

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Nawawi, 1990 dalam Liosten Riana, 2014) peningkatan kinerja pegawai dipengaruhi beberapa faktor salah satunya adalah pemimpin.

Pemimpin dengan kepemimpinannya menentukan maju atau mundurnya suatu organisasi, dan dalam lingkup yang lebih luas menentukan jatuh dan mundurnya suatu bangsa dan negara. Dibutuhkan seorang pemimpin yang mampu mengarahkan dan mempengaruhi bawahannya dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Segala sesuatu yang dipengaruhi oleh pemimpin dapat berdampak baik maupun berdampak buruk, hal ini disebabkan dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin.

Sulvian dan Decker (1989), mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan penggunaan keterampilan seseorang dalam mempengaruhi orang lain, untuk melaksanakan sesuatu dengan sebaik baiknya sesuai dengan kemampuannya. Kepemimpinan merupakan interaksi antara kelompok dan proses mempengaruhi kegiatan suatu organisasi dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan pandangan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan dan kalau

perlu memaksa orang lain agar dapat berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan organisasi. (Suyanto, 2009).

Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, perilaku yang diperlihatkan oleh bawahan pada dasarnya adalah respon bawahan terhadap gaya kepemimpinan yang dilakukan pada mereka.

Selain gaya kepemimpinan, untuk meningkatkan kinerja karyawan, yang tidak kalah pentingnya adalah lingkungan kerja, dimana lingkungan kerja yang sesuai dan mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat untuk bekerja agar tercapainya tujuan organisasi. Menurut Robins (2003) lingkungan kerja atau lokasi kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan.

Selain itu, kedisiplinan karyawan penting dimiliki oleh karyawan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Ini sejalan dengan apa yang dikemukakan Hasibuan (2005) bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Sesuai dengan keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia nomor 857/menkes/SK/IX/2009 tentang pedoman penilaian kinerja sumber daya manusia kesehatan di puskesmas, dimana puskesmas merupakan sarana pelayanan kesehatan strata pertama yang bertanggung jawab

menyelenggarakan upaya kesehatan perorangan dan upaya kesehatan masyarakat di wilayah kerjanya dan peningkatan mutu pelayanan kesehatan di Puskesmas antara lain dilakukan dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusia kesehatan di Puskesmas. Perlu adanya dorongan dari kepala Puskesmas yang mampu mengarahkan dan mempengaruhi bawahannya untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Kepala Puskesmas perlu memiliki gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kepribadian dan kemampuannya untuk dapat mengarahkan, mempengaruhi, memberikan perhatian untuk membina, dan menggerakkan semua potensi yang dimiliki pegawainya.

Menurut profil data kesehatan Jawa Barat Tahun 2015 menyatakan bahwa Jumlah Puskesmas di Indonesia sampai dengan Desember 2015 sebanyak 9.754 unit, yang terdiri dari 3.396 unit Puskesmas rawat inap dan 6.356 unit Puskesmas Non rawat inap. Kabupaten Tasikmalaya memiliki 40 unit Puskesmas, yang terdiri dari 15 unit Puskesmas rawat inap dan 25 unit Puskesmas Non rawat inap. Di Kabupaten Tasikmalaya juga memiliki 151 Puskesmas Pembantu (PUSTU) yang tersebar di 39 wilayah Kecamatan.

Jumlah pegawai yang terdapat di Puskesmas Manonjaya berdasarkan pengangkatan Tahun 2016 berjumlah 89 orang dengan rincian berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) 70. Untuk jumlah kunjungan di Puskesmas Manonjaya mengalami penurunan. Pada Tahun 2015 jumlah kunjungan 45.923, dan pada Tahun 2016 mengalami penurunan dengan jumlah kunjungan 43.694. Dengan demikian kinerja pegawai di Puskesmas Manonjaya cenderung kurang. Dari hasil wawancara dengan Kepala

Puskesmas juga mengatakan ada beberapa pegawai yang kurang kinerjanya dikarenakan sudah mau pensiun.

Berdasarkan data dari hasil observasi awal, masih ada program program yang belum mencapai target. Contohnya dalam cakupan pencapaian program program yang ada di Puskesmas Manonjaya masih ada program yang masih belum mencapai target. Pada Tahun 2016, cakupan kunjungan kehamilan trimester ke 4 (K4) yang ditangani mencapai target 77% dari 100% yang ditargetkan, cakupan Neonatal (N1) 89% dari 100% yang ditargetkan, cakupan Resti Nakes 49% dari 100% yang ditargetkan, cakupan KB aktif 11% dari 100% yang ditargetkan.

Hasil studi pendahuluan yang dilakukan pada 6 orang, pegawai mengatakan Kepala Puskesmas memberikan arahan pada saat memberikan tugas, memberikan motivasi dan perhatian kepada bawahannya, juga dalam pengambilan keputusan mengikutkan peran serta bawahannya. Maka gaya kepemimpinan yang digunakan oleh kepala Puskesmas mengarah pada gaya kepemimpinan demokratis.

Selain itu, wawancara juga dilakukan kepada Kepala Puskesmas Manonjaya untuk mengetahui sejauh mana persepsinya tentang gaya kepemimpinan yang digunakannya. Kepala Puskesmas Manonjaya mengatakan gaya kepemimpinan yang digunakannya terkadang perlu Otoriter karena Otoriter sangat berpengaruh kepada kedisiplinan pegawainya agar selalu disiplin dalam segala hal, terkadang juga harus Demokratis karena dalam pengambilan keputusan Kepala Puskesmas Manonjaya selalu

berkoordinasi dengan stafnya, memberikan motivasi kepada bawahannya, dan memberikan arahan bawahannya. Namun kepala Puskesmas Manonjaya mengatakan dalam pengambilan keputusan tidak selalu mengikutkan peran serta bawahannya, ada saatnya kepala Puskesmas mengambil keputusan sendiri.

B. Rumusan masalah

Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin agar dapat mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama, gaya kepemimpinan setiap orang berbeda beda antara yang satu dengan yang lainnya. Maka dari itu gaya kepemimpinan sangatlah penting untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan dan kalau perlu memaksa orang lain agar dapat berbuat sesuatu untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Pegawai Dipuskesmas Manonjaya Kabupaten Tasikmalaya”.

C. Tujuan

1. Tujuan umum

Untuk mengetahui Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Pegawai Di Puskesmas Manonjaya Kabupaten Tasikmalaya

2. Tujuan khusus

a. Diketuinya hubungan gaya kepemimpinan Otoriter dengan kinerja pegawai di Puskesmas Manonjaya Kabupaten Tasikmalaya

- b. Diketuainya hubungan gaya kepemimpinan Demokratis dengan kinerja pegawai di Puskesmas Manonjaya Kabupaten Tasikmalaya
- c. Diketuainya hubungan gaya kepemimpinan *Laissez faire* dengan kinerja pegawai di Puskesmas Manonjaya Kabupaten Tasikmalaya
- d. Diketuainya hubungan gaya kepemimpinan Paternalistik dengan kinerja pegawai di Puskesmas Manonjaya Kabupaten Tasikmalaya
- e. Diketuainya hubungan gaya kepemimpinan Situasional *Leadership* dengan kinerja pegawai di Puskesmas Manonjaya Kabupaten Tasikmalaya

D. Manfaat penelitian

1. Bagi peneliti

Sebagai penambah pengetahuan dan wawasan yang luas bagi penulis dalam mengadakan suatu penelitian serta mengaplikasikan teori yang telah diperoleh selama perkuliahan, dan belajar menemukan permasalahan yang ada di lapangan serta dapat memberikan solusi dari permasalahan di masyarakat.

2. Bagi Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Tasikmalaya

Sebagai bahan bacaan dan referensi bagi mahasiswa universitas muhammadiyah tentang management khususnya tentang gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai.

3. Profesi

Hasil dari penelitian ini diharapkan profesi keperawatan dapat di aplikasikan dalam bidang ilmu keperawatan khususnya dibidang management keperawatan.

4. Tempat penelitian

Diharapkan dapat menjadi masukan bagi puskesmas dalam meningkatkan kinerja pegawai, serta dapat dijadikan literature dalam meningkatkan pengetahuan.

