

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Penelitian**

Pada saat ini sudah memasuki era globalisasi yang sangat ketat. Terdapat persaingan globalisasi karena semakin berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta aspek-aspek tersebut selaras dengan pengembangan sumber daya. Persaingan global yang terjadi merupakan revolusi global atau disebut juga dengan globalisasi yang menciptakan perkembangan kehidupan global. Dengan hal itu, sumber daya manusia atau SDM diminta untuk memperbaiki diri dalam merespon globalisasi secara efektif dan efisien. Adanya fenomena globalisasi, organisasi-organisasi global harus siap menanggapi sebuah perubahan yang akan terus tumbuh setiap waktu. Salah satu contohnya adalah manajemen perubahan yang setiap waktu perubahannya semakin cepat berkembang.

Pada masa sekarang, manajemen perubahan merupakan hal yang sering diperbincangkan dalam menghadapi perkembangan dunia. Dan perusahaan dunia saat ini dapat digambarkan dengan istilah VUCA. VUCA merupakan singkatan dari *volatility, uncertainty, complexity, and ambiguity*. *Volatility* atau volatilitas merupakan sifat dan dinamika perubahan, *uncertainty* atau ketidakpastian merupakan kurangnya prediktabilitas, *complexity* atau kompleksitas merupakan perancu masalah, dan *ambiguity* atau ambiguitas merupakan kekaburan realita. VUCA adalah sebuah istilah baru dalam dunia bisnis dimana hal-hal tersebut merupakan gambaran perusahaan di masa

sekarang. Tidak hanya tuntutan di atas, adanya tanggung jawab yang dihadapi semakin kuat, karena memiliki unsur-unsur ketidakpastian pada era globalisasi ini. Dengan adanya kondisi tersebut, tidak sedikit SDM yang melakukan tindakan menyimpang dari etika moral pada umumnya. Seperti korupsi, adanya kasus suap-menyuap dan hal-hal lain yang tidak menunjukkan etika individu yang berilmu. Hal tersebut terjadi karena ketidaksiapan SDM dari sebuah perusahaan yang mengakibatkan perusahaan tersebut tidak siap dalam menghadapi perubahan global.

Di Indonesia, hal-hal tersebut sudah semakin terlihat wajar dan jika tidak diberantas membuat hal tersebut menjadi sangat wajar. Pihak-pihak yang terlibatpun merupakan individu-individu yang memiliki pendidikan. Hal-hal tersebut juga selaras dengan pendapat dari Francis Fukuyama dalam *The Great Disruption* yang menyatakan bahwa globalisasi memiliki andil yang sangat besar dalam kekacauan struktur sosial. Meliputi peran agama, etika moral, kemiskinan, kriminalitas, bunuh diri karena stres persaingan, korupsi dari pejabat negara karena tuntutan hidup dan sebagainya (Fukuyama, 2000). Keadaan tersebut muncul karena adanya kerapuhan moral dan etika dari individu, serta hal tersebut menjadi salah satu penyebab terbesar adanya krisis etika moral di Indonesia yang termasuk negara dunia ketiga.

Selain itu, aspek moral dan etika yang berlandaskan nilai agama seakan-akan diabaikan oleh pembuat peraturan. Sebenarnya, sangat penting untuk dikaji bahwa sebuah kejujuran, kepercayaan, integritas dan kesopanan merupakan sebuah nilai etika yang harus diterapkan oleh manusia dalam bidang apapun,

salah satunya dalam sebuah pekerjaan. Dengan adanya konsep-konsep yang sudah dijelaskan sebelumnya, pembangunan tanpa berlandaskan moralitas dan etika pasti akan berpengaruh pada sebuah individu atau kelompok yang tidak sehat secara psikologis maupun sosial.

Pada tingkat persaingan dalam industri yang begitu ketat saat ini, perilaku *extra-role* sumber daya manusia yang terlibat di dalam organisasi menjadi semakin penting (Tjahjono, Prasetyo, Palupi, 2018). Maka dengan adanya hal tersebut di dalam sebuah perusahaan, tidak terlepas dari adanya dorongan dari sumber daya manusia atau SDM. Sumber daya manusia merupakan sebuah desain dari berbagai sistem formal di dalam perusahaan dan organisasi yang berfungsi dalam mengarahkan penggunaan bakat, dan minat dari manusia agar digunakan untuk memperoleh tujuan perusahaan yang efektif dan efisien (Mathis & Jackson, 2006). Karyawan merupakan sumber daya manusia yang menjadi prioritas utama bagi sebuah perusahaan, karena jika tidak ada karyawan maka perusahaan tidak akan berjalan dengan maksimal. Tidak hanya itu, karyawan pun juga harus di kelola dengan baik dengan menggunakan manajemen sumber daya manusia. Mengelola SDM di perusahaan tidak mudah, karena melibatkan berbagai individu dalam sebuah organisasi, meliputi pimpinan, karyawan, dan sistem perusahaan.

Peran pemimpin di dalam sebuah perusahaan merupakan faktor yang sangat strategis. Sampai sekarang, banyak peneliti yang meneliti peran dari pemimpin sebagai upaya untuk menambah efisiensi dan efektivitas kerja di sebuah organisasi. Karena pemimpin harus bisa mengetahui pola pikir dari

karyawan-karyawannya dalam mematuhi segala pekerjaannya sesuai norma yang berlaku. *Job Satisfaction* dari karyawan memiliki andil tersendiri bagi organisasi, *Job Satisfaction* merupakan ciri dari sebuah keberhasilan organisasi untuk mencukupi kebutuhan karyawannya.

Bakotic & Babic (2013) memaparkan bahwa *Job Satisfaction* dapat mendoktrin perilaku kerja, dan kinerja dari organisasi. Menurut Siregar (2011) *Job Satisfaction* dapat dirasakan oleh setiap karyawan ketika ada kesesuaian dari harapan karyawan dengan kenyataan yang bisa didapatkan oleh seorang karyawan. *Job Satisfaction* juga merefleksikan sebuah perasaan dari setiap karyawan dengan pekerjaannya. Sebenarnya, banyak peneliti menyadari bahwa persaingan yang secara efektif ini, perusahaan harus mempertahankan setiap karyawan mereka. Karena hal ini untuk meminimalisir permintaan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya (Ale-Zehra, Bushra, & Ali, 2010).

Mayer *et al.* (2012) mempelajari *ethical leadership* dengan menyikapi pengaruh *ethical leadership* dan mengangkat pertanyaan mengapa *ethical leadership* penting. Menggunakan teori pembelajaran sosial di individu mana yang mengambil dan mempelajari perilaku dengan mengamati lingkungan dan rekan kerja, hasil studi mereka menyarankan *ethical leadership* sebagai faktor penting sejak para pemimpin dipandang sebagai teladan tentang bagaimana berperilaku di dalam sebuah organisasi. Budaya dan gaya organisasi dapat ditetapkan oleh pemimpin untuk berkembang menjadi orang yang jujur dan bermoral pada perusahaan yang etis, atau yang tidak etis.

Pemimpin etis diharapkan menggunakan komunikasi, penghargaan, hukuman, dan pemodelan untuk memengaruhi karyawan berperilaku dengan cara yang etis dan positif (Brown & Trevino, 2006). Penelitian mulai menunjukkan pentingnya etika kepemimpinan. Misalnya, *ethical leadership* berhubungan positif untuk kinerja (Walumbwa *et al.*, 2011). *Well-being* adalah kombinasi gairah dan kesenangan serta menggambarkan afektif organisasi (Warr, 1987). *Well-being* yang buruk dapat memberikan kontribusi negatif kepada organisasi (Danna & Griffin, 1999). Pemimpin etis menyediakan pekerjaan sumber daya seperti klarifikasi peran atau dukungan emosional dan oleh karena itu kepemimpinan yang etis berhubungan positif dengan *employee well-being* (Kalshoven & Boon, 2012).

Salah satu perusahaan yang masih harus terus berbenah adalah perusahaan yang berkecimpung dalam dunia kesehatan yakni Rumah sakit. Rumah sakit merupakan sebuah institusi yang berkecimpung pada pelayanan kesehatan dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan dan menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Menurut Ketua Umum Asosiasi Rumah Sakit Swasta Indonesia (ARSSI), Susi Setiawaty memaparkan bahwa rumah sakit di Indonesia harus mulai beradaptasi menghadapi globalisasi. Hal tersebut dibutuhkan agar tidak kaget dengan adanya pembaruan. Manajemennya juga dipacu untuk melaksanakan sebuah perubahan serta inovasi diberbagai bidang untuk merespons tuntutan zaman dan kebutuhan konsumen diwaktu yang akan datang (liputan6.com, 2019).

Dari data yang didapatkan dari situs resmi Departemen Kesehatan, Badan Pusat Statistik Provinsi D.I Yogyakarta terdata bahwa terdapat 74 rumah sakit dengan 14 rumah sakit umum pemerintah dan 60 rumah sakit swasta. RS PKU Muhammadiyah Bantul merupakan salah satu rumah sakit swasta di Yogyakarta. Rumah sakit ini adalah salah satu perusahaan yang menyediakan pelayanan jasa untuk masyarakat bawah hingga atas yang ingin memiliki kualitas kesehatan yang baik.

Hal ini menyebabkan peningkatan keadaan karyawan menjadi salah satu prioritas bagi manajemen rumah sakit, agar perusahaan rumah sakit dalam menjalankan pelayanan kesehatan dapat ditingkatkan. Hal ini juga dilakukan oleh manajemen RS PKU Muhammadiyah Bantul. Rumah sakit ini terletak di Jalan Jend. Sudirman No. 124, Nyangkringan, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta. Sebagai rumah sakit yang ingin terus berkembang, maka RS PKU Muhammadiyah Bantul, perlu untuk membangun *image* yang baik dengan menciptakan kualitas perusahaan yang maksimal, sehingga dapat meningkatkan aspek-aspek pada karyawan..

Fenomena yang terjadi saat ini, RS PKU Muhammadiyah Bantul memiliki permasalahan tentang adanya upah yang kurang sesuai dengan realitas yang ada. Seperti, diwaktu tertentu banyak masyarakat yang datang ke rumah sakit untuk mendapatkan pelayanan rumah sakit namun terkadang tidak selaras dengan gaji yang diberikan. Dengan banyaknya konsumen rumah sakit, mengakibatkan karyawan memiliki suasana yang tidak stabil dalam melaksanakan pekerjaanya. Permasalahan-permasalahan tersebut sudah terjadi karena menurut data dari

Badan Pusat Statistik memaparkan bahwa UMP gaji karyawan yang berada di Yogyakarta merupakan gaji terendah di Indonesia. Dengan adanya hal tersebut, tidak dapat terhindarkan lagi jika sebuah organisasi ketika ingin memiliki sebuah gerakan perkembangan, mereka harus siap dalam perubahan global. Dengan adanya perubahan, karyawan harus diutamakan dalam sebuah perusahaan agar maksimal dalam bekerja.

Menurut penelitian dari Yang, dikatakan bahwa *ethical leadership* memiliki efek langsung negatif pada *employee well-being* yang menawarkan temuan signifikan untuk makna *ethical leadership* dalam budaya Cina. (Yang, 2014). Dapat dipaparkan bahwa *ethical leadership* tidak hanya memengaruhi pekerjaan dari individu, tetapi juga memengaruhi individu setelah mereka meninggalkan kantor. Temuan kedua dari penelitian Yang adalah bahwa *ethical leadership* memiliki pengaruh kuat pada *job satisfaction*, yang merupakan indikator penting bagi perusahaan. Dengan adanya hal ini *ethical leadership* dari seorang individu memiliki pengaruh yang cukup kuat bagi individu lain yang berinteraksi langsung dengannya.

Pada penelitian Li *et al.*, (2014) memaparkan bahwa praktik manajerial sering kali terlalu menekankan kinerja karyawan dan mengabaikan *employee well-being* mereka. Namun, serangkaian skandal bunuh diri karyawan di Tiongkok telah menarik perhatian individu pada *employee well-being* dan meningkatkan pentingnya bagaimana *ethical leadership* dapat meningkatkan *employee well-being*. Kemudian selaras juga dengan penelitian dari Kalshoven & Boon (2012) tentang pemimpin-karyawan mengungkapkan bahwa hubungan

antara *ethical leadership* dan *well-being* hanya ketika MSDM rendah, tetapi tidak ketika MSDM tinggi. *employee well-being* sepenuhnya memediasi hubungan interaksi antara *ethical leadership* dengan MSDM dan bantuan karyawan.

Berdasarkan referensi di atas, telah dijelaskan dari beberapa penelitian tentang hubungan *ethical leadership*, *employee well-being*, dan *job satisfaction*. Dengan demikian pengaruh *ethical leadership*, *employee well-being*, dimediasi dengan *job satisfaction* di RS PKU Muhammadiyah Bantul, Yogyakarta sangat menarik untuk diteliti dengan melihat kenyataan yang ada didunia global terus meningkat dan menjadi kompetitif. Oleh karena itu fokus penelitian ini berjudul: Pengaruh *ethical leadership*, *employee well-being*, dimediasi dengan *job satisfaction* di RS PKU Muhammadiyah Bantul, Yogyakarta.

## **B. Rumusan Masalah Penelitian**

1. Apa pengaruh *ethical leadership* terhadap *employee well-being*?
2. Apa pengaruh *ethical leadership* terhadap *job Satisfaction*?
3. Apa pengaruh *job Satisfaction* terhadap *employee well-being*?
4. Apa pengaruh *ethical leadership* terhadap *employee well-being* yang dimediasi oleh *job satisfaction*?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Menganalisis pengaruh *ethical leadership* terhadap *employee well-being*.
2. Menganalisis pengaruh *ethical leadership* terhadap *job satisfaction*.
3. Menganalisis pengaruh *job satisfaction* terhadap *employee well-being*.
4. Menganalisis pengaruh *ethical leadership* terhadap *employee well-being* yang dimediasi oleh *job satisfaction*.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat di bidang teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi bagi praktik sumber daya manusia, khususnya berkaitan dengan hal *ethical leadership*, *employee well-being*, dan *job satisfaction* secara lebih tepat.

2. Manfaat praktik

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk sarana menerapkan teori yang didapat dalam praktik yang sebenarnya, serta dapat menambah dan memperluas referensi peneliti dibidang manajemen sumber daya manusia.

### **E. Orisinalitas Penelitian**

Orisinalitas dari penelitian ini terletak pada pengembangan model penelitian yang berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Sepemahaman penulis, penelitian tentang *Ethical Leadership*, *Employee well-being*, dan *Job Satisfaction* belum banyak diteliti di indonesia.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah pada obyek penelitian dan subyek penelitian. Sepengetahuan penulis, belum banyak

penelitian yang mengabungkan antara *Ethical Leadership*, *Employee Well-being*, dan *Job Satisfaction*. Subyek penelitian ini adalah Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul, Bantul, D.I. Yogyakarta.