

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Tidak ada lingkungan bisnis organisasi yang bersifat tetap, karena semua pasti akan mengalami perubahan. Perubahan yang diakibatkan oleh keadaan lingkungan yang dinamis dan kompetitif tersebut akan membawa dampak pada perubahan yang lebih besar lagi. Tanpa adanya kompetensi yang didukung oleh sumberdaya manusia yang handal, maka organisasi akan mengalami kesulitan untuk dapat bersaing dengan organisasi yang lain.

Kondisi tersebut berlaku bagi lembaga pemerintah, semakin tingginya tuntutan terhadap akuntabilitas di era reformasi ini. Dukungan Undang – undang dan Peraturan Pemerintah terhadap Sistem Akuntabilitas Pemerintah (SAP 2005) yang menggambarkan keseriusan pemerintah dalam upaya merubah sistem akuntansi pemerintah menjadi sistem akuntansi yang lebih akurat dan lebih dapat diperbandingkan dengan lembaga organisasi di pusat maupun daerah. Kinerja karyawan adalah merupakan salah satu tolak ukur dari kinerja organisasi, sehingga dalam hal ini perlu mengevaluasi prestasi kinerja tersebut dalam rangka untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja organisasi dan prestasi kinerja yang lebih baik, serta mempertahankan dan meningkatkan kinerja yang baik, dan merupakan salah satu alat produktivitas untuk melaksanakan tujuan perusahaan, sebab tanpa adanya karyawan, suatu organisasi tidak dapat mencapai tujuan dengan baik.

Ketika suatu organisasi mengalami perkembangan, maka Sumber Daya Manusia akan mempunyai kedudukan dan peran yang sangat penting. Yang dimana didukung oleh peranan kepemimpinan, yang harus mampu melihat,

mengamati, memahami keadaan atau situasi tempat kerjanya, dalam artian bagaimana para bawahannya, situasi penugasannya dan juga gaya kepemimpinan yang diterapkan untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu, sehingga kepemimpinan merupakan salah satu faktor utama, karena pemimpin merupakan sumber daya kunci dalam organisasi. Pemimpin yang efektif akan menjadi penentu bagi hidup mati dan maju mundurnya sebuah organisasi. Tanpa kepemimpinan suatu organisasi hanyalah suatu kekacauan manusia dan mesin. Keadaan seperti ini menuntut adanya pemimpin organisasi yang berkualitas dan mampu mengantisipasi perkembangan zaman. Sesuai dengan perkembangan tersebut, maka gaya kepemimpinan juga mengalami perubahan - perubahan baik kekuatannya, kepandaian, kekayaan, kejiwaan dan sebagainya.

RSUD Dr. Soetomo Surabaya adalah salah satu institusi pelayanan kesehatan di bawah naungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur yang berlokasi di Jl. Mayjend Prof. Dr. Moestopo 6 – 8 Surabaya dan telah lulus Akreditasi oleh Komisi Akreditasi Rumah Sakit Pusat dengan hasil “ A Excellen”. Dan memiliki Sumber Daya Manusia 5.851 Orang yang bertugas untuk melaksanakan upaya kesehatan secara berdayaguna dan berhasilguna dengan mengutamakan upaya penyembuhan (kuratif) dan pemulihan (rehabilitatif) yang dilaksanakan secara serasi dan terpadu dengan upaya promotif, pencegahan dan penyelenggaraan upaya rujukan serta penyelenggaraan pendidikan, pelatihan tenaga kesehatan, penelitian dan pengembangan di bidang kesehatan, meskipun dengan beberapa keterbatasan dan kekurangannya. RSUD Dr. Soetomo Surabaya memiliki visi *“Menjadi Rumah Sakit yang terkemuka dalam pelayanan, pendidikan dan penelitian di tingkat ASEAN.”* Dan mempunyai misi antara lain :

1. Menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang prima, aman, inofatif, efektif dan manusiawi dengan tetap memperhatikan aspek sosial

2. Menyelenggarakan pelayanan rujukan yang berfungsi sebagai pusat rujukan tertinggi dengan menggunakan teknologi modern
3. Membangun Sumber Daya Manusia ( SDM ) yang professional, akuntabel, yang berorientasi pada customer serta mempunyai integritas tinggi dalam memberikan pelayanan
4. Melaksanakan proses pendidikan yang menunjang pelayanan kesehatan prima berdasarkan standar nasional dan internasional
5. Melaksanakan penelitian yang mengarah pada pengembangan ilmu dan teknologi dibidang kedokteran dan ilmu pelayanan kesehatan.

Karyawan bagi RSUD Dr. Soetomo Surabaya adalah aset yang paling penting yang dimiliki oleh perusahaan dan sangat diperhatikan oleh manajemen. Manusia bermula dari kenyataan bahwa orang-orang (manusia) merupakan elemen yang senantiasa ada di dalam organisasi. Manusia bertujuan menggunakan inovasi, dan mencapai tujuan organisasi. Sumber Daya Manusia memicu kreatifitas di dalam organisasi. Tanpa adanya Sumber Daya Manusia yang efektif akan mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sumber Daya Manusia membuat sumber daya organisasi lainnya dapat berjalan dengan baik.

Jumlah karyawan yang besar terdapat pada RSUD Dr. Soetomo Surabaya, merupakan peningkatan hasil produksi yang berkelanjutan menuntun adanya Sumber Daya Manusia yang berkinerja tinggi. Karyawan yang memiliki sikap pengabdian, disiplin dan kemampuan professional sangat mungkin mempunyai prestasi kerja dalam melaksanakan tugas sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna. Karyawan yang professional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berfikir, bekerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya.

Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, antara lain : faktor kepuasan kinerja, faktor komunikasi, faktor pengalaman kerja, faktor kedisiplinan, faktor kepemimpinan, faktor kompetensi dan faktor lingkungan kerja. Sedangkan faktor lainnya yang tidak dapat dipisahkan dari seorang pemimpin adalah karyawan. Antara pemimpin dan karyawan tidak dapat dipisahkan, karena satu sama lain saling mendukung dan membutuhkan. Dimana karyawan merupakan pelaksana kegiatan yang dilakukan oleh suatu perusahaan.

Untuk mencapai tujuan organisasi gaya kepemimpinan dan motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, dimana setiap pemimpin mengharapkan prestasi karyawan yang lebih baik. Karena prestasi kerja karyawan yang tidak efektif akan mengakibatkan perusahaan mengalami kesulitan dalam mengambil keputusan promosi, demosi, menyesuaikan kompensasi dan mengevaluasi kesalahan-kesalahan desain pekerjaan. Akan tetapi apabila prestasi kerja karyawan berkualitas, maka hasil kerja akan menjadi lebih optimal dan mampu membawa perusahaan untuk mencapai sasaran dan tujuan yang telah direncanakan.

Mengingat pentingnya hubungan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dalam proses prestasi kerja suatu perusahaan sehingga, karyawan mampu meningkatkan prestasi kerja secara lebih baik, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul sebagai berikut :

**“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA RSUD Dr. SOETOMO SURABAYA”.**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang dikemukakan, maka rumusan masalah yang akan dibahas sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan RSUD Dr. Soetomo Surabaya ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan RSUD Dr. Soetomo Surabaya ?
3. Manakah variabel yang paling dominan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan RSUD Dr. Soetomo Surabaya ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk menjawab dan menganalisa pertanyaan yang tertera dalam rumusan masalah, adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan RSUD Dr. Soetomo Surabaya
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan RSUD Dr. Soetomo Surabaya
3. Untuk mengetahui variabel yang paling dominan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan RSUD Dr. Soetomo Surabaya

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Peneliti berharap bahwa dengan adanya penelitian ini dapat bermanfaat kepada beberapa pihak sebagai berikut :

1. Aspek Akademis

Penelitian ini diharapkan agar dapat menjadi bahan tambahan dalam mengembangkan keilmuan dibidang manajemen sumber daya manusia tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap prestasi kinerja.

2. Aspek pengemabangan ilmu pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak manajemen RSUD Dr. Soetomo Surabaya dalam melakukan strategi yang tepat supaya dapat meningkatkan prestasi kinerja karyawannya.

3. Aspek praktis

Penelitian ini di harapkan bisa memberikan prestasi kerja yang lebih baik yang di pengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.