

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi, dinamika kehidupan dunia usaha semakin keras dan ketat termasuk di bidang layanan kesehatan. Dengan makin tingginya tingkat pendidikan dan keadaan sosial ekonomi masyarakat, maka kebutuhan dan tuntutan masyarakat akan kesehatan tampak makin meningkat pula untuk dapat memenuhi kebutuhan dan tuntutan tersebut tidak ada upaya lain yang dapat dilakukan, kecuali menyelenggarakan layanan kesehatan yang sebaik-baiknya (Shadikin, 2014). Sebagai lembaga kesehatan yang bermisi meningkatkan derajat kesehatan masyarakat, Puskesmas berperan dalam memelihara dan meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Kepercayaan yang diberikan masyarakat dan pemerintah terhadap Puskesmas adalah sebuah kehormatan sekaligus amanah dan tugas berat yang harus dipikul dengan sungguh-sungguh dan penuh keikhlasan, terlebih dengan perkembangan ilmu dan teknologi dalam bidang kesehatan, maka Puskesmas dituntut lebih keras lagi berusaha dan meningkatkan profesionalisme dalam bekerja khususnya dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada para pasiennya. Baik buruknya pelayanan kesehatan yang dilakukan bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Pada suatu organisasi sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk melaksanakan kegiatan yang dilaksanakan oleh organisasi, karena dianggap sebagai ujung tombak untuk mencapai tujuan keberhasilan dalam suatu organisasi.

Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2016). Sumber daya manusia faktor terpenting dalam setiap kegiatan sebuah organisasi. Menurut Hambali (2016), sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Sumber daya manusia sangat penting dalam menjalankan suatu mekanisme kerja yang efektif dan efisien. Perusahaan atau instansi tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia. Majunya teknologi apabila tanpa ditunjang oleh kinerja manusia sebagai sumber daya utamanya, maka tujuan perusahaan atau instansi tidak akan tercapai. Setiap organisasi akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan/pegawainya dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Menurut Kasmir (2019), kinerja merupakan konsekuensi dari kualitas kerja dan hasil yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang diberikan. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Begitu pentingnya kinerja karyawan, karena kinerja karyawan adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Wibowo, 2015). Pegawai dalam sebuah organisasi berperan sebagai penggerak utama atas kelancaran kegiatan organisasi. Pengelolaan pegawai yang optimal perlu dilakukan agar tercipta kinerja pegawai yang baik. Tolak ukur kesuksesan sebuah organisasi adalah dari kinerja pegawainya. Kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan hal yang penting untuk mengukur kinerja pegawai. Untuk itulah dalam suatu organisasi perlu dilakukan perencanaan pengelolaan sumber daya manusia untuk mendapatkan orang yang tepat dalam memimpin sebuah organisasi keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya ditentukan oleh banyak faktor, faktor kepemimpinan merupakan faktor yang terpenting karena seorang pemimpin memiliki fungsi untuk mendorong seluruh anggotanya untuk memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Dalam suatu organisasi peranan pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi cukup besar. Hal ini disebabkan karena pemimpinlah yang mengorganisasikan seluruh kegiatan pencapaian tujuan organisasi. Kemampuan kepemimpinan seorang pemimpin dalam organisasi sangat menentukan kebijakan-kebijakan yang akan diambil, kepemimpinan tergantung kepada pemimpinannya untuk mempengaruhi itu.

Menurut Hasibuan (2018), gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk dapat mempengaruhi karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja dan kedisiplinan karyawan. Selain itu lingkungan kerja juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja. Lingkungan kerja yang sesuai dan mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat untuk bekerja agar tercapainya tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2016), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dijalankan. Secara empiris penyebab kurang optimalnya kinerja karyawan akibat lemahnya kepemimpinan, sehingga tidak mampu menggalang, membina, dan mengembangkan kinerja karyawannya, tidak bisa meningkatkan kemampuan dan kemauan karyawannya, tidak mampu menggali, menghimpun dan mengkoordinasi sumber daya manajemen bagi perusahaan.

Rumawas (2018) menyatakan bahwa, sumber daya manusia merupakan aset paling penting yang mempengaruhi kinerja dalam suatu instansi, diantaranya adalah lingkungan kerja. Menurut Mangkunegara (2017), lingkungan kerja adalah seluruh alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya naik sebagai perorangan maupun kelompok. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah. Faktor lain yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor kedisiplinan. Menurut Ganyang (2018), disiplin kerja adalah suatu kondisi dimana karyawan bersedia menerima, dan melaksanakan berbagai peraturan yang ada, baik yang dinyatakan secara konkrit maupun kebiasaan yang sudah menjadi budaya, dan berhubungan dengan pelaksanaan tugas, wewenang, dan tanggung jawab terhadap perusahaan. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan.

Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya. Pelayanan kesehatan adalah upaya yang diberikan oleh

puskesmas kepada masyarakat mencakup perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, pencatatan, pelaporan dan dituangkan dalam suatu sistem (Permenkes RI No 75 Tahun 2014). Puskesmas Ambulu merupakan puskesmas di bawah wilayah kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Jember dengan status puskesmas perawatan. Permasalahan yang terjadi pada Puskesmas Ambulu yaitu masih kurangnya kedisiplinan para pegawai diantaranya yaitu banyaknya cuti dan ijin yang dilakukan oleh pegawai Puskesmas Ambulu dan juga banyaknya para pegawai yang terlambat dan meninggalkan ruangan disaat jam kerja berlangsung. Sedangkan pada dasarnya seorang pegawai dituntut untuk datang tepat waktu dan juga disiplin tidak meninggalkan jam kerja yang sedang berlangsung. Selain itu lingkungan kerja yang kurang memadai juga mampu mempengaruhi kinerja para pegawai. Contohnya seperti penerangan, kebisingan kendaraan bermotor, keamanan dalam bekerja dan lain sebagainya. Pimpinan yang kurang memperhatikan kinerja pegawai juga mampu mempengaruhi kualitas kinerja pegawai. Suasana kerja yang baik mampu memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai dalam lingkungan kerja tersebut.

Tabel 1. 1 Kehadiran Pegawai Puskesmas Ambulu-Jember Tahun 2022-2023

Tahun	Jumlah Pegawai	Hari Efektif	Dinas Luar	Sakit	Ijin	Cuti	Tanpa Keterangan	Total
2022	90	286	26	46	57	287	13	429
2023	114	286	67	77	80	498	16	738

Sumber data: Puskesmas Ambulu Kabupaten Jember tahun 2023

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa absensi pegawai Puskesmas Ambulu pada tahun 2022-2023 mengalami kenaikan jumlah pegawai yaitu sebanyak 24 orang pegawai, namun pada tahun 2023 jumlah ketidakhadiran pegawai mengalami kenaikan mulai dari kategori dinas luar, sakit, ijin, cuti, dan tanpa keterangan. Kategori ketidakhadiran paling tinggi yaitu cuti. Artinya masih kurangnya kesadaran tentang kedisiplinan pada pegawai Puskesmas Ambulu Kabupaten Jember.

Pada penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Zainal Abidin dan Karim Budiono (2023) bahwa, gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan (PT. Mitratani Dua Tujuh Jember). Menurut Ahmad Afandi dan Saiful (2020), kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatra Utara). Menurut Augina M, Manampiring (2021) gaya kepemimpinan partisipatif lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (PT Pegadaian cabang Malalaya dan Karombasan dikota Manado). Menurut Dinda Nurdia (2023) gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan tingkat disiplin berperan penting dalam mempengaruhi kinerja individu atau kelompok dalam konteks Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Adinda Citra Dyah Ningrumsar, (2020) gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh pada kinerja karyawan lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan atas kinerja karyawan. Secara simultan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan (PT. Dutacipta Pakarperkasa Surabaya). Puspitaningrum *et al.*, (2022) Gaya Kepemimpinan, Lingkungan

Kerja, Dan Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Kabupaten Kediri. Sambolangi, Salim S, (2023) Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Perangkat Desa Pada Kecamatan Mamasa Kabupaten Mamasa. Isnaeni Rokhayati, Heri Setiawan (2022) Komunikasi, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Muhammad Oceano Fauzan (2022) Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Melalui Disiplin Kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan JNE di Provinsi Jambi. I Made Yogi Setiadi, I Gusti Ayu Wimba (2022) Gaya Kepemimpinan Transformasi, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Disiplin Kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restaurant Samsara Ubud di Gianyar. Sedangkan menurut Cahyanti et al. (2023) Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Majesta Nusantara Banyuwangi. Dan berdasarkan penelitian fahrul Syah Putra et al (2023) Pengaruh Disiplin Kerja, dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Sedangkan variabel Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena tidak adanya jenjang karir yang jelas pada karyawan sehingga karyawan kurang memiliki motivasi dalam bekerja di Bengkel Las Desta Jember.

1.2 Rumusan Masalah

Permasalahan dalam sebuah organisasi harus segera diselesaikan agar tidak menghambat kinerja dalam organisasi tersebut. Permasalahan yang terus menerus tidak diperhatikan akan memberikan dampak negatif terhadap penilaian kinerja dalam suatu organisasi. Menurut Abd. Muhith (2018), problematika berasal dari bahasa Inggris yaitu "problematic" yang artinya persoalan atau masalah, masalah adalah suatu kendala atau persoalan yang harus dipecahkan dengan kata lain masalah merupakan kesenjangan antara kenyataan dengan suatu yang diharapkan dengan baik, agar tercapai hasil yang maksimal. Permasalahan yang terjadi di Puskesmas Ambulu yaitu pimpinan yang kurang memperhatikan pegawai, lingkungan kerja yang bising dan ruangan yang kurang nyaman dapat mempengaruhi kenyamanan para pegawai. Selain itu kurangnya kedisiplinan yang terjadi di Puskesmas Ambulu juga masih banyak dijumpai. Dalam latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Ambulu Kabupaten Jember?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Ambulu Kabupaten Jember?
3. Apakah kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Ambulu Kabupaten Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian di Puskesmas Ambulu Kabupaten Jember adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Ambulu Kabupaten Jember.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Ambulu Kabupaten Jember.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Ambulu Kabupaten Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Memberikan referensi bukti empirik sebagai referensi ilmiah dibidang kepemimpinan dan organisasi dalam suatu institusi, serta lingkungan kerja terhadap seluruh pegawai yang terkait. Selain itu sebagai bahan referensi untuk mengetahui tolak ukur kinerja

2. Manfaat praktis

- a) Sebagai salah satu bahan untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan bagi penulis secara khusus dan masyarakat pada umumnya.
- b) Sebagai salah satu bahan penunjang dalam mengetahui hasil kerja semua pegawai yang terkait.

