

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. LATAR BELAKANG**

Pada masa pandemi *Covid-19* seperti sekarang ini, tenaga kesehatan sedang sangat dibutuhkan sehingga kinerja karyawan harus selalu optimal. Kinerja dalam peran karyawan secara teratur ditinjau oleh organisasi karena berkaitan langsung dengan deskripsi pekerjaan sekaligus perilaku kerja inovatif merupakan upaya yang disengaja untuk menghasilkan dan mengimplementasikan ide-ide baru dalam sebuah karya yang berperan untuk kemajuan organisasi (Scott et al., 1994). Suatu perusahaan pasti mengharapkan agar kinerja karyawannya dapat selalu mencapai prestasi.

Fenomena yang terjadi, terdapat beberapa karyawan tenaga kesehatan Kabupaten Sleman yang terpapar virus *Covid-19* (Kompas.id, 2020). Hal ini menyebabkan karyawan terutama perawat Rumah Sakit At-Turots Al-Islamy Kabupaten Sleman menjadi kurang termotivasi dalam melakukan tugasnya sehingga kinerjanya menurun. Maka dari itu, dibutuhkan pemimpin yang mampu memotivasi serta menginspirasi dengan menciptakan visi. Hal tersebut bertujuan agar dapat menghadapi perubahan ke arah yang lebih baik. Pemimpin transformasional dapat mengubah perilaku bawahan mereka, dengan demikian mereka dapat melampaui harapan organisasi melalui motivasi inspirasional, pertimbangan individual, pengaruh ideal, dan stimulasi intelektual (Longshore & Bass, 1987).

Berdasarkan penelitian terdahulu dari (Mangkunegara & Huddin, 2016), menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian terdahulu oleh (Aqmarina, 2016), menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga terdapat gap hasil riset pada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

Karyawan juga tidak dapat lepas dari budaya organisasi yang telah dibangun sejak awal. Budaya organisasi merupakan pondasi untuk mencapai prestasi kerja yang sesuai dengan harapan. (Abdul Rashid et al., 2004) menegaskan bahwa budaya organisasi memengaruhi sikap karyawan melalui tingkat penerimaan perubahan dalam suatu organisasi. Ketika karyawan sudah terpengaruh, maka akan lebih mudah dalam mencapai serta mempertahankan prestasi kerjanya. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Kim & Chang, 2019) dan (Fauzi et al., 2016), menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian terdahulu oleh (Windrawati et al., 2020), menyatakan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga terdapat gap hasil riset pada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian pada perawat Rumah Sakit At-Turots Al-Islamy Kabupaten Sleman dengan mengambil judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap

Kinerja Karyawan pada Perawat Rumah Sakit At-Turots Al-Islamy Kabupaten Sleman”.

Penelitian ini merupakan replikasi modifikasi dari penelitian Jnaneswar K dan Gayathri Ranjit, (2020) yang menguji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan serta penelitian Abdul Waheed, Qingyu Zhang, Abaid Ullah Zafar, Hashim Zameer, Muhammad Ashfaq, dan Anam Nusrat, (2020) yang menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

## **C. TUJUAN PENELITIAN**

1. Menganalisis dan menjelaskan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.
2. Menganalisis dan menjelaskan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

## **D. MANFAAT PENELITIAN**

1. Manfaat Untuk Pengembangan Teori
  - a. Memberikan *insight* tentang pengujian model kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kinerja karyawan dalam konteks perguruan tinggi.
  - b. Menambahkan referensi bagi penelitian yang akan datang tentang kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kinerja karyawan.

## 2. Manfaat Praktis

Dengan hasil penelitian ini dapat menjadikan bahan masukan dan pertimbangan untuk mengadakan evaluasi dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi.

## 3. Manfaat untuk Pengambilan Keputusan atau Kebijakan

- a. Sebagai dasar penentuan kebijakan.
- b. Sebagai bahan untuk penyusunan rencana kegiatan berikutnya.
- c. Dapat mengetahui perkembangan dan proses dari peningkatan kegiatan.
- d. Menjadi sumber informasi.