ini terletak pada variabel yang nantinya akan mempengaruhi karyawan dalam hal loyalitas kerja kepada perusahaan dan juga tahun penelitian. Penelitian terdahulu membahas mengenai faktor yang menyebabkan terjadinya fenomena *job hopping*, serta menggunakan objek hanya pada satu rumah sakit umum daerah. Sedangkan, pembaharuan pada penelitian ini yaitu akan dibahas mengenai pengaruh dari variabel baru yaitu *human capital*, gaya kepemimpinan, dan penerapan industri 4.0 terhadap loyalitas karyawan. Objek yang digunakan pun berbeda yaitu digunakan rumah sakit Muhammadiyah tipe – C yang berada di Solo Raya.

Rumah sakit tipe – C sendiri merupakan sebuah rumah sakit yang memberikan pelayanan kedokteran spesialis yang terbatas, biasanya hanya memberikan pelayanan paling sedikit empat medik dasar dan empat spesialis penunjang. Rumah sakit tipe – C biasanya didirikan di setiap pusat kabupaten atau kota untuk melayani rujukan pada fasilitas kesehatan tingkat satu. Kemudian digunakan objek rumah sakit Muhammadiyah sebab penelitian ini bergerak dibawah civitas Muhammadiyah sehingga menarik untuk meneliti fasilitas kesehatan yang bersangkutan dengan civitas ini. Selain itu, dengan adanya penelitian ini dapat mengetahui kualitas manajemen yang ada didalamnya serta apakah sumber daya manusia didalamnya memiliki loyalitas yang tinggi terhadap rumah sakit tersebut atau tidak. Berdasarkan uraian yang telah diuraikan diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dalam penelitian skripsi ini dengan judul **“Pengaruh *Human Capital, Style of Leadership, dan Penerapan Industri 4.0 Terhadap Employee Loyalty Di Rumah Sakit Muhammadiyah Tipe C Se-Solo Raya*”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *human capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee loyalty*?
2. Apakah *style of leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee loyalty*?

3. Apakah penerapan industri 4.0 berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee loyalty*?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis dan membahas pengaruh *human capital* terhadap *employee loyalty*.
2. Menganalisis dan membahas pengaruh *style of leadership* terhadap *employee loyalty*.
3. Menganalisis dan membahas pengaruh penerapan industri 4.0 terhadap *employee loyalty*.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Pada hasil penelitian ini diharapkan nantinya dapat memberikan kontribusi akademis dalam pengembangan ilmu melalui teori *human capital*, *style of leadership*, dan penerapan industri 4.0 terhadap *employee loyalty*.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan nantinya dapat bermanfaat dan mampu untuk dijadikan sebagai sumber rujukan dan sebuah masukan, khususnya:

- a. Bagi peneliti, diharapkan hasil penelitian ini mampu memberikan sebuah pengetahuan tentang *human capital*, *style of leadership*, dan penerapan industri 4.0 untuk mempertahankan *employee loyalty*.
- b. Bagi perusahaan, diharapkan hasil penelitian ini mampu dijadikan sebagai sebuah referensi untuk memperbaiki *human capital*, *style of leadership*, dan penerapan industri 4.0 agar *employee loyalty* dapat bertahan dengan lama.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan bertujuan agar pembaca mudah dalam memahami alur pemikiran dalam skripsi ini, sehingga nantinya akan lebih terarah, jelas, dan logis. Selain itu, penelitian ini dimaksudkan agar penulis lebih mudah mengartikan bab demi babnya sehingga menjadi satu kesatuan yang utuh. Secara garis besar sistematika penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab pendahuluan akan membahas mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi berupa uraian singkat.

BAB II : KAJIAN TEORI

Bab tinjauan Pustaka berisi landasan teori mengenai variabel penelitian, penelitian terdahulu, hipotesis, serta kerangka pemikiran.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab metode penelitian akan membahas mengenai desain dari penelitian yang terdiri dari populasi dan sampel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel, serta Teknik analisis data yang akan digunakan pada penelitian ini.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab hasil penelitian ini akan membahas mengenai analisis yang dilakukan penulis terhadap hasil penelitian dengan menggunakan metode analisis yang telah ditentukan pada bab tiga. Pengujian hasil penelitian antara lain memuat pengaruh *human capital*, *style of leadership*, dan penerapan industri 4.0 terhadap *employee loyalty*. Analisis data yang digunakan yaitu: *Outer Model* (*convergent validity*, *discriminant validity*, uji reliabilitas) dan *Inner Model* (*coefficient determinant* dan *Goodness of Fit*); Uji Asumsi Klasik yang meliputi Uji Multikolinierasitas; dan Uji Hipotesis yang meliputi Uji t (*t – test*) dan *path coefficient*.

BAB V : PENUTUP

Bab penutup berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, keterbatasan penelitian, dan saran – saran yang sesuai dengan permasalahan yang diteliti.