

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.⁽¹⁾ Aparatur Sipil Negara merupakan sumber daya penting dalam suatu instansi pemerintahan, dan sering disebut sebagai ujung tombak pencapaian tujuan instansi pemerintahan tersebut. Oleh karena itu, instansi pemerintahan membutuhkan pegawai/ASN yang profesional dan berkinerja tinggi agar dapat mencapai tujuan pemerintahannya.⁽²⁾

Instansi pemerintahan atau unit organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi instansi atau organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi.⁽²⁾

Sumber daya manusia adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan

elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan.

Salah satu unsur penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan adalah pemimpin yang dapat mempengaruhi bawahan dan melibatkannya secara aktif dalam pencapaian tujuan tersebut melalui gaya kepemimpinan yang sesuai. Unsur penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan adalah pemimpin yang dapat mempengaruhi bawahan, dan secara aktif melibatkan organisasi merupakan suatu hal yang tidak asing lagi bagi masyarakat luas, karena hampir di setiap lapisan masyarakat memiliki organisasi untuk menjalankan suatu tujuan yang ingin dicapai.⁽²⁾

Terdapat faktor-faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, menurut Tampi dalam Malkan, 2020, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Dalam hal tersebut peran seorang pemimpin menjadi juru kunci dalam membangun semangat bawahannya bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Semua itu merupakan beberapa sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja.^(3,4)

Keberhasilan seorang pemimpin terlihat dari kinerja karyawannya. Tinggi atau rendahnya kinerja karyawan, umumnya menunjukkan efektif atau tidaknya gaya kepemimpinan seorang pemimpin kepada karyawannya. Gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi sikap bawahan. Apabila pemimpin kurang memberikan arahan dan

bimbingan pada bawahan, maka akan tumbuh hubungan yang kaku dan akan terjadi suasana kerja yang kurang menyenangkan antara pimpinan dan bawahan.

Untuk memperoleh kinerja yang optimal karyawan dalam perusahaan, maka perusahaan juga perlu menetapkan beberapa strategi yang tepat, yaitu dengan memperhatikan gaya kepemimpinan. Tidak semua perusahaan memahami dan menyadari, bahwa seorang pemimpin yang efektif adalah seorang yang dengan kekuasaannya mampu menggugah pengikutnya untuk mencapai kinerja yang memuaskan. Kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif demi tercapainya tujuan dari organisasi.⁽⁵⁾ Dalam kenyataannya, setiap karyawan tidak hanya dikuasai oleh motif-motif ekonomi saja. Disamping upah dan gaji yang besar juga terdapat faktor lain yang dapat memberikan dan mampu memotivasi kerja karyawan.

Motivasi adalah sesuatu yang memberikan daya dorong untuk menciptakan semangat kerja seseorang sehingga mampu bekerjasama, mampu bekerja efektif, dan dapat memelihara integritas dalam segala upaya untuk mencapai kepuasan.⁽⁶⁾ Motivasi merupakan kekuatan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan jarang sia-sia. Setiap organisasi pasti ingin mencapai tujuannya. Untuk mencapai tujuan tersebut, peran manusia didalamnya sangatlah penting. Untuk beradaptasi dengan apa yang diinginkan organisasi, maka perlu dipahami motivasi orang-orang yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena organisasi sangat menentukan orang-orang dalam bekerja atau perilaku adalah cerminan motivasi yang paling sederhana (Hafidzi, 2019).

Menurut Permenkes Nomor 43 Tahun 2019, Pusat Kesehatan Masyarakat yang selanjutnya disebut Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang

menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif di wilayah kerjanya.⁽⁷⁾

Tenaga Kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan/atau keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan.⁽⁷⁾

Pembangunan kesehatan yang diselenggarakan di Puskesmas bertujuan untuk mewujudkan wilayah kerja Puskesmas yang sehat, dengan masyarakat yang :

- a. memiliki perilaku sehat yang meliputi kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat;
- b. mampu menjangkau Pelayanan Kesehatan bermutu;
- c. hidup dalam lingkungan sehat; dan
- d. memiliki derajat kesehatan yang optimal, baik individu, keluarga, kelompok, dan masyarakat.

Pembangunan kesehatan yang diselenggarakan di Puskesmas adalah dalam rangka mewujudkan kecamatan sehat. Kecamatan sehat wajib dilaksanakan untuk mencapai kabupaten/kota sehat.⁽⁷⁾

Puskesmas Lubuk Buaya merupakan salah satu puskesmas dari 23 (dua puluh tiga) unit Puskesmas yang ada di Kota Padang. Puskesmas ini mempunyai 4 (empat) wilayah kerja Puskesmas yaitu Kelurahan Lubuk Buaya, Kelurahan Kelurahan Batang Kabung Ganting, Kelurahan Parupuk Tabing, dan Kelurahan Pasie Nan Tigo. Puskesmas Lubuk Buaya termasuk ke dalam 5 Puskesmas yang sudah terakreditasi di Kota Padang. Kalau sudah terakreditasi artinya puskesmas tersebut sudah lebih baik mutu pelayanannya dibandingkan dengan puskesmas lainnya. Berdasarkan peneliti

sebelumnya masih ada ditemui beberapa permasalahan atau kasus di Puskesmas Lubuk Buaya sebagai berikut :

1. Menurut penelitian Wulan Fehiza, (2020) dan berdasarkan data profil Dinas Kesehatan Kota Padang jumlah kunjungan kasus gangguan jiwa di Pukesmas Lubuk Buaya mengalami penurunan dari 708 kunjungan pada tahun 2017 menjadi 653 kunjungan pada tahun 2018.(12,7%), Puskesmas Lubuk Buaya merupakan satu-satunya puskesmas yang belum berhasil mencapai target indikator ODGJ berat mendapatkan pelayanan sesuai standar pada standar pelayanan minimum bidang kesehatan tahun 2018, dengan capaian sebesar 85,04% dari target sebesar 100% yang ditetapkan oleh pemerintah.⁽⁸⁾
2. Berdasarkan jumlah kunjungan pasien rawat jalan di Puskesmas Lubuk Buaya juga mengalami penurunan yaitu pada tahun 2016 sebanyak 273.916 kunjungan, tahun 2017 sebanyak 215.751 kunjungan, tahun 2018 sebanyak 183.080 kunjungan.(Laporan Profil Dinas Kesehatan Tahun 2019).⁽⁸⁾
3. Berdasarkan laporan Indikator Keselamatan Pasien di Puskesmas Lubuk Buaya pada bulan april – juni 2019 telah terjadi kesalahan identifikasi pasien oleh petugas kesehatan yang disebabkan oleh nama pasien yang sama dan petugas salah dalam melakukan anamnesa (laporan indikator keselamatan pasien di Puskesmas Lubuk Buaya tahun 2019).
4. Tahun 2021 terdapat 104 kasus kematian Balita dengan perhitungan angka kematian 7.5 per 1.000 Kelahiran Hidup, dimana kematian balita laki-laki (52 kasus) sama banyak dengan balita perempuan (52 kasus). Kasus kematian Balita tersebar di seluruh wilayah kerja Puskesmas di Kota Padang. Jumlah kasus tertinggi terdapat di wilayah kerja Puskesmas Pauh (10 kasus), Puskesmas Bungus dan Puskesmas Lubuk Buaya (7 kasus).⁽⁸⁾

5. Secara teknis mutu pelayanan kesehatan dapat dinilai dari hasil Kinerja Puskesmas yang juga merupakan tujuan dari Akreditasi Puskesmas. Capaian hasil rekapitulasi indikator kinerja di Puskesmas Lubuk Buaya selama 3 tahun terakhir dari total 7 komponen kegiatan, 4 mengalami penurunan, 2 mengalami peningkatan dan 1 tetap. Cakupan kegiatan KIA tahun 2016 sebesar 89,08%, mengalami penurunan pada tahun 2017 menjadi 82,14%, dan mengalami penurunan kembali pada tahun 2018 menjadi 73,21%. Cakupan kegiatan P2P tahun 2016 sebesar 97,55%, mengalami penurunan pada tahun 2017 dan 2018 menjadi 95,00%. Cakupan kegiatan Gizi tahun 2016 sebesar 93,97%, mengalami penurunan pada tahun 2017 dan 2018 menjadi 83,95%. Cakupan kegiatan Kesehatan Lingkungan tahun 2016 sebesar 89,00%, mengalami penurunan pada tahun 2017 dan 2018 menjadi 75,33%. (Laporan Indikator Kinerja Puskesmas Lubuk Buaya Tahun 2016, 2017, 2018).⁽⁹⁾
6. Hasil wawancara penulis dengan salah satu pegawai Puskesmas Lubuk Buaya pada saat penulis melakukan studi pendahuluan, bahwa pimpinan kurang mendukung aktivitas atau inovasi yang dilakukan oleh bawahan, tugas diberikan namun dukungan anggaran terkadang tidak ada, pemimpin karena terlalu banyak kegiatan, dan dalam membagi pekerjaan tidak merata.
7. Masih banyak persepsi awal yang negatif dari masyarakat terhadap pelayanan Puskesmas, misalnya anggapan bahwa mutu pelayanan yang terkesan seadanya, artinya Puskesmas tidak cukup memadai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, baik dilihat dari sarana dan prasarananya maupun dari tenaga medis yang terkesan kurang ramah atau anggaran yang digunakan untuk menunjang kegiatannya sehari-hari serta tingkat kedisiplinan pegawai.

8. Puskesmas merupakan pelayanan utama kesehatan bagi masyarakat karena cukup efektif membantu masyarakat dalam memberikan pertolongan pertama dengan standar pelayanan kesehatan. Pelayanan kesehatan pada Puskesmas yang dikenal murah seharusnya menjadikan Puskesmas sebagai tempat pelayanan kesehatan utama bagi masyarakat, namun pada kenyataannya banyak masyarakat yang lebih memilih pelayanan kesehatan pada dokter praktek swasta atau petugas kesehatan praktek lainnya.

Berdasarkan uraian-uraian diatas dapat dilihat bahwa masih belum optimalnya mutu pelayanan di Puskesmas Lubuk Buaya, karena dapat dilihat dari beberapa permasalahan diatas apakah hal ini disebabkan oleh kinerja pegawainya atau kurangnya motivasi yang diberikan pimpinan kepada bawahan dan atau bagaimana gaya kepemimpinan dari pimpinan puskesmas itu sendiri.

Menyikapi hal-hal tersebut diatas, penulis mencoba untuk melakukan penelitian di Puskesmas Lubuk Buaya, Kecamatan Koto Tangah, Kota Padang untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang pastinya akan memberikan dampak pada setiap bidang yang ada pada Puskesmas Lubuk Buaya tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Untuk selanjutnya penelitian ini tertuang dalam sebuah judul yaitu “Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Lubuk Buaya Kecamatan Koto Tangah Kota Padang”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Puskesmas Lubuk Buaya Kecamatan Koto

Tengah Kota Padang. Apakah ada hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja, hubungan motivasi dengan kinerja, hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi di Puskesmas Lubuk Buaya Kota Padang.

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Mengetahui hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Lubuk Buaya Kota Padang.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Untuk mengetahui distribusi frekuensi variabel kinerja pegawai, variabel gaya kepemimpinan dan variabel motivasi kerja.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai pada Puskesmas Lubuk Buaya Kecamatan Koto Tangah Kota Padang.
3. Untuk mengetahui apakah ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Puskesmas Lubuk Buaya Kecamatan Koto Tangah Kota Padang.
4. Untuk mengetahui apakah ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Puskesmas Lubuk Buaya Kota Padang.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1.4.1 Bagi Penulis

Dengan penelitian ini penulis dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta lebih memahami teori-teori mengenai kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

1.4.2 Bagi Puskesmas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadikan sumber informasi yang bermanfaat bagi puskesmas, untuk mengetahui sejauhmana hubungan kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, supaya puskesmas lebih mudah dalam menentukan kebijakan yang akan dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

1.4.3 Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bahan kajian untuk penelitian lebih lanjut dan lebih mendalam tentang permasalahan terkait gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

1.4.4 Bagi Pembaca

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Untuk menghindari pembahasan yang lebih luas dan agar penelitian dapat dilakukan secara mendalam, maka dibatasi ruang lingkup penelitian ini terkait dengan hubungan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai . Gaya kepemimpinan dimaksud adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala Puskesmas pada Puskesmas Lubuk Buaya yang dinilai menurut persepsi bawahannya secara langsung. Motivasi kerja dilihat dari semangat kerja pegawai Puskesmas Lubuk Buaya baik ASN maupun Non ASN.



