

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya terpenting dalam menjalankan suatu organisasi. Sumber daya manusia secara tidak langsung mempengaruhi efektivitas dan efisiensi perusahaan. Dalam hal ini, perusahaan menyadari bahwa karyawan adalah investasi yang sangat berharga. Sumber daya manusia dalam ASN pemerintahan sangat penting. Handoko (2017) Aparatur Sipil Negara (ASN) atau yang dulu dikenal sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi persyaratan tertentu, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan ditugaskan pada suatu jabatan atau tanggung jawab lainnya, dan dibayar berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara baik kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila juga Undang-Undang Dasar. Afandi (2018) Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat. Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan unsur aparatur negara yang bertugas memberikan pelayanan yang profesional, adil, jujur, dan merata kepada masyarakat dalam penyelenggaraan tugas pembangunan, pemerintahan, dan negara.

Kemenkes RI (2017) Pembangunan kesehatan adalah salah satu upaya dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Pemerintah RI (2016) untuk mendukung pembangunan kesehatan, Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota wajib menyediakan paling sedikit satu fasilitas pelayanan kesehatan yakni pusat kesehatan masyarakat (Puskesmas) pada setiap kecamatan seperti yang tertulis pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 47 Tahun 2016 tentang Fasilitas Pelayanan Kesehatan. Tenaga Kesehatan memiliki peran strategis dalam mewujudkan pembangunan kesehatan, karena kesehatan merupakan hak asasi manusia dan salah satu unsur kesejahteraan yang harus diwujudkan.

Pusat Kesehatan Masyarakat (PUSKESMAS) merupakan unit organisasi dalam pelayanan kesehatan tingkat pertama sebagai yang memberikan pelayanan secara terpadu dan menyeluruh kepada masyarakat. Handoko (2017) Puskesmas adalah salah satu instansi pemerintah yang bergerak dibidang pelayanan kesehatan masyarakat di tingkat kecamatan, karena itu kinerja tenaga kesehatan sangatlah penting untuk mempertahankan dan meningkatkan pembangunan kesehatan.

Hasibuan (2013) Kinerja adalah pencapaian seseorang dalam melaksanakan segala tanggung jawab yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan ketepatan waktu penyelesaian. Perusahaan harus memprioritaskan karyawan yang berkeahlian dan memiliki kinerja yang sesuai dengan kehendak perusahaan supaya dapat mempertahankan karyawan yang berkualitas. Salah satu alat ukur untuk menentukan efektifitas perusahaan adalah hasil kinerja karyawan. Tujuan pengukuran hasil kinerja supaya organisasi dapat mengukur tingkat kinerja pegawai sehingga organisasi memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang berdaya saing, berkualitas, sehingga

tercipta pelayanan publik yang sesuai dengan harapan masyarakat. Farida (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dari suatu kegiatan pengadaan, pengembangan, dan pemeliharaan sumber daya manusia dengan tujuan untuk mencapai tujuan individu maupun suatu organisasi.

Rendahnya kinerja pelayanan kesehatan mengakibatkan masalah yang erat kaitannya dengan pembangunan kesehatan. Menjadi seorang pegawai pada puskesmas memang tidaklah mudah, dibutuhkan suatu penunjang yang dapat meningkatkan kinerja mereka. Hasil kerja harus memiliki kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai maka diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang dapat bekerja secara efisien melaksanakan tugasnya. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain adalah kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompetensi. Kepemimpinan merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Hasibuan (2011) Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Kepemimpinan atau leadership dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (leader) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Dengan meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam

mewujudkan tujuan organisasi. Seorang pemimpin dalam organisasi diibaratkan sebagai nahkoda sebuah kapal yang bertugas menentukan arah, menjalankan kapal, dan mengambil keputusan mau dibawa kemana kapal tersebut. Kepemimpinan fokus pada apa yang dilakukan oleh pemimpin, yakni proses di mana pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi kepada para pegawai, bawahan, atau yang dipimpinnya, kemudian memotivasi mereka untuk mencapai tujuan tersebut, serta membantu menciptakan suatu budaya organisasi yang produktif.

Budaya Organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi di dalam suatu perusahaan. Dimana budaya organisasi yang kuat merupakan alasan suksesnya organisasi. Edison (2016) “Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Budaya organisasi adalah kekuatan sosial yang tidak terlihat namun dapat menggerakkan manusia dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Iklim organisasi yang kuat mendukung tujuan perusahaan atau instansi pemerintah. Iklim organisasi mempunyai peran penting dalam pengelolaan suatu organisasi karena kesamaan dan persepsi yang lengkap tentang makna hidup bersamadalam suatu organisasi. Budaya organisasi sangat berpengaruh dalam membentuk dan memberi arti kepada anggota organisasi untuk berperilaku dan bertindak, yang diturunkan dari satu generasi ke generasi berikutnya sebagai karakter organisasi. Robbins (2017) Budaya organisasi merupakan sejumlah pemahaman penting seperti norma, nilai, sikap dan keyakinan yang dimiliki

bersama oleh anggota organisasi. Dimana budaya organisasi yang kuat merupakan alasan suksesnya organisasi di dalam suatu perusahaan.

Budaya Organisasi yang diterapkan pada suatu organisasi sangatlah berbeda-beda dan pegawai harus menyesuaikan diri dengan budaya organisasi yang ada tersebut. Budaya organisasi yang ditumbuh kembangkan akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Khalifah (2019) Pegawai yang mampu menyesuaikan dengan budaya organisasi yang ditumbuh kembangkan tersebut akan merasa puas dalam bekerja dan mempunyai kinerja yang tinggi. Seorang pemimpin sangat dibutuhkan perannya dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.

Faktor selanjutnya yang berpengaruh pada kinerja pegawai adalah kompetensi, Handoko (2017) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dalam pelayanan publik saat ini masyarakat menuntut aparaturnya pemerintah yang jujur, berwibawa dan patuh dalam melaksanakan tugas serta fungsinya sesuai aturan yang berlaku. Kompetensi yang dimiliki seorang pegawai sangat berperan penting dalam melaksanakan tugasnya, pegawai yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidangnya akan lebih unggul dan lebih maksimal dalam melaksanakan tugas yang diemban, sehingga pelaksanaan kinerja pegawai akan optimal.

Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Dari pengertian tersebut kompetensi seorang individu merupakan sesuatu yang melekat dalam

dirinya yang dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kinerjanya. Sesuatu yang dimaksud bisa menyangkut motif, konsep diri, sifat, pengetahuan maupun kemampuan/keahlian. Kompetensi didasarkan pada standar kinerja yang telah ditetapkan, keterampilan, pengetahuan, sikap kerja dan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas. Kompetensi sering menjadi acuan yang digunakan dalam pelayanan kesehatan masyarakat untuk memberikan pelayanan secara maksimal kepada masyarakat itu sendiri.

Farida (2017) Manajemen Sumber Daya (SDM) memiliki peran sangat penting dalam suatu organisasi pelayanan kesehatan, oleh karena itu perusahaan harus mengetahui upaya-upaya apa saja yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pentingnya kinerja pada sebuah organisasi yaitu mencapai tujuan dengan bekerja secara efektif dan menyelesaikan pekerjaan dengan benar. Jika pegawai tidak bekerja secara efektif maka pasien akan merasa bahwa organisasi tersebut tidak peduli dengan kesehatan pasien (masyarakat). Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai maka diperlukan sumber daya manusia yang dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam melaksanakan tugasnya. Peningkatan kinerja sumber daya manusia perlu diupayakan secara terus menerus dan berkesinambungan dalam menghadapi tuntutan masyarakat.

Fenomena Gap yang terjadi yaitu masih ada beberapa pegawai yang datang tidak tepat waktu sehingga menyebabkan pasien menunggu lama, pada bagian kinerja pegawainya juga masih kurang sehingga terkadang dalam menjalankan pekerjaannya dibantu oleh petugas lain yang tidak sesuai dengan keahliannya atau bidangnya, maka dari itu dari segi profesionalitas akan pekerjaan menjadi terganggu. Dilihat dari Research Gap bahwa Fikri Djafar, dkk (2019) menyatakan

bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut berbandiing terbalik dengan penelitian dari Imelda Andayani (2019) yang menyatakan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai, dan budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Kinerja pegawai perlu diperbaiki agar dapat memenuhi harapan setiap pasien, maka dari itu perlu adanya pengawasan dari pimpinan puskesmas supaya kinerja pegawainya menjadi lebih maksimal. Bambang (2018) Masalah kinerja pegawai merupakan masalah yang sering dialami dan merupakan masalah penting yang perlu diperhatikan pada pegawai puskesmas. Kinerja pegawai rendah dapat menurunkan kualitas kerja, sehingga hasil kerja juga akan menurun.

Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompetensi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pada pegawai puskesmas. Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Sukosari, Babadan, Ponorogo”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Sukosari, Babadan, Ponorogo?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Puskesmas Sukosari, Babadan, Ponorogo?

3. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Sukosari, Babadan, Ponorogo?
4. Apakah Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Sukosari, Babadan, Ponorogo?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Sukosari, Babadan, Ponorogo.
2. Untuk mengetahui apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Sukosari, Babadan, Ponorogo.
3. Untuk mengetahui apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Sukosari, Babadan, Ponorogo.
4. Untuk mengetahui apakah Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Sukosari, Babadan, Ponorogo.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini dapat ditinjau dari dua segi, yaitu segi teoritis dan segi praktis.

1. Segi Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai masalah yang berkaitan dengan Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai yang nantinya dapat memberi manfaat pengembangan penelitian dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan kinerja pegawai.

2. Bagi Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan yang dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga akan memudahkan tercapainya efisiensi dan efektivitas yang menjadi tujuan utama perusahaan atau instansi tersebut.

