

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan berbagai aktivitas di sebuah lembaga dalam mencapai sasaran tidak hanya tergantung pada kecanggihan teknologi, sarana, dan anggaran yang dimiliki, tetapi juga sangat bergantung pada sumber daya manusia (SDM). Peran manusia sangat penting karena semua inovasi dapat terealisasi melalui usaha mereka dalam mencapai tujuan lembaga. Keberhasilan lembaga sangat dipengaruhi oleh kinerja setiap karyawan, sehingga lembaga selalu berusaha meningkatkan performa karyawan untuk mencapai sasaran yang ditetapkan. Salah satu tolok ukur kinerja karyawan adalah kemampuan mereka dalam mencapai target program kerja yang sudah ditentukan. Manajemen SDM atau karyawan yang ada berperan untuk menyelesaikan berbagai tugas dalam usaha mencapai tujuan lembaga (Mangkunegara, A. A. P. 2017).

Kinerja atau performa adalah hasil yang diraih oleh seorang karyawan saat menyelesaikan pekerjaannya, di mana karyawan tersebut dapat memanfaatkan seluruh potensi pengetahuannya. Bagi tenaga kerja atau karyawan yang berorientasi pada kompetensi, kinerjanya dinilai berdasarkan kemampuan, keterampilan, dan sikapnya dalam menjalankan tugas-tugasnya. Kemampuan ini dilihat dari penguasaan teori serta penerapan praktis, seperti kemampuan berbahasa asing dengan baik, mengoperasikan komputer, dan lain-lain (Fauzi. , A et al 2020).

Penelitian ini dilakukan pada UPTD Puskemas Kampung Teleng Kota Sawahlunto. UPTD Puskesmas Kampung Teleng merupakan salah satu Unit Pelaksana Teknis Daerah di bawah Dinas Kesehatan Kota Sawahlunto yang terletak di Kecamatan Lembah Segar. Wilayah kerja Puskesmas ini meliputi 6 kelurahan dan 1 desa, yaitu Kelurahan Kubang Sirakuk Selatan, Kubang Sirakuk Utara, Aur Mulyo, Pasar, Tanah Lapangan, Air Dingin, serta Desa Kubang Utara Sikabu. Secara geografis, wilayah ini

berada pada ketinggian 250–650 meter di atas permukaan laut dan memiliki bentang alam yang didominasi oleh perbukitan dan dataran.

Jumlah penduduk di wilayah kerja Puskesmas Kampung Teleng pada tahun 2024 tercatat sebanyak 8.012 jiwa dengan komposisi 3.901 laki-laki dan 4.111 perempuan yang tersebar dalam 2.084 kepala keluarga. Sebagian besar penduduk bekerja di sektor jasa, pertambangan, perdagangan, dan pemerintahan. Puskesmas memiliki komitmen terhadap mutu pelayanan kesehatan. Fasilitas pendukung meliputi empat Puskesmas Pembantu (Pustu), 18 Posyandu Balita, dan 14 Posyandu Lansia. Puskesmas ini juga aktif menyelenggarakan berbagai program prioritas seperti pelayanan kesehatan ibu dan anak, imunisasi dasar, skrining penyakit tidak menular, serta upaya perbaikan gizi masyarakat. Berikut ini merupakan tabel hasil pengukuran indikator kinerja utama (IKU) UPTD Puskesmas Kampung Teleng Kota Sawahlunto tahun 2023:

Tabel 1 1 Hasil Pengukuran Indikator Kinerja Utama (IKU) UPTD Puskesmas Kampung Teleng Tahun 2023

No	Indikator Kinerja	Target 2023	Realisasi 2023	Persentase
1	Jumlah anak kecil yang menerima perawatan kesehatan anak sesuai ketentuan.	756	371	49%
2	Jumlah individu berumur 15 hingga 59 tahun yang menjalani pemeriksaan kesehatan.	5520	4986	90%
3	Jumlah individu yang mengalami hipertensi yang menerima layanan kesehatan sesuai dengan kriteria yang ditetapkan	2166	686	31%
4	Jumlah pasien diabetes melitus yang menerima layanan kesehatan sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan	117	199	100%
5	Jumlah individu yang menderita penyakit mental parah yang menerima perawatan medis sesuai kriteria.	17	33	100%

No	Indikator Kinerja	Target 2023	Realisasi 2023	Persentase
6	Jumlah individu yang diduga mengidap Tuberkulosis dan menerima layanan kesehatan yang memenuhi kriteria.	128	243	100%
7	Jumlah wanita hamil yang menerima perawatan antenatal sesuai dengan norma yang ditetapkan	138	84	60%
8	Jumlah ibu yang mendapat pertolongan persalinan di fasilitas pelayanan kesehatan	130	93	71%
9	Jumlah kunjungan neonatal lengkap (KN)3 terlayani	120	90	75%
10	Jumlah penduduk usia 60 tahun keatas yang mendapatkan penjangkaran kesehatan	897	996	100%
11	Jumlah ibu hamil Kurang energi kronik dan balita yang mendapat PMT	55	36	65%
12	Cakupan pelayanan kesehatan Balita sesuai Standar	8070	7949	98%
13	Persentase anak usia pendidikan dasar yang mendapat pelayanan kesehatan sesuai standar	77	34	44%
14	Jumlah PUS yang menggunakan alat kontrasepsi	1558	775	49%
15	Jumlah PUS yang belum terlayani kontrasepsi	209	93	44%

Sumber: UPTD Puskesmas Kampung Teleng Kota Sawahlunto

Dari Data pada Tabel 1.1 diatas UPTD Puskesmas Kampung Teleng Kota Sawahlunto, terlihat bahwa dari target indikator kinerja tahun 2023 yang mencapai target adalah sebanyak 4 indikator kinerja, sedangkan 11 indikator kinerja masih belum mencapai target yang diharapkan. Dengan demikian dapat dinyatakan UPTD Puskesmas Kampung Teleng Kota Sawahluto masih perlu ditingkatkan. Dari studi literatur, Kepemimpinan Partisipatif, Keseimbangan Kehidupan-Kerja, dan Efikasi Diri merupakan beberapa variabel yang memberi pengaruh pada kinerja.

Kepemimpinan Partisipatif adalah metode yang bersifat demokratis, di mana anggota tim dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan dan manajemen organisasi. Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk meningkatkan rasa kepemilikan karyawan dengan efektif dan menghubungkan tujuan pribadi mereka dengan tujuan organisasi (Wang dan Li 2022). Dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin yang

partisipatif lebih memperhatikan perkembangan dan kesejahteraan tim, yang berkaitan dengan sensitivitas mereka terhadap kebutuhan anggotanya. Melalui hubungan interpersonal yang terjalin dengan bawahan, para pemimpin mampu mendorong peningkatan loyalitas karyawan (Khasawneh dan Elrehail 2022). Salah satu teori dalam Kepemimpinan Partisipatif adalah *democratic leadership theory* dimana seorang pemimpin berbagai tanggung jawab dan memberi ruang bagi tim untuk terlibat dalam proses pengambilan keputusan (Gastil 1994).

Gaya Kepemimpinan Partisipatif terbukti memiliki pengaruh yang paling dominan, yang mengindikasikan bahwa partisipasi pegawai dalam proses pengambilan keputusan mampu meningkatkan rasa tanggung jawab, motivasi, dan kinerja secara keseluruhan (Robbins & Judge 2019). Kepemimpinan partisipatif merupakan gaya kepemimpinan yang menekankan pelibatan anggota dalam proses pengambilan keputusan. Robbins & Judge (2019) berpendapat bahwa kepemimpinan partisipatif mampu meningkatkan rasa tanggung jawab, motivasi, serta kinerja pegawai karena bawahan merasa dihargai pendapatnya dan memiliki kontribusi nyata dalam organisasi. Menurut Yukl (2015), gaya kepemimpinan ini mendorong pemberdayaan (*empowerment*) sehingga individu memiliki rasa memiliki terhadap pekerjaan dan hasilnya, yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas kerja. Sementara itu, Northouse (2018) menjelaskan bahwa pemimpin partisipatif menciptakan komunikasi dua arah yang terbuka, memberikan kepercayaan pada bawahan untuk mengambil keputusan, dan memfasilitasi kerjasama yang lebih baik dalam tim. Hal senada juga dikemukakan oleh Ivancevich dkk. (2014) yang menyatakan bahwa ketika pegawai dilibatkan dalam perencanaan dan evaluasi, mereka menunjukkan komitmen yang lebih tinggi dan perilaku kerja yang produktif. Dengan demikian, literatur ahli menunjukkan bahwa kepemimpinan partisipatif tidak hanya meningkatkan kualitas keputusan, tetapi juga secara signifikan berdampak positif terhadap kinerja dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Keseimbangan Kehidupan-Kerja diartikan sebagai upaya untuk menyalurkan antara aspek pekerjaan dan kehidupan pribadi, di mana

keseimbangan ini melibatkan tiga aspek utama, yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan partisipasi, dan keseimbangan kepuasan. Keseimbangan Kehidupan-Kerja dapat terwujud ketika individu merasa puas dan mampu mencapai keharmonisan dalam berbagai peran pekerjaannya dan kehidupannya (Jaskeviciute et al 2021). Greenhaus & Allen (2011) menjelaskan bahwa individu menjalankan berbagai peran dalam kehidupan, seperti peran di tempat kerja (misalnya karyawan, manajer) dan peran dalam kehidupan pribadi (misalnya orang tua, pasangan, anak). Teori peran (*Role Theory*) digunakan sebagai kerangka utama untuk memahami konflik dan keseimbangan antara peran-peran tersebut. Ramdhani dan Desiana (2021) menjelaskan bahwa adanya Keseimbangan Kehidupan-Kerja memberikan efek positif yang besar terhadap kinerja para karyawan. apabila individu merasakan keseimbangan antara aspek pribadi dan tugas pekerjaan, akan semakin maksimal hasil kinerja yang dicapai. Hal ini disebabkan oleh kemampuan keseimbangan tersebut dalam meminimalisir stres terhadap pekerjaan, meningkatkan kepuasan kerja, serta memperkuat motivasi dan loyalitas kepada organisasi.

Keseimbangan kehidupan-kerja merupakan kemampuan individu dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara proporsional agar tidak menimbulkan konflik peran yang berkepanjangan (Greenhaus & Allen, 2011). Dalam organisasi pelayanan kesehatan seperti puskesmas, pegawai dihadapkan pada beban kerja tinggi dan tuntutan pelayanan yang bersifat mendesak. Kondisi ini menyebabkan keseimbangan kehidupan-kerja tidak selalu berdampak positif terhadap kinerja, karena fokus berlebihan pada kehidupan pribadi dapat menurunkan keterlibatan kerja dan komitmen terhadap tugas organisasi. Oleh karena itu, pengaruh keseimbangan kehidupan-kerja terhadap kinerja sangat bergantung pada konteks pekerjaan dan karakteristik organisasi (Beauregard & Henry, 2009).

Penelitian ini juga menekankan betapa pentingnya bagi perusahaan untuk lebih fokus pada kebijakan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti memberikan fleksibilitas dalam jam kerja, menyediakan cuti yang cukup, serta memberikan perhatian terhadap kesehatan mental karyawan. Oleh karena

itu, memperbaiki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan merupakan langkah yang sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas kinerja karyawan. Selain distribusi yang baik antara Keseimbangan Kehidupan-Kerja, Efikasi Diri juga berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai. Efikasi Diri merupakan pandangan individu mengenai kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan atau mencapai tujuan tertentu. Seseorang yang memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi meyakini bahwa mereka dapat mengatasi hambatan dan mencapai hasil yang mereka inginkan. (Lestari et al. , 2024).

Efikasi Diri memiliki peranan yang krusial bagi individu dalam meningkatkan mutu pekerjaannya. Jika seorang pegawai memiliki Efikasi Diri yang tinggi, ini akan menghasilkan kebiasaan kerja yang mendukung pencapaian sukses. Semakin kuat rasa percaya pegawai terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan kewajiban dan tugas, maka hasil kinerjanya akan semakin baik (Solihah dan Frendika, 2023).

Efikasi diri adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengorganisir dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu (Bandura, 1997). Pegawai dengan efikasi diri yang tinggi cenderung lebih percaya diri, gigih, dan mampu mengelola tekanan kerja secara efektif. Dalam lingkungan kerja pelayanan kesehatan yang menuntut ketangguhan mental dan profesionalisme tinggi, efikasi diri berperan penting sebagai faktor psikologis internal yang mendorong motivasi dan kinerja pegawai. Dengan demikian, efikasi diri menjadi variabel penting yang memengaruhi pencapaian kinerja secara optimal.

Menurut (Schunk dan DiBenedetto 2021), Efikasi Diri adalah keyakinan seseorang tentang kemampuannya untuk sukses dalam pembelajaran atau menyelesaikan tugas tertentu. Efikasi Diri memiliki sifat yang spesifik dan kontekstual, yang menunjukkan bahwa keyakinan seseorang dapat berbeda tergantung pada jenis aktivitas atau bidang tertentu. Syifa dan Maharani (2021), Dalam studi tersebut diungkapkan bahwa Efikasi Diri memberikan dampak positif dan signifikan pada performa karyawan. Ini berarti, semakin besar kepercayaan seseorang terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas, maka kinerja yang ditunjukkan juga

semakin baik. Di samping itu, keyakinan diri juga berdampak positif pada kepuasan kerja, yang selanjutnya berkontribusi positif terhadap peningkatan performa.

Hasil penelitian ini adalah survey awal terkait Kepemimpinan Partisipatif, Keseimbangan Kehidupan-Kerja, dan Efikasi Diri yang diuraikan pada tabel berikut:

Tabel 1 2 Daftar Pertanyaan Pra-Survey

No	Pertanyaan (Kepemimpinan Partisipatif)	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
1	Atasan saya mendorong kami untuk menyampaikan ide/saran			4 Responden (26,7%)	8 Responden (53%)	3 Responden (20,3%)
2	Atasan saya menggunakan ide/saran yang kami berikan	1 responden (6,7%)	2 responden (13,3%)	6 Responden (40%)	6 Responden (40%)	
No	Pertanyaan (Keseimbangan kerja- Kehidupan Pribadi)	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
1	Organisasi saya memberi saya cuti untuk merawat dan mendukung tanggungan saya.	1 Responden (6,7%)		4 Responden (26,7%)	10 Responden (66,7%)	
2	Organisasi saya mematuhi kebijakan cuti dalam perjanjian kerja	2 responden (13,3%)	2 responden (13,3%)	4 Responden (26,7%)	6 Responden (40%)	1 Responden (6,7%)

No	Pertanyaan (Efikasi Diri)	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
1	Saya menilai kemampuan saya dengan baik.	1 Responden (6,7%)		3 Responden (20%)	10 Responden (66,7%)	1 Responden (6,7%)
2	Saya mampu menentukan apa pekerjaan yang sesuai dengan diri saya	1 responden (6,7%)		4 Responden (26,7%)	9 Responden (60%)	1 Responden (6,7%)

Sumber: Hasil kuesioner Pra-survey (2025)

Berdasarkan hasil pra-survey, dapat disimpulkan bahwa responden memiliki persepsi yang cukup positif terhadap ketiga variabel yang diteliti, yaitu kepemimpinan partisipatif, keseimbangan kerja–kehidupan pribadi, dan efikasi diri. Pada aspek kepemimpinan partisipatif, mayoritas responden menyatakan setuju bahwa atasan mendorong penyampaian ide serta menggunakan saran yang diberikan, sehingga menunjukkan bahwa pegawai merasa dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan. Selanjutnya, variabel keseimbangan kerja–kehidupan pribadi juga mendapatkan respons yang baik, di mana sebagian besar responden menyatakan bahwa organisasi memberikan dukungan cuti sesuai kebutuhan dan mematuhi kebijakan cuti dalam perjanjian kerja, meskipun masih terdapat sebagian kecil yang bersikap netral. Sementara itu, pada aspek efikasi diri, responden menunjukkan keyakinan yang tinggi terhadap kemampuan mereka dalam menilai diri serta menentukan pekerjaan yang sesuai dengan potensi mereka. Secara keseluruhan, hasil pra-survey ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja mendukung keterlibatan pegawai, kesejahteraan personal, serta keyakinan diri dalam bekerja, yang dapat menjadi modal penting untuk meningkatkan kinerja pegawai di organisasi.

Berdasarkan uraian yang dikemukakan diatas, masih diperlukan penelitian untuk menganalisa pengaruh Kepemimpinan Partisipatif, Keseimbangan Kehidupan-Kerja, dan Efikasi Diri, dan kinerja pegawai yang berjudul

“PENGARUH KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF, KESEIMBANGAN KERJA - KEHIDUPAN PRIBADI, DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA PEGAWAI UPTD PUSKESMAS KAMPUNG TELENG KOTA SAWAHLUNTO ”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan di atas, berikut adalah perumusan masalah yang dapat dijelaskan:

1. Bagaimanakah pengaruh Kepemimpinan Partisipatif terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Kampung Teleng Kota Sawahlunto?
2. Bagaimanakah pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Kampung Teleng Kota Sawahlunto?
3. Bagaimanakah pengaruh Efikasi Diri terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Kampung Teleng Kota Sawahlunto

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah diatas adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh Kepemimpinan Partisipatif terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Kampung Teleng Kota Sawahlunto?
2. Untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Kampung Teleng Kota Sawahlunto?
3. Untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh Efikasi Diri terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Kampung Teleng Kota Sawahlunto

1.4 Manfaat Penelitian

Ada dua manfaat yang diharapkan dari penelitian ini, yaitu keuntungan pada aspek akademis dan keuntungan pada aspek praktis yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Manfaat akademis

Penelitian ini memiliki potensi untuk meningkatkan pemahaman mengenai keterkaitan antara jenis kepemimpinan, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan, serta rasa percaya diri dengan kinerja karyawan, serta dapat memperkaya referensi dalam area manajemen sumber daya manusia dan kesehatan publik. Hasil dari penelitian ini juga dapat memberikan kesempatan untuk eksplorasi lebih lanjut dalam konteks yang lebih luas atau dengan memasukkan variabel tambahan.

2. Manfaat praktis

Terutama bagi manajer puskesmas atau lembaga kesehatan lainnya, hasil penelitian ini menyediakan wawasan praktis tentang bagaimana gaya kepemimpinan yang Partisipatif, dukungan terhadap Keseimbangan Kehidupan-Kerja, dan pengembangan Efikasi Diri dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dengan menerapkan temuan ini, praktisi dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pegawai, yang pada akhirnya berdampak positif pada kualitas layanan kesehatan yang diberikan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dibatasi pada UPTD Puskesmas Kampung Teleng Kota Sawahlunto setiap pegawai yang dijadikan contoh dengan variabel yang akan dianalisis berupa kepemimpinan Partisipatif, Keseimbangan Kehidupan-Kerja, dan Efikasi Diri sebagai variabel independent (X), kemudian dengan variabel kinerja sebagai variabel dependen (Y).

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mendapatkan gambaran secara menyeluruh mengenai penulisan ini, maka penulis susun sebagai berikut:

BAB 1: PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai konteks, pertanyaan yang akan dijawab, sasaran penelitian, keuntungan dari penelitian, batasan penelitian, serta cara penulisan yang digunakan.

BAB II : TINJAUAN LITERATUR

Bab ini akan menjelaskan tentang konsep atau pengertian yang berhubungan dengan variabel dalam kajian ini, di dalam bab ini juga akan disajikan beberapa penelitian sebelumnya yang berkaitan serta formulasi hipotesis dan kerangka dasar yang menjadi fondasi penelitian ini.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan cara-cara penelitian yang diterapkan, meliputi durasi dan lokasi penelitian, jenis serta sumber informasi, cara pengumpulan data, populasi, sampel, metode penarikan sampel, dan analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai hasil dan memaparkan hasil penelitian yang dilakukan.

BAB V : PENUTUP

Pada bagian terakhir ini, diuraikan secara ringkas tentang penyampaian hasil penelitian, serta rekomendasi yang diberikan kepada pihak-pihak terkait mengenai penelitian selanjutnya.