

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Persaingan perusahaan menjadi semakin ketat dan kompleks akibat globalisasi, terutama sejak adanya Virus Corona 19. Setiap perusahaan harus memperbaiki hal-hal yang berkaitan dengan masing-masing perusahaan dan lebih tanggap untuk bertahan. Perkembangan bisnis yang pesat mendorong perusahaan atau organisasi untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki guna menghadapi persaingan, khususnya di sektor kesehatan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting yang tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi. Rumah sakit yang sebelumnya merupakan lembaga sosial, kini berkembang menjadi industri jasa yang makin kompetitif. Oleh karenanya perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang baik, karena kemajuan suatu organisasi tidak lepas dari keberadaan dan pengaruh sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Oleh karena itu, baik swasta maupun pemerintah, setiap perusahaan atau institusi, umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan, perlu diupayakan kinerja kerja individu yang setinggi-tingginya karena kinerja kerja individu mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan (Megawaty, Saeni, dan Baottong, 2021:61).

Rumah sakit merupakan salah satu mata rantai dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan, serta sebagai organisasi dengan sistem terbuka dan selalu berinteraksi dengan lingkungan untuk mencapai keseimbangan yang dinamis. Rumah Sakit Umum Daerah Otonoma Kota Gorontalo, merupakan salah satu pelayanan jasa kesehatan yang ada di Kota Gorontalo, dimana dalam menjalankan aktivitas dan mencapai tujuannya sangatlah ditentukan oleh kinerja karyawan sebagai salah satu sumber daya yang dimiliki perusahaan. Menurut Megawaty, Saeni, dan Baottong (2021:61) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja sebagai catatan keberhasilan yang dihasilkan dari fungsi pekerjaan/kegiatan tertentu selama periode tertentu.

Untuk mengetahui lebih jelas bagaimana kondisi kinerja karyawan yang telah dicapai pada RSUD Otonoma Kota Gorontalo, dilakukanlah *prasurvey* terhadap 30 responden yang merupakan karyawan di Rumah Sakit tersebut. Dari hasil *prasurvey* mengenai kinerja karyawan yang telah dilakukan, diperoleh hasil seperti berikut.

Tabel 1.1
Hasil Prasurvey Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan		STS	TS	RR	S	SS	Jumlah	Mean
			1	2	3	4	5		
1	Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas kerja	F	3	11	9	7	0	30	2,67
		%	10%	37%	30%	23%	0%	100%	
2	Seluruh tugas pekerjaan selama ini telah terselesaikan tepat waktu	F	0	7	13	8	2	30	3,17
		%	0%	23%	43%	27%	7%	100%	
3	Semua target yang ditentukan perusahaan telah terselesaikan dengan baik	F	1	7	10	11	1	30	3,13
		%	3%	23%	33%	37%	3%	100%	
4	Dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan	F	1	6	11	10	2	30	3,20
		%	3%	20%	37%	33%	7%	100%	
Rata-Rata Variabel Kinerja Karyawan									3,04

Berdasarkan hasil *prasurvey* terkait dengan kinerja pegawai yang terjadi di RSUD Otanaha Kota Gorontalo menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,04. Hasil tersebut mengenai kondisi di Rumah Sakit terkait dengan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas kerja, merupakan aspek yang paling rendah dibandingkan dengan aspek lainnya dalam pengukuran kinerja pegawai di RSUD Otanaha Kota Gorontalo. Melihat kondisi tersebut, apabila terus terjadi hal ini akan berpengaruh pada suatu perusahaan dan dapat memperlambat perusahaan dalam meraih tujuannya. Oleh karenanya, perlu adanya evaluasi terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan guna mencapai kinerja yang optimal dan dapat mencapai tujuan perusahaan. Mengacu pada hasil *prasurvey* tersebut, kinerja karyawan di RSUD Otanaha Kota Gorontalo diketahui belum sepenuhnya terlaksana secara optimal.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya seperti gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja perusahaan seorang pimpinan harus memperhatikan gaya kepemimpinan untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan mengkoordinasikan anggota organisasi agar mampu menjalankan tugas serta dapat mewujudkan tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku orang lain, dan gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan pemimpin untuk mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain dalam mencapai tujuan (Pawirosumarto, Katijan, dan Gunawan, 2017:134). Ketika pengaruh tersebut dapat mencapai tujuan yang diinginkan, maka akan tercipta kuantitas dan kualitas yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh pegawai yang melakukan pekerjaan berupa kinerja pegawai.

Kondisi mengenai gaya kepemimpinan yang terjadi di RSUD Otanaha Kota Gorontalo dapat dijelaskan pada hasil *prasurvey* yang dilakukan pada 30 orang karyawan dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 1.2
Hasil *Prasurvey* Gaya Kepemimpinan

No	Pertanyaan		STS	TS	RR	S	SS	Jumlah	Mean
			1	2	3	4	5		
1	Pimpinan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan diri	F	1	6	11	11	1	30	3,17
		%	3%	20%	37%	37%	3%	100%	
2	Pimpinan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk memberikan masukan dalam mengambil suatu keputusan	F	0	9	11	10	0	30	3,03
		%	0%	30%	37%	33%	0%	100%	
3	Pimpinan mengawasi tugas bawahan dengan ketat	F	6	12	7	5	0	30	2,37
		%	20%	40%	23%	17%	0%	100%	
4	Pimpinan menciptakan kebersamaan kepada bawahan	F	3	9	10	8	0	30	2,77
		%	10%	30%	33%	27%	0%	100%	
Rata-Rata Variabel Gaya Kepemimpinan									2,83

Berdasarkan hasil *prasurvey* terkait dengan gaya kepemimpinan yang terjadi di RSUD Otanaha Kota Gorontalo menunjukkan nilai rata-rata sebesar 2,83. Hasil tersebut diketahui bahwa kondisi yang terkait mengenai pimpinan mengawasi tugas bawahan dengan ketat memperoleh nilai mean sebesar 2,37, merupakan aspek paling rendah dibandingkan dengan aspek gaya kepemimpinan lainnya di RSUD Otanaha Kota Gorontalo. Hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 40% karyawan menganggap manajer yang memimpin mereka menerapkan standar internal yang tinggi dalam setiap aktivitas, sehingga sering merasa tertekan dalam bekerja. Rasa tertekan tersebut dapat timbul karena beberapa faktor, salah satunya adalah gaya kepemimpinan yang kurang cocok. Hal ini tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan menjadi kurang maksimal, meskipun hal tersebut dilakukan demi memberikan yang terbaik. Oleh karena itu segala hasil yang dicapai masing-masing karyawan harus sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Selain gaya kepemimpinan, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah budaya organisasi, dimana faktor ini sangat erat kaitannya dengan peningkatan kinerja karyawan, karena dengan terciptanya budaya organisasi yang baik dan didukung oleh kerjasama dengan sesama karyawan, akan dicapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja pegawai (Hendriyaldi, 2019:28). Menurut Narayana (2017:72) perbedaan latar belakang budaya yang beroperasi di suatu perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya perusahaan yang kuat diketahui menunjukkan bahwa karyawan berpikiran sama dan memiliki keyakinan dan nilai etika yang sama dengan karyawan lain di perusahaan. Ketika keyakinan dan nilai etis ini selaras dengan tujuan bisnis, mereka terbukti efektif dalam membangun tim karena hubungan dan kepercayaan terbangun dengan cepat. Sehingga akan mempengaruhi evaluasi pekerjaan yang lebih baik, dan mengacu pada peningkatan kinerja pegawai.

Kondisi mengenai budaya organisasi yang terjadi di RSUD Otanaha Kota Gorontalo dapat dijelaskan pada hasil *prasurvey* yang dilakukan pada 30 orang karyawan dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 1.3
Hasil *Prasurvey* Budaya Organisasi

No	Pertanyaan	F	STS	TS	RR	S	SS	Jumlah	Mean
			1	2	3	4	5		
1	Saya memiliki semangat yang kompetitif dalam bekerja	F	2	6	12	9	1	30	3,03
		%	7%	20%	40%	30%	3%	100%	
2	Pimpinan berfokus pada hasil bukan pada teknik yang digunakan	F	2	11	12	5	0	30	2,67
		%	7%	37%	40%	17%	0%	100%	
3	Pimpinan saya mendorong saya untuk selalu berinovasi	F	2	9	10	9	0	30	2,87
		%	7%	30%	33%	30%	0%	100%	
4	Pimpinan membentuk sikap karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dengan baik	F	2	7	12	9	0	30	2,93
		%	7%	23%	40%	30%	0%	100%	
Rata-Rata Variabel Budaya Organisasi									2,88

Berdasarkan hasil *prasurvey* terkait dengan budaya organisasi yang terjadi di RSUD Otanaha Kota Gorontalo menunjukkan nilai rata-rata sebesar 2,88. Hasil tersebut diketahui bahwa item pertanyaan mengenai “pimpinan berfokus pada hasil bukan pada teknik yang digunakan”, memperoleh nilai mean sebesar 2,67, dan nilai tersebut merupakan aspek paling rendah dibandingkan dengan aspek budaya organisasi lainnya. Kemudian, terdapat 37% karyawan menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan tersebut, hal ini menjadi indikasi bahwa masalah budaya organisasi berdampak pada perilaku kerja dan kinerja karyawan di RSUD Otanaha Kota Gorontalo. Dengan demikian, agar budaya organisasi dapat berfungsi secara efektif, maka pemimpin dapat berorientasi atau berfokus pada pengembangan keterampilan-keterampilan pegawai untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai.

Dengan demikian arah penelitian adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja di RSUD Otanaha Kota Gorontalo, sehingga dapat memberikan masukan bagi manajemen dalam merumuskan strategi sumber daya manusia yang tepat guna meningkatkan kinerja pegawai.

Untuk memperkuat penelitian ini, berikut adalah studi literatur yang dapat menjadi bahan dasar (*evidence base*) dalam pemecahan masalah.

Tabel 1.4
Research Gap – Jurnal Penelitian

Research Topik	Variabel	Gap/hasil
Megawaty et al (2021) Organizational Culture and Leadership Style Against Employee Performance	Organizational Culture; Leadership Style; Employee Performance	– Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. – Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
Tony Honkley, Hendra Jonathan Sibarani, Yusuf Ronny, Syaifuddin Lubis, dan Kuras Purba (2021)	Organizational Culture; Communication, Work Environment;	– Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan – Komunikasi berpengaruh

Research Topik	Variabel	Gap/hasil
The Influence Of Organizational Culture, Communication, Work Environment, And Leadership Style On Employee Performance PT. Duta Anugerah Indah	Leadership Style; Employee Performance	<p>signifikan terhadap kinerja pegawai</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai - Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
Irawati (2017) The Effect of Leadership Styles and Organizational Culture to Employee Performance Through Job Satisfaction as Intervening Variables (Case Study in IIB Darmajaya)	Leadership Styles; Organizational Culture; Employee Performance; Job Satisfaction	<ul style="list-style-type: none"> - Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. - Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. - Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. - Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. - Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
Ilham (2018) <i>The Impact of Organizational Culture and Leadership Style on Job Satisfaction and Employee Performance</i>	<i>Organizational Culture; Leadership Style; Job Satisfaction; Employee Performance</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Budaya kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja - Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja - Budaya kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan - Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Ahmad & Al-Tarawneh (2017) <i>The Effects of Transformational Leadership, Organizational Culture, Job Satisfaction on the Organizational Performance: A Field Study on Ministry of Tourism in Jordan</i>	<i>Transformational Leadership; Organizational Culture; Job Satisfaction; Organizational Performance</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan - Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan - Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
Wirtama, Darsono, & Sumarsono (2020) Job Satisfaction as a Mediating of Leadership Style and Organizational Culture on Employee Performance of Togamas Discount Bookstore, Indonesia	Job Satisfaction; Leadership Style; Organizational Culture; Employee Performance	<ul style="list-style-type: none"> - Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja - Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja - Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan - Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan - Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
Mardiani & Sepdiana (2021) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Gaya Kepemimpinan; Budaya Organisasi; Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> - Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. - Budaya organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
Mukmin & Prasetyo (2021)	Gaya Kepemimpinan; Budaya Organisasi;	<ul style="list-style-type: none"> - Gaya kepemimpinan berpengaruh

Research Topik	Variabel	Gap/hasil
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening	Kinerja Karyawan; Kepuasan Kerja Karyawan	<p>signifikan terhadap kepuasan kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> - Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja - Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan - Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan - Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan - Kepuasan kerja menjadi variabel intervening antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan karena nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung - Kepuasan kerja menjadi variabel intervening antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan karena nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung
Hendriyaldi (2019) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Pangkalan Jambu Kabupaten Merangin	Gaya Kepemimpinan; Budaya Organisasi; Kinerja Pegawai	<ul style="list-style-type: none"> - Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. - Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. - Secara simultan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
Purnomo, Eliyana & Pramesti (2020) The Effect of Leadership Style, Organizational Culture and Job Satisfaction on Employee Performance with Organizational Commitment as the Intervening Variable	Leadership Style; Organizational Culture; Job Satisfaction; Employee Performance; Organizational Commitment	<ul style="list-style-type: none"> - Gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan - Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan - Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan - Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
Saragih & Saluy (2022) Leadership and Organizational Culture Effects on Employee Performance and Variables Customer Satisfaction as Intervening (Case Study at PT. Sukaputra Graha Cemerlang Sentul City)	Leadership; Organizational Culture; Employee Performance; Customer Satisfaction	<ul style="list-style-type: none"> - Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pelanggan - Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pelanggan - Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Research Topik	Variabel	Gap/hasil
		<ul style="list-style-type: none"> – Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
<p>Rafie, Azis, & Idris (2018)</p> <p>Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat</p>	<p>Kompetensi; Gaya Kepemimpinan; Budaya Kerja; Lingkungan Kerja; Kepuasan Kerja Karyawan; Kinerja Karyawan</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai dan kinerja – Gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai dan kinerja – Budaya kerja terhadap kepuasan kerja pegawai dan kinerja – Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai dan kinerja
<p>Banendro, Setiawan, & Susilowati (2016)</p> <p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada Rumah Sakit Daerah Lawang Kabupaten Malang)</p>	<p>Gaya Kepemimpinan; Budaya Organisasi; Kinerja Pegawai; Kepuasan Kerja</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap signifikan terhadap kepuasan kerja. – Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap signifikan terhadap kepuasan kerja. – Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap signifikan terhadap kinerja pegawai. – Gaya kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. – Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap signifikan terhadap kinerja pegawai.
<p>Dessyarti (2018)</p> <p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pemasaran (pada Dealer Motor PT Suzuki Cabang Madiun dan Ngawi)</p>	<p>Gaya Kepemimpinan; Komitmen Organisasi; Budaya Organisasi; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan – Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan – Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan – Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan – Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan – Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan – Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
<p>Kho, Trang, & Uhing (2019)</p> <p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai</p>	<p>Gaya Kepemimpinan; Budaya Organisasi; Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai – Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai

Research Topik	Variabel	Gap/hasil
Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado		– Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai
Melisa & Subarto (2021) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Area Tangerang	Gaya Kepemimpinan; Budaya Organisasi; Kinerja Karyawan	– Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan – Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan – Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Sumber : Rangkuman jurnal dari berbagai sumber (2016 – 2022)

Berdasarkan data-data yang telah diuraikan atas *prasurvey*, maka dapat diketahui bahwa terkait dengan gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja pegawai di RSUD Otanaha Kota Gorontalo masih belum sepenuhnya terlaksana secara optimal. Kemudian pada Tabel 1.4, terlihat bahwa adanya perbandingan dengan penelitian sebelumnya dan terjadi perbedaan penelitian (*gap research*). Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh pihak perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka kinerja terbaik akan selalu terjaga. Kemajuan dan keberhasilan organisasi sangat tergantung pada kinerja pegawai. Oleh karena itu untuk mengetahui sejauh mana kinerja para pegawai, pimpinan organisasi perlu mengetahui bagaimana sikap dan perilaku karyawannya. Begitu pentingnya peran pemimpin sehingga isu mengenai pemimpin menjadi faktor yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian. Seorang pemimpin membentuk budaya positif perusahaan dan budaya juga menentukan gaya kepemimpinan. Mengingat pentingnya masalah dan untuk menyikapi kondisi di atas, maka dilakukan penelitian yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja. Oleh karena itu, sangat menarik melakukan

penelitian dengan judul "**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS DI RSUD OTANAHA KOTA GORONTALO).**"

1.2. Rumusan Masalah

Atas dasar masalah yang dituliskan pada latar belakang di atas serta keingintahuan penulis untuk menentukan sumber masalah dan solusi yang tepat untuk memecahkan masalah tersebut, maka berikut rumusan masalah yang penulis akan teliti lebih lanjut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari hasil penelitian ini dapat dilihat dari beberapa aspek, adalah sebagai berikut dibawah ini:

1.4.1. Manfaat Teoritis

1. Secara spesifik penelitian ini memiliki kontribusi untuk memperluas wawasan bagi kajian administratif dalam mengelola manajemen sumber daya manusia.
2. Memberikan sumbangan penting dan memperluas adanya gambaran tentang hubungan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.
3. Menambah konsep baru yang dapat dijadikan sebagai rujukan dan pelengkap bahwa perusahaan jasa kesehatan diharapkan memiliki kemampuan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini, gaya kepemimpinan juga harus didukung adanya budaya organisasi yang baik untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.

1.4.2. Manfaat Praktis / Manajerial

1. Hasil penelitian dapat dijadikan sumbangan pikiran bagi para pimpinan dalam pengelolaan sumber daya manusia.
2. Hasil penelitian dapat menjadi sumber referensi yang diperlukan dalam pemahaman terhadap individu potensial dalam perusahaan.
3. Hasil penelitian dapat menjadi rujukan dalam mengevaluasi gaya kepemimpinan dan budaya organisasi di RSUD Otanaha Kota Gorontalo dalam meningkatkan kinerja pegawai.

1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika bentuk penulisan untuk penelitian ini terdiri dari:

Bab 1 : Pendahuluan, yang berisi uraian latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup dan batasan penelitian serta sistematika penelitian.

Bab 2 : Tinjauan Literatur, berisi uraian tinjauan literatur yang mendasari latar belakang penelitian ini, meliputi gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja pegawai.

Bab 3 : Metode Penelitian, berisi model konseptual penelitian terdahulu, model penelitian ini, hipotesis penelitian serta metodologi dari penelitian ini yang terdiri dari metode penelitian, tahapan penelitian, unit analisis, sumber data, populasi dan sampel penelitian serta metode analisis data.

Bab 4 : Analisis data dan cakupan pembahasan, menyajikan data hasil uji dan analisis data penelitian berupa kuesioner yang diolah secara variabel untuk menunjukkan korelasi antar variabel yang diteliti dan pengujian hipotesis yang diajukan. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 24.

Bab 5 : Kesimpulan serta Saran yang merupakan kesimpulan hasil penelitian, saran dan penelitian selanjutnya.