

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Rumah sakit adalah suatu organisasi yang berbeda dan unik dibanding dengan organisasi lainnya. SDM, penuh modal, penuh teknologi, dan penuh regulasi atau aturan-aturan merupakan pemenuhan organisasi yang kompleks di dalam sebuah Rumah Sakit. Pengelolaan SDM dalam perhatian yang lebih baik maka kompleksitas diperlukan, karena kelangsungan hidup organisasi ditentukan oleh SDM di dalam Rumah sakit (Wirawan, 2009).

Organisasi merupakan hubungan yang mengatur perilaku antar pegawai untuk mendapatkan kerja yang maksimal dan memuaskan agar dapat tercapainya sebuah tujuan dan sasaran organisasi yang merupakan salah satu fungsi manajemen yang ada didalamnya(Wijono, 1997). Agar dapat tercapainya tujuan organisasi maka, sikap dan perilaku dalam bekerja sama diperlukan dalam budaya organisasi yang dapat dikenal berdasarkan sistem nilai yang sudah berlaku. Semua aspek organisasi dan perilaku anggota organisasi dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi (Wirawan, 2007).

Organisasi memiliki sifat, perilaku atau kepribadian yang khas dan spesifik dari setiap masing-masing organisasi yang berbeda dalam budaya organisasinya. Organisasi dapat dibedakan dengan organisasi lain dapat dilihat dalam sistem bersama yang dianut oleh anggotanya yang disebut budaya organisasi (Robbins, 2006). Meskipun ada yang memiliki budaya

organisasi “lebih kuat” dibanding organisasi lainnya (Wijaya& Supardo, 2006).

Budaya organisasi diubah guna untuk memperoleh manfaat yang lebih baik saat ini diperlukan oleh organisasi yang kuat. Kenyataannya Hal ini sering mendorong budaya yang sudah ada terkadang tidak mampu lagi mencapai tujuan seperti yang sudah ditetapkan organisasi sejak awal untuk menjalankan visi dan misi. Tumbuhnya gaya kepemimpinan dipicu dengan salah satunya peran sangat budaya organisasi. Semakin tinggi kualitas kepemimpinan apabila semakin baik persepsi masing-masing anggota mengenai budaya organisasi.

Budaya organisasi merupakan salah satu terbentuknya gaya kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan, seni dan proses. Hal ini dapat mengacu pada suatu kegiatan atau aktivitas yang harus dilakukan untuk memengaruhi orang lain supaya berperilaku tertentu. Seni berarti cara, metode, atau strategi yang dapat mempengaruhi untuk mendapatkan kepengikutan (Badeni, 2014).

Menurut (Latif, 2008) ketrampilan yang digunakan oleh seorang pemimpin agar para perawat-perawat terpengaruh dalam pengawasan pembagian tugas dan tanggungjawab mengenai pemberian pelayanan asuhan keperawatan, sehingga akan tercapainya tujuan pada keperawatan merupakan kepemimpinan dalam keperawatan. Perilaku tentang kepemimpinan dapat terlihat dari gaya kepemimpinannya yang muncul ketika seseorang memimpin bawahannya. Gaya kepemimpinan yang efektif sangat diperlukan karena dapat mempengaruhi kinerja bawahaan.

Pemimpin mempunyai pengaruh besar terhadap keberhasilan organisasi, menurut Kuezes & Posner, (2010). Mondy (1990) dalam Soetopo (2010) budaya kelompok atau organisasi secara menyakinkan dipengaruhi gaya kepemimpinan (*leadership style*). Sikap seperti ini akan menimbulkan dampak negatif terhadap organisasi apabila pemimpin menjaga jarak (*aloof*) dengan bawahan. Wirawan (2007), budaya organisasi yang dikenal dengan perilaku dan sikap yang dimiliki individu dalam bekerja sama agar dapat tercapainya sebuah. Budaya organisasi dapat mempengaruhi pada perilaku anggota organisasi yang kemudian akan menentukan kinerja anggota dan organisasi.

Kepemimpinan ditemukan bahwa dapat berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pada karyawan (Goleman, 2003). Budaya dapat diperkenalkan pada level perusahaan dalam Keterkaitan antara kepemimpinan dengan budaya organisasi dapat terlihat jelas bagaimana budaya itu dikreasikan, ditanamkan dan dikembangkan bahkan dirubah oleh seseorang pemimpin merupakan pernyataan dari teori perspektif budaya. Pemimpin dari organisasi dapat menambahkan, mengembangkan, dan merubah sesuai dengan kepemimpinannya didalam organisasi. Maka dari itu, adanya hubungan antara kepemimpinan dan budaya organisasi karena tidak ada pemimpin yang terlepas dari budaya organisasinya (Robbins & Coulter, 2010). Studi yang dilakukan oleh Tsang (2007); Xenikou dan Simosi (2006); Kuchinke (2004), budaya organisasi kuat dengan adanya peran pemimpin, budaya organisasi akan semakin kuat apabila nilai kepemimpinan tinggi.

Tujuan bersama untuk mencapai dalam rangka praktis dan sesuai sangat diperlukanya bimbingan dan penerapan pengaruh yang akan ditunjukkan kepada staf keperawatan agar dapat terciptanya kepercayaan dan ketaatan sehingga akan timbul keiklasan melaksanakan tugas merupakan maksud dari kepemimpinan dalam keperawatan. Perlunya seorang pemimpin unruk memperlihatkan dan memikirkan sebuah gaya kepemimpinan yang nantinya akan diterapkan kepada pegawainya yang terdapat di dalam kepemimpinan (Mulyadi & Rivai, 2008). Norma perilaku orang tersebut dapat digunakan pada orang lain saat orang itu ingin mempengaruhi perilakunya dari orang lain tersebut yaitu merupakan dalam gaya kepemimpinan (Handoko, 2010). Rivai (2007), mengatakan kesuksesan pegawai dalam berprestasi dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasan.

Hasil studi pendahuluan yang sudah dilakukan pada tanggal 28 Juli 2017 di ruang Baitussalam 1, Baitussalam 2, Baitunnisa 1, Baitunnisa 2, Baitul Izzah 1, Baitul Izzah 2 dan Baiturijal di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang dengan 14 responden melalui penyebaran kuesioner, didapatkan data responden yang menyatakan bahwa di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang memiliki kategori budaya organisasi yang tinggi loyal terhadap budaya yang ada pada Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang sebanyak 3 responden dan responden dengan kategori budaya organisasi sedang dengan tidak loyalnya terhadap budaya organisasi di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang sebanyak 11 responden. Hasil data yang didapatkan dari 14 responden dengan menggunakan penyebaran

kuesioner memiliki kategori gaya kepemimpinan manajer keperawatan kecenderungan demokratis sebanyak 10 responden, 2 responden mengisi kecenderungan gaya kepemimpinan manajer keperawatan afiliatif, 1 responden mengisi kecenderungan gaya kepemimpinan manajer keperawatan koersif dan 1 responden mengisi kecenderungan gaya kepemimpinan manajer keperawatan otoritatif.

Dari latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk meneliti tentang “Hubungan antara gaya kepemimpinan dengan budaya organisasi di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang”.

B. Rumusan Masalah

Kepemimpinan ditemukan bahwa dapat berpengaruh positif, terhadap peningkatan kinerja pada karyawan (Goleman, 2003). Budaya dapat diperkenalkan pada level perusahaan dalam Keterkaitan antara kepemimpinan dengan budaya organisasi dapat terlihat jelas bagaimana budaya itu dikreasikan, ditanamkan dan dikembangkan bahkan dirubah oleh seseorang pemimpin merupakan pernyataan dari teori perspektif budaya. Kepemimpinanya didalam organisasi dapat menambahkan, mengembangkan, dan merubah sesuai pemimpin dari organisasi.

Hasil studi pendahuluan yang telah dilakukan oleh peneliti pada tanggal 28 juli 2017 di ruang Baitussalam 1, Baitussalam 2, Baitunnisa 1, Baitunnisa 2, Baitul Izzah 1, Baitul Izzah 2 dan Baiturijal di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang dengan 14 responden melalui penyebaran kuesioner, didapatkan data sebagian besar responden yang menyatakan bahwa di Rumah

Sakit Islam Sultan Agung Semarang memiliki kategori budaya organisasi sedang, sedangkan sebagian besar responden yang menyatakan gaya kepemimpinan manajer keperawatan cenderung memiliki kategori gaya kepemimpinan demokratis.

Fenomena yang diuraikan di latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini “ Hubungan gaya kepemimpinan dengan budaya organisasi di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang”.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Mengetahui hubungan gaya kepemimpinan dengan budaya organisasi di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengidentifikasi gaya kepemimpinan.
- b. Mengidentifikasi budaya organisasi.
- c. Menganalisa hubungan antara gaya kepemimpinan dengan budaya organisasi.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Profesi Keperawatan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan evaluasi dalam memberikan pelayanan keperawatan di RS.

2. Bagi Institusi Rumah Sakit

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk institusi dalam memberikan dan mengembangkan ilmu manajemen.

3. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan masyarakat dapat merasakan peningkatan mutu pelayanan kesehatan yang diberikan oleh perawat.