

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting. Faktor kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja pegawai, karena pimpinan yang merencanakan, menginformasikan, membuat dan mengevaluasi berbagai keputusan yang harus dilaksanakan dalam organisasi tersebut. Faktor-faktor yang berhubungan dengan sikap, gaya, dan perilaku pimpinan sangat berpengaruh terhadap pegawai yang dipimpinnya bahkan turut berpengaruh terhadap kinerja suatu organisasi.

Selain faktor kepemimpinan, budaya organisasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Dimana, berbagai pengaruh perubahan yang terjadi akibat reformasi menuntut organisasi baik organisasi swasta maupun pemerintah untuk mengadakan inovasi-inovasi guna menghadapi tuntutan perubahan dan berupaya menyusun kebijakan yang selaras dengan perubahan lingkungan. Suatu organisasi harus mampu menyusun kebijakan yang tepat untuk mengatasi setiap perubahan yang akan terjadi. Penyusunan kebijakan yang menjadi perhatian manajemen salah satunya menyangkut pemberdayaan sumber daya manusia.

Perubahan tersebut membawa dampak pada perubahan budaya organisasi yang mau tidak mau harus menghadapi serangkaian adaptasi yang harus dilakukan

atas keberagaman (diversitas) atribut demografi seperti: ras, kesukuan, gender, usia status fisik, agama, pendidikan, dan lain sebagainya. Selain keberagaman, tantangan cukup kompleks adalah bagaimana mengubah budaya organisasi lama yang sudah tidak sesuai lagi dengan nilai-nilai budaya organisasi baru pada seluruh pegawai atas keinginan secara sukarela dan partisipasi pegawai. Orang tidak akan berubah dengan sendirinya hanya karena diperintah dan hanya akan berubah kalau menginginkannya secara suka rela dan sadar.

Setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda-beda sehingga pemimpin pun harus memahami budaya organisasi ditempatnya bekerja. Budaya organisasi pada konsep yang paling dasar adalah pola-pola asumsi yang dimiliki bersama tentang bagaimana pekerjaan diselesaikan dalam sebuah organisasi.

Dengan adanya kepemimpinan dan budaya organisasi yang baik terhadap karyawan diharapkan dapat meningkatkan tingkah laku yang menjunjung tinggi rasa hormat dan sopan santun didalam lingkungan kerjanya dan dapat meningkatkan kinerjanya. Dengan adanya pembentukan budaya organisasi dan kepemimpinan yang baik diharapkan pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan tepat. Handoko (2003:293) mengatakan.” Dalam kenyataanya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, kinerja, keamanan, dan kualitas kehidupan kerja terutama tingkat prestasi suatu organisasi”. Melihat pentingnya kepemimpinan terhadap kinerja maka diperlukan pimpinan. Pimpinan yang benar-benar dapat menjalankan fungsinya dengan tepat agar semua pihak yang ada didalam sebuah organisasi dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Demikian juga halnya dengan Rumah Sakit Haji

Medan. Dalam kegiatannya, maka faktor yang paling menentukan bagi keberhasilan tujuan organisasi merupakan pelaksanaan kepemimpinan yang efektif, sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Pada perusahaan jasa yang bergerak dibidang pelayan kesehatan seperti Rumah Sakit Haji Medan, kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama yang menentukan disukai tidaknya rumah sakit tersebut oleh para pengguna jasa rumah sakit tersebut, hal ini karena pegawailah terutama bagian keperawatan yang paling sering berinteraksi langsung dengan para pengguna jasa rumah sakit (pasien). Apabila pelayanan terhadap pasien bagus itu berarti kinerja para perawat bagus yang pada akhirnya akan berpengaruh pada pendapatan rumah sakit tersebut. Oleh karena itu kinerja pegawai pada sebuah rumah sakit mutlak harus ditingkatkan.

Rumah Sakit Haji Medan merupakan salah satu organisasi yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan. Dalam meningkatkan keberhasilan, Rumah Sakit Haji Medan harus memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat ataupun pasien. Hal ini tidak terlepas dari kualitas kinerja para pegawai terutama bagian keperawatan yang mendukung jalannya aktivitas yang ada.

Sebagai Rumah Sakit yang memakai simbol-simbol keislaman tentunya Rumah Sakit Haji Medan menjadi tumpuan harapan masyarakat untuk memberikan pelayanan kesehatan yang baik kepada masyarakat. Pelayanan kesehatan yang baik tentunya hanya akan muncul dari seorang perawat yang menjunjung tinggi budaya organisasi serta didukung oleh pemimpin yang berkualitas. Maka Rumah Sakit Haji Medan sebagai rumah sakit yang bernapaskan islam mestinya harus senantiasa

menjaga budaya-budaya organisasi yang ada supaya tingkat kepercayaan para pengguna jasa akan selalu bertambah.

Dari uraian yang dikemukakan di atas, peneliti tertarik untuk membuat suatu kajian yang lebih mendalam mengenai masalah tersebut yang berbentuk skripsi dengan judul:” **Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Keperawatan Rumah Sakit Haji Medan**”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Rumah Sakit Haji Medan dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang timbul didalam organisasi tersebut yaitu :

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada bagian keperawatan Rumah Sakit Haji Medan ?
2. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada bagian keperawatan Rumah Sakit Haji Medan ?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasai terhadap kinerja pegawai pada bagian keperawatan Rumah Sakit Haji Medan ?

1.3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah, maka masalah penelitian ini dibatasi pada pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada bagian keperawatan Rumah Sakit Haji Medan.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan pembatasan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “ Apakah ada pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada bagian keperawatan Rumah Sakit Haji Medan”.

1.5. Tujuan Penelitian

Dalam suatu penelitian pasti mempunyai tujuan tertentu yaitu menemukan serta menguji kebenaran suatu pengetahuan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada bagian keperawatan Rumah Sakit Haji Medan.
2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada bagian keperawatan Rumah Sakit Haji Medan.
3. Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada bagian keperawatan RumahSakit Haji Medan.

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Bagi penulis, guna memahami masalah yang berkaitan dengan bagaimana pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap hasil kerja pegawai
- 2) Bagi perusahaan, sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi perusahaan dan pihak-pihak yang berkepentingan didalam organisasi dan dapat jadi bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan organisasi tentang kepemimpinana dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.
- 3) Bagi UNIMED, sebagi literature tambahan diperpustakaan untuk bidang penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.
- 4) Bagi peneliti lain, sebagai referensi tambahan dalam rangka mengadakan penelitian sejenis dimasa yang akan datang.