

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pada kehidupan modern saat ini, makin terasa betapa pentingnya peranan organisasi terhadap kepentingan manusia, tidak ada seorang pun di antara manusia yang tidak terikat pada organisasi. Hal ini dikarenakan secara fisik dan psikis manusia sebagai makhluk sosial dalam mencapai berbagai tujuan selalu terdorong untuk bekerjasama dengan individu yang lain.

Organisasi adalah bentuk kerjasama antara sekelompok individu dengan berbagai macam ikatan untuk mencapai tujuan bersama. Sumber daya manusia dalam organisasi harus senantiasa berorientasi terhadap visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi. Sumber daya manusia bisa dikelola dan diatur untuk dipimpin oleh seorang pemimpin yang memiliki motivasi berupa semangat dan kinerja dalam bekerja. Semangat kerja merupakan perwujudan dari moral yang tinggi, bahkan ada yang mengidentifikasikan atau menterjemahkan secara bebas bahwa moral kerja yang tinggi adalah semangat kerja. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan perusahaan. Semangat kerja dapat dilihat dari seberapa senang mereka dengan pekerjaannya, kinerja karyawan mengacu pada prestasi kerja karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan instansi.

Pemimpin adalah figur seseorang yang bijaksana, berani mengambil keputusan dan yang paling penting berwibawa dan bisa memimpin untuk mencapai tujuan bersama sedangkan kepemimpinan adalah perilaku pemimpin dalam mempengaruhi anggota organisasinya guna mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan faktor penentu di dalam mekanisme suatu organisasi yang berarti kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja aparat birokrasi. Siagian (2013:3) mengatakan bahwa kepemimpinanlah yang memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para karyawannya yang dapat dilihat dari bagaimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya untuk bekerjasama menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien. Sedangkan menurut Colquitt, Le Pine, dan Wesson (dalam Purnomo, dan Herlina, 2016:5) mengungkapkan:

“Leadership as the use of power and influence to direct the activities of followers toward goal achievement” Yang diartikan “Kepemimpinan

sebagai penggunaan kuasa dan pengaruh untuk mengarahkan aktivitas pengikut ke arah pencapaian sasaran”.

Gaya kepemimpinan menunjukkan adanya sifat dan perilaku pemimpin dalam sebuah organisasi. Gaya kepemimpinan adalah cara seseorang memanfaatkan kekuatan yang tersedia untuk memimpin orang lain. Gaya kepemimpinan yang efektif dibutuhkan untuk menjadi pemimpin dalam meningkatkan semangat dan kinerja semua karyawan untuk mencapai sebuah tujuan organisasi/instansi. Menurut Dharma (2015 : 99) gaya kepemimpinan selalu mengandung maksud atau tujuan, yang merupakan dorongan motif atau *Trait* yang menyebabkan suatu tindakan untuk memperoleh suatu hasil yakni kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh Kepala Dinas Kesehatan terindikasi bahwa pemimpin kurang memberikan motivasi kepada karyawannya untuk melaksanakan tugas dengan baik dan pemimpin juga kurang membantu dalam pengembangan diri karyawan. Irianto (2011) menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi produktifitas karyawan adalah sebagai berikut : sikap kerja, tingkat keterampilan, hubungan antara tenaga kerja dengan pimpinan, manajemen produktifitas, efisiensi tenaga kerja, dan kewiraswastaan dari individual tersebut. Faktor lain yang juga mempengaruhi produktifitas tenaga kerja adalah : 1) Sikap mental yang meliputi motivasi, disiplin, dan etika; 2) Pendidikan yang terdiri dari pendidikan formal maupun non formal; 3) Keterampilan yang terdiri dari kecakapan (*ability*) dan pengalaman (*experience*); 4) Sistem manajemen yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola atau memimpin serta mengendalikan staf atau bawahannya; 5) Hubungan kerja yang harmonis yang berarti menciptakan lingkungan kerja, keserasian hubungan yang dapat memberikan motivasi; 6) Tingkat penghasilan sangat menentukan dalam meningkatkan motivasi untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik, jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada karyawan akan berpengaruh kepada peningkatan pengabdian yang pada akhirnya akan menghasilkan produktifitas kerja; 7) Lingkungan dan iklim kerja yang baik mendorong karyawan senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggungjawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik; 8) Kesempatan berprestasi merupakan harapan karyawan.

Penilaian kinerja merupakan kegiatan mengukur/menilai untuk menetapkan seorang/karyawan sukses atau gagal dalam melaksanakan

pekerjaannya dengan menggunakan standar pekerjaan sebagai tolok ukurnya. Penilaian kinerja di lingkungan negeri sipil (PNS) dikenal dengan sebutan penilaian pelaksanaan pekerjaan (Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011). Penilaian prestasi kerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan system prestasi kerja dan system karier yang dititik beratkan pada system prestasi kerja, Penilaian prestasi kerja PNS dilakukan berdasarkan prinsip : objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan.

Semangat dan kinerja karyawan di Dinas Kesehatan Kota Metro masih belum menunjukkan hasil yang optimal. Kondisi tersebut disebabkan oleh rendahnya tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugasnya, lemahnya disiplin kerja sehingga belum mampu meningkatkan kinerja karyawan, dan kurangnya evaluasi kinerja karyawan dalam memberikan perhatian serius pada setiap kemajuan yang dicapai oleh setiap karyawan, hal ini tercemin dari belum optimalnya kuantitas dan kualitas kerja sesuai target yang diharapkan, serta kecepatan dan ketepatan pelaksanaan pekerjaan.

Hasil pengamatan yang dilakukan peneliti di instansi Dinas Kesehatan Kota Metro yang beralamat di jalan Jend. A Yani No.14, Imopuro, Metro Pusat, Kota Metro, Lampung. Penulis melihat beberapa permasalahan yang berkaitan dengan semangat dan kinerja karyawan yang tidak efektif dan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Fenomena yang terjadi adalah masih banyak karyawan yang datang terlambat, pulang sebelum jam kerja selesai, berkeliaran pada waktu jam kerja, meninggalkan tempat kerja untuk keperluan pribadi, atau hanya untuk merokok. Dalam hal pelaksanaan pekerjaan, masih banyak karyawan yang kurang bisa memanfaatkan waktu dengan efektif sehingga tidak jarang ada pekerjaan yang tidak selesai tepat pada waktunya. Selain itu masih adanya karyawan yang menggunakan waktu kerja untuk melakukan pekerjaan lain yang tidak seharusnya dilakukan pada saat jam kerja.

Fenomena rendahnya semangat dan kinerja karyawan tersebut disebabkan oleh pengaruh dari gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang semestinya dapat mempengaruhi dan mengarahkan karyawan agar patuh, percaya, dan saling kerja sama tidak terjadi. Pimpinan masih cenderung terlalu menjaga jarak secara fisik dengan karyawannya. Selain itu pemimpin kurang komunikatif terhadap bawahannya, komunikasi hanya terjadi ketika bawahan melakukan kelalaian. Gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dengan situasi yang

dihadapi karyawan menyebabkan semangat dan kinerja karyawan tidak kondusif. Hal yang merupakan salah satu masalah terhadap rendahnya semangat dan kinerja karyawan dapat dilihat dari absensi selama bulan September - Desember 2020, ada sekitar 190 kali kejadian karyawan izin, dan 250 orang tidak masuk dengan alasan sakit serta 104 kejadian karyawan cuti (Dinas Kesehatan, Januari 2020). Jumlah ketidak hadiran karena ijin atau sakit dianggap terlalu tinggi dan tidak wajar, dan tentu bagi organisasi dengan basis pelayanan kesehatan fakta tersebut akan sangat menghambat kinerja. Berikut terlampir data dalam bentuk angka, dibawah ini:

Tabel 1. Data Absensi PNS Dinas Kesehatan Tahun 2020

Ket	September	Rata-rata Perhari	Oktober	Rata-rata Perhari	November	Rata-rata Perhari	Total
Izin	60	2	63	3	67	3	190
Sakit	80	4	84	4	86	4	250
Cuti	20	1	36	2	48	2	104
Jumlah PNS	131		131		131		

Kinerja karyawan dan realisasi di Dinas Kesehatan Kota Metro yang akan dicapai., dalam jangka pendek yaitu dalam kegiatan operasional.

Tabel 2. Pelaksanaan Program Kerja, Target dan Realisasi

No	Sasaran Strategis/ Program Kerja	Target	Realisasi
1	Terciptanya system dan manajemen kesehatan yang terintegrasi, efektif dan efisien.	Terlaksananya Perencanaan program Kesehatan, Penyusunan Informasi Kesehatan Profit Penyusunan DHA (<i>District Healt Account</i>)	Terealisasi 1 Dokumen
		SIK (Sistem Informasi Kesehatan) terintegrasi	12 Puskesmas, 1 website dinkes
2	Tercapainya derajat kesehatan masyarakat melalui peningkatan peran serta dan pemberdayaan masyarakat	Meningkatnya pelaksanaan posyandu (Purnama & mandiri)	Kader 885org, lansia 176
		Prosentase RT ber PHBS	65%
3	Tercapainya derajat kesehatan masyarakat melalui kemandirian masyarakat	Peningkatan PHBS	70%
		Prosentase Peningkatan Strata Desa Siaga Aktif dan Institusi ber HBS	100%
		Prosentase tempat kerja berPHBS	50%
4	Terwujudnya pelayanan kesehatan masyarakat yang merata	Pemakaian obat dan perbekalan kesehatan	1 tahun
		Terlaksananya Pemeriksaan haji	482 calon haji
		Masyarakat Miskin Kota Metro di Luar Quota PBI Pusat terjamin kesehatannya dalam JKN	8.812 jiwa

		Meningkatnya pelayanan kesehatan rawat inap	2 puskesmas
5	Terwujudnya pelayanan kesehatan yang berkualitas dan berkeadilan	Pelayanan SPGDT gawat darurat di tingkat kota	8 nakes teldan
		Terpilinya tenaga kesehatan teldan	12 puskesmas
		Penilaian puskesmasberprestasi	12 puskesmas
		Survey untuk tenaga kesehatan,saryankes, laik sehat, P-IRT	11 puskes
		Puskesmas terakreditasi	40 org
		Terlaksananya pelatihan keamanan pangan	6 puskes
		Tersedianya Posyandu	12 paket
6	Tercapainya derajat kesehatan	Penjaringan kesehatan siswa SD	71SD
		Pelayanan Kesehatan usia SD dan usia Produktif	100%
		Perawatan Balita Gizi Buruk	100%
		Pelayanan kesehatan Balita dan usia Lanjut	100%
		Pelayanan Kesehatan ibu hamil dan bersalin serta bayi baru lahir	100%
7	Tercapainya derajat kesehatan masyarakat dan lingkungan	Persentase Kualitas air minum yang memenuhi syarat	50%
		Pelayanan kesehatan penderitahi pertensi	100%
		Pelayanan kesehatan penderita Diabetes	100%
		Upaya kesehatan jiwa pada orang dengan gangguan jiwa berat sesuai standar	100%
		Kab/Kota melaksanakan kebijakan KTR	100%
		RS yang melakukan pengelolaan limbah medis sesuai aturan	100%
		Tempat-tempat Umum (TTU) yang Memenuhi Syarat Kesehatan	54%
		Menurunnya angka kesakitan dan Kematian karena pneumonia terutama pada anak balita	60%
		Pasien Baru TB BTA Positif	70%
		Pelayanan kesehatan orang dengan TB sesuai standar	100%
		Penderita DBD ditangani	100%
		Menurunnya angka kematian DBD	2%
		Menurunkan insiden Rate Diare	2,14%
		Cakupan Penemuan dan tata laksana kasus diare	100%
		HIV AIDS mendapat perawatan	100%
		Pelayanan kesehatan orangdengan resiko terinfeksi HIV	100%
		Penanggulangan penyakit berpotensi wabah kurang 24jam	100%

Instansi Pemerintah memerlukan semangat yang tinggi agar terdapat konsisten terhadap tugas yang diberikan dan juga tidak adanya penurunan kinerja. Kebutuhan sumber daya manusia yang potensial dalam dinamika kerja modern, membutuhkan adanya sumber daya manusia sebagai karyawan yang memiliki kemampuan handal, mandiri, dan profesional dalam mengemban tugas pokok dan fungsinya sebagai karyawan negeri yang memiliki dedikasi dan etos kerja yang tinggi. Stephen sebagaimana dikutip oleh Dharma (2015) mengemukakan tiga teknik untuk meningkatkan kinerja seseorang yaitu : 1) Meningkatkan kinerja seseorang karyawan dengan memperbaiki kemampuan (*ability*); 2) Meningkatkan motivasi (*motivation*); 3) Memberikan kesempatan untuk berkembang. Beberapa hasil penelitian secara empiris menjelaskan bahwa diantara ketiga faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan tersebut, faktor motivasi lebih dominan pengaruhnya daripada kedua faktor lainnya yaitu kemampuan dan kesempatan.

Berdasarkan latar belakang penelitian dapat diketahui bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan apabila perusahaan dipimpin dengan gaya kepemimpinan yang cocok dan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi karyawan. Kinerja juga dapat tercapai secara maksimal apabila karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi. Tanpa adanya semangat kerja maka hasil kerja karyawan tidak akan optimal. Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS KESEHATAN KOTA METRO".

B. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diketahui ada beberapa hal yang mempengaruhi gaya kepemimpinan dan semangat kerja. Hal-hal tersebut berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan Dinas Kesehatan Kota Metro. Permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- a. Gaya Kepemimpinan yang masih kurang efektif, komunikatif dan demokratis
- b. Karyawan belum menunjukkan semangat kerja yang maksimal ditandai dengan masih banyaknya karyawan yang terlambat
- c. Kinerja karyawan yang masih belum optimal ditandai dengan pencapaian target yang masih mencapai harapan yang diinginkan

2. Rumusan Masalah

- a. Seberapa besar gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap kinerja (Y) karyawan Dinas Kesehatan Kota Metro?
- b. Seberapa besar semangat kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja (Y) karyawan Dinas Kesehatan Kota Metro?
- c. Seberapa besar gaya kepemimpinan (X_1) dan semangat kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja (Y) karyawan Dinas Kesehatan Kota Metro?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Kesehatan Kota Metro
2. Untuk mengetahui apakah semangat kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Kesehatan Kota Metro.
3. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan (X_1) dan semangat kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y) karyawan Dinas Kesehatan Kota Metro?.

D. Manfaat Penelitian

Kegunaan atau Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Instansi
Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan yang bermanfaat untuk mengetahui gaya kepemimpinan dan faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti
Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai studi banding antara pengetahuan teori dengan praktek yang ada di lapangan, dengan adanya penelitian ini penulis dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh di perkuliahan.
3. Bagi Akademis
Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan bacaan tambahan mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kesehatan Kota Metro, dan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.
4. Sebagai salah satu syarat penyelesaian pendidikan Strata Satu (S1) Jurusan Manajemen di Universitas Muhammadiyah Metro Lampung.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif, penelitian dilakukan di Dinas Kesehatan Kota Metro pada tahun 2020. Hal ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya gaya kepemimpinan dan semangat terhadap kinerja karyawan di lingkup Dinas Kesehatan Kota Metro.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika ini berguna untuk memberikan gambaran yang jelas dan tidak pokok permasalahan, secara sistematis susunan skripsi ini sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai latar belakang penelitian, identifikasi masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematikan penulisan.

BAB II : KAJIAN LITERATUR

Dalam bab ini akan diuraikan landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran teoritis, dan hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai desain penelitian, tahapan penelitian, subjek penelitian, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, instrument penelitian, dan teknik analisis data.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Pada bagian ini diuraikan terkait gambaran umum tempat penelitian, hasil uji prasyarat instrumen, distribusi frekuensi variabel, uji prasyarat analisis, hasil uji model regresi, dan pembahasan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini diuraikan terkait kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dan saran-saran yang diajukan.

DAFTAR LITERATUR

LAMPIRAN-LAMPIRAN