

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Organisasi merupakan suatu kesatuan yang memungkinkan masyarakat mencapai suatu tujuan yang tidak dapat dicapai individu secara perseorangan. Organisasi sebagai satuan sosial yang dikoordinasi secara sadar, terdiri dari dua orang atau lebih yang berfungsi atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai tujuan atau seperangkat tujuan bersama (Robbin, 1996).

Perubahan lingkungan bisnis dan kemajuan teknologi informasi menuntut organisasi untuk memperbaharui konsep tentang kepemimpinan dalam rangka menghadapi persaingan global, kepemimpinan kerap kali dipandang sebagai kualitas pribadi yang didefinisikan dengan jelas seperti visi, kharisma, intelegensi dan keuletan yang hanya dimiliki segelintir orang saja, namun sebenarnya konsep kepemimpinan hendaknya dipahami bukan saja sebagai serangkaian kualitas individu tetapi lebih sebagai fenomena relasional. Pengaruh pemimpin merupakan salah satu aspek terpenting kepemimpinan dalam kaitannya dengan efektivitas kepemimpinan, usaha bawahan dan kepuasan kerja bawahan, jadi konsep kepemimpinan mencakup usaha perubahan organisasi dengan menciptakan visi dan lingkungan yang memotivasi para karyawan untuk lebih berprestasi.

Dalam konteks ini pemimpin memberi kesempatan karyawan merasa percaya, kagum, hormat kepada pemimpinnya, perilaku pemimpin

transformasional atau kharismatik berdampak memperbesar hasil kerja pemimpin transaksional, karena bawahan percaya kepada atasan sehingga termotivasi untuk bekerja lebih keras dari pada yang diharapkan organisasi. Kunci efektivitas kepemimpinan adalah perilaku yang disesuaikan dengan situasinya.

Keberadaan pemimpin dalam perusahaan atau organisasi merupakan hal yang sangat penting karena merupakan tulang punggung dan memiliki peran strategis dalam mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat menimbulkan motivasi karyawan untuk berprestasi, karena sukses tidaknya karyawan dalam mengikis prestasi kerja dapat dipengaruhi gaya kepemimpinan atasan.

Pemimpin efektif akan dapat menjalankan fungsinya dengan baik, tidak hanya ditunjukkan dari kekuasaan yang dimiliki tetapi juga ditunjukkan dari sikap atasan memotivasi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Fiedler (dalam Robbins, 2002 : 11) menyatakan bahwa makin baik hubungan antara pemimpin dengan karyawan, makin terstruktur pekerjaan yang dilakukan dan makin kuat kekuasaan pemimpin, akan banyak kendali terhadap pengaruh pemimpin.

Disamping gaya kepemimpinan, motivasi juga merupakan faktor lain penunjang kinerja dari seorang karyawan. Walaupun pada masa sekarang ini, dimana banyak tenaga manusia digantikan oleh mesin-mesin yang otomatis. Tetapi perkembangan sumber daya manusia tetap merupakan satu penentu atas tercapainya tujuan perusahaan karena alat atau mesin-mesin teknologi pada

hakekatnya ciptaan hasil karya manusia. Untuk pencapaian semua itu perusahaan harus dapat memberikan motivasi yang meliputi berbagai aspek yaitu fisiologis, keselamatan dan keamanan kerja, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri (Koster, 2006), hal tersebut dapat mendorong semangat kerja mereka.

Rumah sakit sebagai salah satu badan usaha yang menyelenggarakan kegiatannya untuk melayani masyarakat dalam bidang kesehatan memiliki tantangan yang tidak ringan dalam rangka mewujudkan suatu organisasi kerja yang solid, cepat dan tanggap dalam melayani masyarakat, karena itu diperlukan suatu kepemimpinan yang efektif yang dapat mewujudkan tujuan organisasi dan keinginan konsumen. Seorang pemimpin yang baik mutlak dibutuhkan dalam memimpin sebuah rumah sakit sebab rumah sakit adalah sebuah lembaga yang memiliki peran yang sangat strategis dalam kehidupan sosial, di samping itu rumah sakit juga adalah sebuah lembaga kemanusiaan yang melayani kepentingan masyarakat di mana seiring perkembangan jaman, tuntutan penyelenggaraan lembaga secara profesional mutlak diperlukan sehingga peran seorang pemimpin dalam lembaga tersebut sangatlah strategis.

Agar rumah sakit mampu untuk mewujudkan berbagai keinginan tersebut diperlukan suatu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang mampu menumbuhkan dan mampu mempengaruhi kepercayaan karyawan rumah sakit, sehingga karyawan dapat termotivasi, loyal dan berdedikasi dan dapat meningkatkan prestasi kerja mereka.

Mengingat pentingnya peran pemimpin dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan

judul: PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT ISLAM KUSTATI DI SURAKARTA.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat ditentukan permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Kustati Surakarta?.
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Kustati Surakarta?.
3. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Kustati Surakarta?.
4. Dari kedua variabel tersebut, manakah yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Kustati Surakarta?.

## **C. Tujuan Penelitian**

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

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Kustati Surakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Kustati Surakarta.

3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Kustati Surakarta.
4. Untuk mengetahui variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Kustati Surakarta.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi organisasi atau manajemen perusahaan adalah untuk dapat dijadikan acuan atau suatu referensi tentang pentingnya peranan pemimpin organisasi atau pemimpin perusahaan bagi kemajuan organisasi atau perusahaan.
2. Bagi peneliti lain, dapat dijadikan acuan penelitian lanjutan yang ada kaitannya dengan sumber daya manusia yang berhubungan dengan perilaku organisasi.

#### **E. Sistematika Skripsi**

Penulis menyusun skripsi ini dengan menggunakan sistematika yang sederhana dengan maksud agar lebih mudah menerangkan segala permasalahan menjadi terarah pada sasaran. Adapun sistematika penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

#### **BAB I. PENDAHULUAN**

Dalam bab ini disajikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika skripsi.

**BAB II. TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi tentang teori-teori yang mendasari dan relevan diantaranya tentang teori-teori yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Prestasi Kerja, Tinjauan Penelitian Terdahulu, dan Hipotesis.

**BAB III. METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi: Kerangka Pemikiran, Lokasi Penelitian, Populasi, sampel dan metode pengambilan sampel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, definisi operasional dan metode analisis data.

**BAB IV. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi gambaran umum mengenai obyek penelitian, hasil analisis data dan pembahasannya dengan pembuktian hipotesis penelitian, pembahasan hasil perbandingan peneliti terdahulu dengan peneliti sekarang.

**BAB V. PENUTUP**

Penutup berisi kesimpulan dari serangkaian pembahasan skripsi, keterbatasan penelitian dan saran-saran yang perlu untuk disampaikan baik untuk subyek penelitian maupun bagi penelitian selanjutnya.

**DAFTAR PUSTAKA****LAMPIRAN**