

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Globalisasi membuat semua perusahaan didunia wajib meningkatkan kualitasnya, baik dalam sumber daya manusia maupun produk yang dihasilkannya hal ini bertujuan tetap dapat bersaing dengan perusahaan - perusahaan lokal maupun perusahaan luar negeri. Apabila perusahaan tersebut kalah bersaing maka akan tergilas oleh perusahaan kompetitornya, tentu saja hal ini tidak diinginkan oleh pegawainya maupun pemilik perusahaan tersebut. Untuk itulah perusahaan berusaha dengan berbagai cara agar mampu meningkatkan kinerja para pegawainya, namun hal ini tidak mudah dilakukan karena berhubungan dengan metode apa yang akan dilakukan serta respon dari para pegawainya. Untuk itulah diperlukan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), dimana dengan MSDM ini diharapkan akan mampu mencapai cita – cita dari perusahaan tersebut. Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan – kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. (Flippo dalam Handoko, 2014:3). Rumah sakit merupakan salah satu instansi yang menawarkan jasa pelayanan serta pengobatan bagi orang yang sedang sakit, tentu saja hal ini membutuhkan kinerja yang tinggi dari pegawainya. Bermunculan rumah sakit – rumah sakit yang baru, tentu saja hal ini mampu menimbulkan dampak positif juga termasuk dampak negatif. Dampak positifnya adalah sebagai pemacu karyawan juga instansi untuk bekerja yang lebih baik lagi agar mampu memberikan pelayanan yang lebih baik dari rumah sakit lainnya. Sedangkan dampak negatifnya adalah

apabila pelayanan rumah sakit kompetitor tersebut sangat baik bahkan melebihi RSUD (Rumah sakit Umum Daerah) maka tidak bisa dipungkiri bahwa rumah sakit yang baru tersebut akan mampu berkembang dengan pesatnya.

Setiap instansi RSUD (Rumah sakit Umum Daerah) tentu mempunyai pemimpin baik itu tingkat top manajemen maupun sampai pimpinan yang terendah, kesemuannya yaitu untuk mengatur pegawai sebagai bawahannya agar mampu mewujudkan kinerja pegawai yang lebih baik dan tentu saja hal ini sangatlah tidak mudah dikarenakan setiap pegawai mempunyai kepentingan yang berbeda – beda. Untuk dapat memilih orang yang tepat merupakan awal dari pembentukan tim yang sukses untuk suatu organisasi dan memiliki orang-orang hebat yang bekerja untuk organisasi adalah satu hal. Namun tidak bisa hanya berharap bahwa tim saja sudah cukup mengubah organisasi. Ada faktor lain yang turut berperan, salah satunya adalah kepemimpinan. Jika tim tidak didukung oleh kepemimpinan yang kuat maka hasilnya akan seperti supertanker yang berlayar di tengah samudera tanpa kemudi. Kepemimpinan yang kuat adalah hal yang krusial. Pemimpin yang kuat disini bukan hanya mengenai gaya kepemimpinannya melainkan kualitas kepemimpinannya. Tidak ada gaya kepemimpinan yang benar atau salah. Sehingga tidak perlu mengubah gaya kepemimpinan melainkan harus mengadaptasi gaya kepemimpinan supaya sesuai dengan situasi yang ada dan juga ketika situasi tersebut berubah. Menurut Sutrisno (2017:213) kepemimpinan hanya dapat dilaksanakan oleh seorang pemimpin. Seorang pemimpin adalah seseorang yang mempunyai keahlian memimpin, mempunyai kemampuan mempengaruhi pendirian / pendapat orang atau sekelompok orang tanpa menanyakan alasan-alasannya. Ciri dari seorang pemimpin yang kuat adalah semangat dan tanggung jawab terhadap apa yang menjadi jangkauan kepemimpinannya. Kedua hal ini yang membedakan dari pemimpin yang biasa – biasa saja atau situasional. Orang

selalu merespons dengan baik pemimpin yang memiliki semangat tentang pekerjaannya atau kehidupannya. Karena hal ini menular dan anggota tim akan menemukan bahwa dirinya termotivasi untuk melakukan yang terbaik ketika dipimpin oleh seorang pemimpin yang penuh semangat. Selain itu, pemimpin yang kuat adalah pemimpin yang juga menerima tanggung jawab atas tindakan seluruh tim. Pemimpin harus mampu mengambil keputusan dengan tegas yang artinya harus menerima tanggung jawab atas keputusan yang dibuat dan konsekuensi yang ditimbulkan. Tidak hanya itu, kemampuan untuk menindaklanjuti juga berperan penting yaitu mampu melihat konsekuensi dari keputusan manajerial sampai akhir dan menerima tanggung jawab penuh untuk tim.

Motivasi kerja dapat membuat hari kita menjadi baik ataupun menjadi buruk. Seorang pegawai dapat menjadi orang yang malas seharian tanpa ingin berbuat sesuatu di kantor jika pegawai sedang tidak memiliki motivasi kerja. Sebaliknya, seorang pegawai juga dapat menjadi orang yang sangat bersemangat dan berusaha menyelesaikan semua pekerjaannya ketika pegawai sangat termotivasi dalam bekerja. Itulah sebabnya motivasi kerja sangatlah penting, karena ketika motivasi pegawai tercapai, maka pegawai akan dapat memberikan seratus sepuluh persen bahkan dua ratus persen kepada pekerjaannya. Menurut Gitosudarmo dalam Sutrisno (2017:109) adalah suatu faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Kinerja merupakan salah satu tujuan perusahaan / instansi dalam meningkatkan kualitas kerja pegawainya. Dengan kinerja pegawai yang semakin baik maka pimpinan akan beranggapan bahwa anak buahnya sudah bekerja dengan baik. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau

sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentono dalam Sinambela, 2016:481). Berbagai macam / faktor – faktor yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain dipengaruhi bagaimana seorang pimpinan mampu mengarahkan anak buahnya untuk tetap bekerja dengan baik serta memberikan motivasi yang tiada henti – hentinya agar mampu meningkatkan kinerja pegawainya. Seorang pemimpin dalam rangka meningkatkan kinerja pegawainya, bukan hanya meminta pegawainya agar menurut apa yang diperintahkannya tetapi juga harus mau mendengarkan masukan – masukan dari pegawainya, agar hal ini terjadi komunikasi dua arah. Pimpinan juga harus mau menerima curahan hati atau keluh kesah tentang segala problema yang sedang dialami anak buahnya, maka hal ini dapat meningkatkan / mempererat hubungan batin antara seorang pimpinan dengan anak buahnya.

Dari penjelasan diatas maka peneliti melakukan suatu penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada RSUD Sidoarjo”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka terdapat beberapa rumusan masalah yang dapat kami simpulkan, adalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai RSUD Sidoarjo ?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD Sidoarjo ?

3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD Sidoarjo?
4. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD Sidoarjo melalui motivasi kerja ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah penelitian ini, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai RSUD Sidoarjo.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai RSUD Sidoarjo.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai RSUD Sidoarjo.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai RSUD Sidoarjo melalui motivasi kerja.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan agar dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak, baik yang berhubungan secara langsung maupun yang tidak secara langsung, antara lain sebagai berikut :

a) Bagi peneliti

Penelitian yang dilakukan ini sebagai syarat mendapatkan gelar sarjana, dengan penelitian yang dilakukan diharapkan dapat menjadi bekal dan ilmu pengetahuan yang dapat diterapkan dalam dunia kerja khususnya pada pengembangan dan peningkatan sumber daya manusia.

b) Bagi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan menambah jurnal penelitian di kampus dan dapat dijadikan sumber informasi penelitian terdahulu, untuk melakukan penelitian lanjutan.

c) Bagi RSUD Sidoarjo

Penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat pula memberikan kontribusi dan informasi terkini tentang variabel yang diteliti pada Pegawai RSUD Sidoarjo. Penelitian ini diharapkan pula dapat memberikan solusi terhadap permasalahan pengembangan dan peningkatan sumber daya manusia pada perusahaan / instansi.