

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Puskesmas merupakan pelayanan kesehatan yang sangat penting bagi masyarakat. Peran puskesmas menurut Kementerian Kesehatan Republik Indonesia adalah berusaha dan berpegang teguh dengan segenap kekuatannya untuk mewujudkan ke depan cita-cita yang sangat besar dari seluruh bangsa Indonesia bahwa Indonesia mampu mewujudkan mengembangkan lahan dan meningkatkan derajat kesehatan sehingga akan melahirkan di masa depan. anak-anak yang tumbuh dan berkembang menjadi penerus negara yang berkualitas, cerdas, dan sehat. Puskesmas diharapkan dapat menjadikan dirinya sebagai motivator, fasilitator ataupun sebagai pemantau terselenggaranya pembangunan yang ada di wilayah kerjanya agar bisa berdampak positif untuk kesehatan masyarakat yang ada di wilayah kerjanya. Fungsi dari puskesmas itu sendiri adalah sebagai dari pembangunan kesehatan yang ada di wilayah kerja puskesmas itu sendiri dan memberikan pelayanan kesehatan yang baik secara menyeluruh bagi masyarakat yang ada di wilayah kerjapuskesmas.

Peran sumber daya manusia dalam bidang kesehatan khususnya dalam layanan jasa merupakan komponen strategis pembangunan kesehatan guna mempercepat pemerataan pelayanan kesehatan dan pencapaian tujuan pembangunan kesehatan. Untuk menjadikan puskesmas yang terbaik maka perlu adanya sumber daya manusia yang baik juga, jika sumber daya manusianya tidak baik maka puskesmas tersebut tidak bisa menjalankan

tujuannya dengan baik dan akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Sumber daya manusia yang bagus serta berkualitas yang merupakan salah satu hal terpenting dalam membangun prestasi untuk puskesmas itu sendiri. Pembinaan sumber daya manusia dilingkungan kerja harus dilakukan untuk menambah kualitasnya dan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja para karyawan, jika sumber daya manusia nya baik maka produktivitas kerjanya akan meningkat, oleh karena itu pembangunan sumber daya manusia itu merupakan kebutuhan yang penting untuk menggerakkan dinamika lingkungan utama salah satunya untuk pembangunan manusia dibidang kesehatan.

Selain sumber daya manusia yang berkualitas untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan leadership, iklim komunikasi, dan budaya organisasi juga mempengaruhi terlaksanakannya tujuan organisasi. Dengan adanya pemimpin yang berkompeten dan dapat mengarahkan para kayawannya untuk dapat melaksanakan kerja sesuai dengan keahliannya maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat guna mencapai tujuan organisasi tersebut akan dapat tercapai sesuai yang diinginkan oleh organisasi. Sesuai dengan pendapat Rivai dan Mulyadi (dalam Teguh Sriwidadi dan Oey Charlie, 2011), kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dan mengarahkan aktivitas anggota yang terkait dengan pekerjaan anggota tersebut. kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi serta mengarahkan aktivitas anggota yang terkait dengan pekerjaan anggota tersebut. Jika ada kegagalan disebuah dari seorang manajer dalam sebuah *teamwork* maka itu akan mempegaruhi seluruh produktivitas kerja pada organisasi tersebut. Seorang pemimpin yang baik akan bertanggung jawab dengan apa yang

dipimpinnya, sejatinya kesalahan yang dilakukan oleh para karyawannya adalah kesalahan pemimpin itu sendiri baik dari segi koordinasi maupun dari segi komunikasi. Jadi sebelum mengatur diharapkan seorang pemimpin harus benar-benar mengatur apa yang dipimpinya sebelum terjadi kesalahan. Oleh karena itu peran seorang pemimpin sangat dibutuhkan didalam sebuah organisasi guna untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Selain *leadership* atau kepemimpinan iklim komunikasi juga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan guna mencapai tujuan sebuah organisasi karena jika keadaan komunikasi didalam organisasi tersebut berjalan dengan efektif baik komunikasi antara atasan dengan bawahan, bahwan dengan atasan maupun antar karyawan maka kerja karyawan akan maksimal karena karyawan merasa nyaman untuk bekerja. Jadi dalam komunikasi harus adanya kejujuran, adanya saling keterbukaan komunikasi antara atasan bawahan, bawahan atasan maupun antar karyawan, dan juga harus adanya keputusan bersama. Salah satu hal yang penting dalam iklim komunikasi adalah komunikasi terbuka, kata Redding, berpendapat bahwa iklim komunikasi organisasi yaitu fungsi dari aktivitas dalam organisasi untuk menunjukkan kepada anggotanya bahwa organisasi mempercayai para anggota dan bahwa anggota organisasi memiliki kebebasan untuk mengambil risiko; dorong mereka dan beri mereka tanggung jawab kepada anggota organisasi untuk melaksanakan tugas yang diberikan dan memberi mereka informasi yang memadai dan terbuka tentang organisasi; mendengarkan anggota dengan sepenuh hati dan mendapatkan informasi yang dapat dipercaya dari anggota organisasi maupun langsung dari anggota organisasi; Secara aktif

memberikan sosialisasi kepada anggota organisasi sehingga dapat melihat bahwa keterlibatan organisasi dengan organisasi sangat penting dalam pengambilan keputusan dalam organisasi; dan memperhatikan pekerjaan mereka yang berkualitas tinggi dan menantang.

Terakhir untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan guna mencapai tujuan organisasi yaitu budaya organisasi. Menurut Sytrisno (2013:2), Budaya organisasi merupakan suatu perangkat sistem, yaitu nilai, asumsi, keyakinan atau norma yang berlaku dalam suatu organisasi dan yang disepakati serta diikuti oleh seluruh anggota dalam organisasi. sebagai kode etik dan menyelesaikan semua masalah dalam organisasi.

Bagi badan atau organisasi yang bergerak dibidang kesehatan masyarakat Puskesmas Gorang Gareng Taji Magetan merupakan salah satu puskesmas yang ada di kabupaten Magetan. Puskesmas ini merupakan pusat pelayanan kesehatan yang ada di daerah Gorang Gareng Taji Kabupaten Magetan untuk warga sekitar maupun warga yang bukan dari daerah sekitar. Puskesmas Gorang Gareng Taji berdiri pada tahun 1982 dengan jumlah 45 pegawai. Puskesmas Gorang Gareng Taji Magetan mempunyai tujuan meningkatkan upaya pengendalian penyakit dan penanggulangan gangguan kesehatan, memelihara dan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan yang merata dan terjangkau, mendorong tercapainya masyarakat untuk hidup sehat dan mandiri serta meningkatkan serta mendayagunakan sumber daya kesehatan. Jadi untuk dapat memenuhi tujuan yang ingin dicapai oleh Puskesmas Gorang Gareng Taji Magetan maka harus memiliki tenaga-tenaga yang ahli dibidangnya masing-masing sehingga produktivitas kerjanya

baik dan dapat berpengaruh terhadap kepuasan masyarakat yang berobat dalam hal pelayanannya. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti di Puskesmas Gorang Gareng Taji Magetan produktivitas kerja karyawannya tidak selalu mengalami peningkatan, produktivitas kerja pegawainya juga mengalami penurunan. Jadi jika produktivitas kerja pegawainya mengalami penurunan maka kinerja para pegawai tidak maksimal, dengan *hal* itu maka jasa pelayanan yang dihasilkan akan mengalami penurunan. Rekapitulasi produktivitas kerja Puskesmas Gorang Gareng Taji magetan pada tahun 2016 sebesar 92,3% yang berarti baik, sedangkan pada tahun 2017 sebesar 87% yang berarti sedang, pada tahun 2018 sebesar 83,2% berarti sedang, dan tahun 2019 sebesar 91,4% yang berarti baik. Dilihat dari jasa pelayanan yang belum mencapai target yang diharapkan oleh Puskesmas Gorang Gareng Taji Magetan. Produktivitas kerja karyawan yang mengalami penurunan biasanya terdapat faktor-faktor yang mempengaruhinya sehingga karyawan tidak bekerja secara maksimal maka produktivitas kerja dari karyawan itu sendiri akan menurun. Peran pemimpin sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan guna mencapai tujuan yang diharapkan oleh Puskesmas Gorang Gareng Taji Magetan, selain itu bagaimana keadaan komunikasi yang ada didalamnya berjalan dengan baik atau tidak serta kemudian di dalam suatu organisasi terdapat norma-norma yang dipatuhi setiap karyawan dan apakah setiap karyawan mematuhi norma-norma tersebut sehingga dapat menunjang produktivitas kerja karyawan itu sendiri.

Uraian diatas maka peneliti ingin membuktikan benar atau tidaknya suatu organisasi akan mencapai tujuannya dengan adanya leadership, iklim komunikasi dan budaya

organisasi berpengaruh terhadap suatu perusahaan atau organisasi dengan pembuatan skripsi berjudul **“pengaruh leadership, iklim komunikasi, dan budaya**

organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan Puskesmas Gorang Gareng Taji Magetan”



B. Perumusan Masalah

Menurut Sugiyono (2015: 228) rumusan masalah merupakan bentuk pertanyaan yang dapat memandu peneliti untuk mengumpulkan data di lapangan.

1. Apakah *leadership* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Puskesmas Gorang Gareng Taji Magetan ?
2. Apakah iklim komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Puskesmas Gorang Gareng Taji Magetan ?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Puskesmas Gorang Gareng Taji Magetan ?
4. Apakah *leadership*, iklim komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Puskesmas Gorang Gareng Taji Magetan secara simultan ?



C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh leadership terhadap produktivitas kerja karyawan Puskesmas Gorang Gareng Taji Magetan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh iklim komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan Puskesmas Gorang Gareng Taji Magetan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan Puskesmas Gorang Gareng Taji Magetan.
- d. Untuk mengetahui pengaruh leadership, iklim komunikasi dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan Puskesmas Gorang Gareng Taji Magetan secara simultan.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Peneliti

Dalam penelitian ini dapat berguna dan dapat menambah wawasan bagi peneliti dalam melaksanakan penelitian tentang pengaruh leadership, iklim komunikasi dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan Puskesmas Gorang Gareng Taji Magetan.

b. Bagi Pembaca

Dapat menambah bahan bacaan, dapat menambah wawasan, serta dapat menambah literature bagi pembaca dalam pengembangan pengetahuan sumber daya manusia.

c. Bagi Organisasi

Menjadi bahan acuan dalam meningkatkan kepemimpinan, serta mengetahui keadaan iklim komunikasi dan mengerti budaya organisasi tersebut berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

