

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia saat ini didorong oleh kemajuan perabadian, pendidikan, ilmu pengetahuan dan daya saing produksi barang dan jasa yang di hasilkan. Perkembangan ini dimulai sejak adanya kerja sama dan pembagian kerja diantara dua orang atau lebih. Pengelolaan sumber daya ini sangat penting untuk mencapai tujuan tersebut. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya dan merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dalam mencapai kinerja pegawai yang memuaskan pasien dan menyediakan pelayanan terbaik tentu dibutuhkan gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi yang mampu mengontrol jalannya system organisasi di Puskesmas demi tujuan yang ditetapkan.

Pencapaian tujuan organisasi banyak unsur-unsur yang menjadi hal penting dalam pemenuhannya diantaranya adalah unsur kepemimpinan atau pemimpin. Sumber daya yang telah tersedia jika tidak dikelola dengan baik maka tidak akan memperoleh tujuan yang telah direncanakan, sehingga peranan pemimpin sangat penting pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dengan baik dan bekerja dengan efektif sesuai dengan perintahnya. Gaya kepemimpinan yang dimiliki seorang pemimpin ini yang akan digunakan untuk bisa mengarahkan Sumber Daya Manusia dapat menggunakan seluruh kemampuannya dalam mencapai kineja yang baik dan efesien. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda dalam memimpin bawahannya. Hasil prapenelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan yang digunakan pada Puskesmas Tapian Dolok Kabupaten Simalungun adalah Gaya Kepemimpinan Demokratis yaitu, kemampuan mempengaruhi orang lain agar mau

bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan. Gaya kepemimpinan ini proses pengambilan keputusan akan berlangsung lama karena diambil secara musyawarah dan memicu konflik apabila keputusan yang diambil tidak sesuai. Jika pengambilan keputusan yang lama dan tidak tepat akan mengakibatkan masalah yang besar untuk pasien yang sedang dalam kondisi gawat darurat maka dari itu diperlukan pengambilan keputusan yang cepat dan tepat dalam menangani keluhan pasien seperti merujuk pasien ke instansi kesehatan yang lebih bisa mengatasi dan menangani penyakit pasien.

Kehidupan masyarakat sehari-hari tidak terlepas dari ikatan budaya yang tercipta. Ikatan budaya tercipta oleh masyarakat yang bersangkutan, baik dari keluarga, organisasi, bisnis maupun bangsa. Budaya membedakan masyarakat satu dengan yang lain dengan berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku dan bertindak. Seiring bergulirnya waktu, budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat juga dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektifitas organisasi secara keseluruhan. Budaya organisasi adalah sistem yang dipercayai dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi dimana hal itu menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri. Budaya organisasi bisa membuat suatu organisasi bertahan lebih lama karena budaya organisasi dapat dijadikan pedoman berperilaku di dalam organisasi dan budaya organisasi merupakan sebagai mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh pegawai. Yang menjadi permasalahannya adalah tidak semua anggota organisasi mendukung budaya organisasi tersebut. Ada juga budaya organisasi tidak dapat mencocokkan dengan lingkungan sekitarnya. Budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan organisasinya. Dalam organisasi Puskesmas

Tapian Dolok setiap pegawainya mempunyai ciri dan karakteristik budaya masing-masing sehingga diperlukan penyatuan persepsi seluruh anggota atas budaya organisasi.

Komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi dan merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Namun demikian sifat dari kondisi psikologis untuk tiap bentuk komitmen sangat berbeda. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi bisa dilihat dari prestasi kerjanya. Keterlibatan karyawan dalam kegiatan organisasi merupakan cerminan dedikasi karyawan dalam membantu tercapainya tujuan suatu organisasi. Komitmen organisasi adalah sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya pencapaian tujuan organisasi. Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh keefektifan pegawai dalam memberikan pelayanan kepada pasien, karena pegawai memberikan kontribusi yang besar dan merupakan tulang punggung pelayanan kesehatan di puskesmas. Maju mundurnya suatu kinerja pegawai tersebut itu sangat tergantung dari komitmen pegawai itu sendiri terhadap organisasi untuk selalu bertanggung jawab secara moral dan profesional. Kebanggaan suatu pegawai dan merasa diakui itu akan memacu pegawai untuk meningkatkan komitmen terhadap organisasinya. Salah satu faktor menjelaskan baik buruknya kinerja pegawai yaitu komitmen organisasi. Seperti yang diketahui di Puskesmas Tapian Dolok Kabupaten Simalungun penilaian pegawai langsung dilakukan oleh pemimpin itu sendiri. Pada Puskesmas Tapian Dolok Kabupaten Simalungun pegawai yang memiliki kinerja yang baik tidak ada pemberian *reward* atau penghargaan sehingga Komitmen Organisasi pada Puskesmas Tapian Dolok masih kurang baik, oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian.

Berdasarkan permasalahan diatas tersebut, maka dilakukan penelitian yang berkaitan dengan “ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Tapian Dolok Kabupaten Simalungun**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka masalah yang diteliti adalah:

- a. Apakah Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Tapian Dolok Kabupaten Simalungun?
- b. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Tapian Dolok Kabupaten Simalungun?
- c. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Tapian Dolok Kabupaten Simalungun?
- d. Apakah Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Tapian Dolok Kabupaten Simalungun?

1.3 Ruang Lingkup

Adapun ruang lingkup pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Variabel Bebas : Gaya Kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2), Komitmen Organisasi (X_3)
- b. Variabel Terikat : Kinerja Pegawai (Y)
- c. Objek Penelitian : Puskesmas Tapian Dolok Kabupaten Simalungun
- d. Periode Pengamatan : Tahun 2020

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Tapian Dolok Kabupaten Simalungun.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Tapian Dolok Kabupaten Simalungun.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Tapian Dolok Kabupaten Simalungun.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Tapian Dolok Kabupaten Simalungun.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Menambah pengetahuan dan dapat mengaplikasikan ilmu sumber daya manusia (SDM) yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi.

2. Manfaat Praktis

- a. Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman tentang masalah-masalah yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.
- b. Penelitian ini dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan.
- c. Menjadi bahan referensi pekerjaan sekaligus pertimbangan bagi instansi dalam menentukan kebijakan dan program peningkatan kinerja pegawai.

1.6 Originalitas Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dan pengembangan dari penelitian sebelumnya yang berjudul: pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap Kinerja pegawai Dinas Koperasi UKMK Provinsi Sulawesi Utara.[1]

Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah :

- a. Penelitian sebelumnya menggunakan variabel Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi sedangkan Penelitian ini menambahkan Variabel Komitmen Organisasi. Komitmen organisasi merupakan dimana seorang karyawan mengidentifikasi diri dan organisasinya dengan cara merefleksikan keyakinan yaitu, karyawan akan memberikan kesetiaan, serta memiliki keinginan, bersedia bekerja keras, berkorban dan memperdulikan kelangsungan hidup organisasi.[2]
- b. Penelitian terdahulu melakukan penelitian pada pegawai Dinas Koperasi UKMK Provinsi Sulawesi Utara, sedangkan penelitian ini dilakukan pada Puskesmas Tapian Dolok Kabupaten Simalungun.

- c. Periode pengamatan sebelumnya pada tahun 2017, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2020.

