BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor dalam organisasi atau pemerintahan dalam memberikan pelayanan terhadap publik. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam sebuah organisasi. Sebuah perusahaan mengharapkan terdapatnya sumber daya manusia yang berkualitas sehingga perlu diarahkan untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia adalah sebuah modal yang paling berharga bagi sebuah perusahaan ataupun lembaga pemerintahan, dibandingkan dengan yang lainnya sumber daya manusialah yang menggerakkan organisasi di setiap lembaga tersebut.

Masalah kinerja karyawan dalam manajemen sumber daya manusia, merupakan masalah utama yang harus mendapat perhatian sebuah organisasi. Wakil, (2022) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah sesuatu yang dapat dicapai secara individu atau kelompok, baik itu secara kuantitatif atau kualitatif. Kinerja karyawan dianggap penting bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja itu sendiri. Karyawan yang bekerjanya baik akan menunjukkan hasil kerja yang tinggi sedangkan karyawan yang kinerjanya rendah akan menunjukkan hasil kerja yang rendah. Peningkatan kinerja karyawan yang tinggi akan meningkatkan performa organisasi. Tingginya prestasi kerja karyawan diharapkan dapat membuat perusahaan memiliki daya saing dan bisa lebih unggul dari para persaingannya, sehingga bisa bertahan dan lebih kompeten dalam bersaing. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja pada dasarnya ditentukan oleh kemampuan,

keinginan, dan lingkungan (Fajrin, 2018). Salah satu indikator kinerja menurut Afandi, (2021) adalah gaya kepemimpinan dalam mengarahkan bawahannya.

Alaslan (2020) menjelaskan bahwa peran pimpinan sangat penting dalam suatu organisasi adalah memberikan petunjuk, arahan dan motivasi kepada bawahannya untuk dapat melaksanakan berbagai petunjuk dan arahan dalam bentuk tindakan-tindakan untuk pengembangan organisasi. Oleh karena itu pemimpin harus mampu dalam menganalisis gaya kepemimpinan yang tepat untuk diterapkan agar mudah dalam mempengaruhi karyawan untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Islami dkk., 2019). Gaya kepemimpinan sangat penting bagi perusahaan dikarenakan memuat bagaimana cara seorang pemimpin mempengaruhi, memotivasi, mengarahkan, menggerakkan serta mengendalikan karyawannya untuk menyelesaikan target yang telah ditetapkan.

Motivasi kerja adalah dorongan energi yang timbul dari diri sendiri maupun lingkungan kerja karyawan, menginisiasi usaha, menentukan arah, intensitas, serta kegigihan dalam bekerja. Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan. Motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kebersamaan. Masing-masing pihak bekerja menurut

aturan atau ukuran yang ditetapkan dengan saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti dan menghargai hak dan kewajiban masing-masing dalam keseluruhan proses kerja operasional (Latif, 2018).

Penelitian ini mengambil obyek di UPTD. Puskesmas Buer yang bertempat di desa Pernang, kecamatan Buer, kabupaten Sumbawa, provinsi Nusa Tenggara Barat.. Puskesmas merupakan salah satu fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif di wilayah kerjanya (Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia, 2019). Kinerja karyawan puskesmas merupakan kemampuan seseorang karyawan Puskesmas dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu di sebuah organisasi yang diharapkan mampu menjalankan tanggung jawabnya demi tercapainya pelayanan terbaik kepada masyarakat. Karyawan puskesmas harus terampil dan kompeten dalam melaksanakan tugas pelayanan serta sesuai dengan standar yang berlaku. Setelah mencoba melakukan wawancara dengan salah satu karyawan yang bekerja di Puskesmas Buer, terdapat kendala pada kinerja karyawan yang belum optimal. Hal tersebut dapat dilihat dari data penilaian sasaran kerja tenaga puskesmas Buer melalui tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1. 1 Data Penilaian Sasaran Kerja Tenaga Kesehatan Puskesmas Buer

No.	**KEGIATAN TUGAS**	**TARGET**			**REALISASI**			**NILAI**
		Kual	Mutu	Waktu	Kuant	Mutu	Waktu	
1	Melaksanakan Pengkajian Keperawatan dasar pada Individu	95	100	3 Bulan	52	100	3 Bulan	76,91

No.	KEGIATAN TUGAS	TARGET			REALISASI			NILAI
		Kual	Mutu	Waktu	Kuant	Mutu	Waktu	
2	Melakukan Komunikasi terafiutik dalam pemberian asuhan keperawatan	85	100	3 Bulan	39	100	3 Bulan	73,96
3	Melakukan edukasi tentang perilaku hidup bersih dan sehat dalam rangka melakukan upaya promotif	75	100	3 Bulan	36	100	3 Bulan	74,67
4	Melakukan tindakan terafi komplementer / holistik	45	100	3 Bulan	21	100	3 Bulan	74,22
5	Melakukan perawatan Luka	45	100	3 Bulan	29	100	3 Bulan	80,15
6	Memberikan perawatan pada pasien dalam rangka melakukan perawatan paliatif	18	100	3 Bulan	9	100	3 Bulan	75,33
7	Melakukan Intervensi Keperawatan Spesifik yang sederhana di area anak	18	100	3 Bulan	7	100	3 Bulan	71,63
8	Memberikan Oksigenasi sederhana	23	100	3 Bulan	11	100	3 Bulan	74,61
9	Melakukan Pemantauan perkembangan pasien sesuai dengan kondisinya	75	100	3 Bulan	41	100	3 Bulan	76,89
10	Memberikan Perawatan pada pasien terminal	45	100	3 Bulan	19	100	3 Bulan	72,74
11	Melakukan dokumentasi tindakan keperawatan	75	100	3 Bulan	33	100	3 Bulan	73,33
Nilai Capaian								74,95
								Cukup

Sumber : UPTD. Puskesmas Buer (2022)

Berdasarkan data pada tabel 1.1 dapat diketahui, bahwa kinerja karyawan belum optimal karena terdapat beberapa sasaran kerja yang telah ditetapkan oleh puskesmas tidak tercapai. Salah satu tugas yang dilakukan adalah memberikan perawatan pada pasien dalam rangka melakukan perawatan paliatif yang hanya dapat direalisasikan sejumlah 9 orang pasien dari target

yang ditetapkan yaitu sebanyak 19 orang pasien. Selain itu dapat diketahui diketahui bahwa masih kurangnya penyuluhan mengenai PHBS (perilaku hidup bersih dan sehat) terhadap masyarakat sekitar. Penurununan kinerja ini dikarenakan oleh salah satu faktor yaitu masih ada beberapa pasien yang mengeluh dengan antrian yang cukup lama sehingga enggan untuk kembali dan adanya pasien yang menganggap dalam memberikan pelayanan pengobatan terdapat perbedaan diagnosa dari 1 dokter dengan dokter yang lain pada kasus yang sama dan itu membingungkan pasien. Adanya hal tersebut maka perlu dilakukan upaya untuk mengatasi kendala terkait kinerja karyawan, demi terwujudnya motivasi kerja yang dapat memberikan dampak positif terhadap instansi atau perusahaan.

Pada penelitian ini, untuk mengetahui kondisi yang terjadi di lapangan peneliti melakukan interview kepada karyawan. dari hasil interview yang dilakukan kepada karyawan, peneliti mendapati hasil bahwa banyak karyawan yang mengeluhkan terkait pemimpin yang kurang perhatian kepada karywannya. Hal tersebut terlihat dengan minimnya arahan yang diberikan dalam bekerja sehingga sering terjadi kesalahan karena tanpa adanya pengawan yang diberikan. Karyawan juga merasakan rendahnya apresiasi dan dorongan dari perusahaan atau pemimpin untuk memberikan performa terbaiknya dalam bekerja.

Adapun sebagai bukti empiris untuk mengawali penelitian ini adalah adanya perbedaan hasil penelitian yang dilakukan Latif, (2018 menyatakan bahwasannya gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap

kinerja karyawan. Namun pada penelitian yang dilakukan Lamare dkk., (2021) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak signifikan terhadap kinerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Islami, dkk, (2019) menyatakan bahwasannya motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. namu pada penelitian yang dilakukan Syahidin *et al.,* (2022) membuktikan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh singifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Agustin, (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini dengan adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu membuat peneliti menempatkan motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

Adanya beberapa permasalahan dan perbedaan hasil pada penelitian tersebut, yang akhirnya membuat peneliti tertarik untuk meneliti hal tersebut. Dalam penelitian ini, peneliti akan meneliti terkait kinerja karyawan yang berada pada UPTD. Puskesmas Buer, Sumbawa. Dari permasalahan yang timbul ini, peneliti tertarik untuk meneliti gaya kepemimpinan yang ada pada UPTD. Puskesmas Buer yang memungkinkan akan memberi dampak terhadap kinerja karyawan di sana melalui pemberian motivasi. Oleh sebab itu, peneliti mengangkat penelitian ini dengan judul **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Survei kasus UPTD. Puskesmas Buer, Sumbawa"**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penelitian yang telah dijelaskan, peneliti akan meneliti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi

kerja sebagai variabel intervening. Adapun rumusan masalah yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kinerja karyawan, gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja pada UPTD. Puskesmas Buer?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UPTD. Puskesmas Buer?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja karyawan pada UPTD. Puskesmas Buer?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UPTD. Puskesmas Buer?
5. Apakah motivasi kerja dapat memediasi pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada UPTD. Puskesmas Buer?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut, antara lain:

1. Untuk mengetahui kinerja karyawan, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja pada UPTD. Puskesmas Buer.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada UPTD. Puskesmas Buer.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada UPTD. Puskesmas Buer.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada UPTD. Puskesmas Buer.

5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dalam memediasi gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada UPTD. Puskesmas Buer.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

   Dapat digunakan sebagai masukan terhadap manajemen UPTD. Puskesmas Buer maupun organisasi sejenisnya dalam mengelola kinerja karyawan melalui Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja sehingga mampu mencari jalan keluar dalam menyelesaikan kendala yang ada.

2. Manfaat Teoritis

   Peneliti berharap penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pembelajaran dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG