

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut **(Ida Agustini Saidi & Azara, 2020)** menulis tentang peran baru manajer sumber daya manusia di era digital yang, secara ringkas, adalah untuk meningkatkan produktivitas dan profitabilitas karyawan, dengan menghubungkan karyawan digital secara efektif dengan pekerjaan otomatis, bentuk digital baru, dan struktur organisasi.

Kemampuan untuk memanfaatkan teknologi dan perangkat teknologi untuk menciptakan organisasi berkinerja tinggi penggunaan media sosial untuk merekrut, mempertahankan, mengembangkan, dan melibatkan sumber daya manusia **(Rihardi, 2021)**.

Menurut **(Imbron & Pamungkas, 2021)** Sumber daya manusia yang memiliki kapasitas dan potensial dibutuhkan untuk menjalankan kegiatan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Visi dan misi organisasi dapat dilaksanakan dengan baik jika sumber daya manusia sebagai pelaksana diseleksi juga dengan baik. Oleh karena itu perusahaan atau organisasi harus menjadikan sumber daya manusia sebagai faktor yang paling penting untuk dikelola. Salah satu upaya yang dilakukan untuk mengatur sumber daya manusia di dalam perusahaan adalah Manajemen Sumber daya manusia.

Manajemen adalah ilmu dan seni yang melakukan proses pencapaian tujuan dengan pemanfaatan sumber daya yang ada di dalam organisasi secara efisien dan efektif. Di dalam manajemen ini terdapat unsur unsur manajemen yang biasa disebut

dengan 6M, yaitu men, money, method, materials, machines dan market. Manajemen sumber daya manusia yang biasa disebut dengan MSDM merupakan bidang ilmu yang mengembangkan unsur manusia atau men. Selain manajemen sumber daya manusia unsur manusia ini sering juga disebut.

Menurut **(Supardi & Aulia Anshari, 2022)** mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang dipertentangkan dengan kepemimpinan yang memelihara status quo. Kepemimpinan transformasional inilah yang sungguh-sungguh diartikan sebagai kepemimpinan yang sejati karena kepemimpinan ini sungguh bekerja menuju sasaran pada tindakan mengarahkan organisasi kepada suatu tujuan yang tidak pernah diraih sebelumnya.

Menurut **(Murdana, 2022)** Terdapat pandangan lain tentang komunikasi internal yang mengatakan bahwa komunikasi internal adalah komunikasi yang dikirimkan kepada anggota organisasi, dengan kata lain, bahwa komunikasi internal penerima pesannya adalah orang yang berada dalam organisasi tersebut.

Puskesmas sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan merupakan penunjang keberhasilan pelaksanaan program kesehatan nasional di Indonesia. Puskesmas berada pada tingkat dasar dalam organisasi kesehatan dimana tenaga kesehatan bekerja sama untuk mencapai tujuan pembangunan kesehatan. Keberhasilan pencapaian Rencana Strategis Kementerian Kesehatan Republik Indonesia akan sangat dipengaruhi oleh penataan dan pengelolaan tenaga dalam melaksanakan kegiatan pokok puskesmas. Kinerja tenaga kesehatan meliputi dokter, perawat, bidan, gizi, farmasi, serta komponen lainnya yang berada di lingkungan puskesmas sangat

penting untuk mewujudkan pelayanan yang berkualitas sesuai dengan tujuan Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Puskesmas membutuhkan pegawai yang bersemangat serta tim kerja yang terarah dan terpadu untuk menghasilkan prestasi kerja terbaik.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai suatu visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan. Kepemimpinan (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.

Latar belakang puskesmas lubuk tarok adalah sebagai penanggung jawab penyelenggara upaya kesehatan untuk jenjang tingkat pertama, dimana puskesmas adalah unit pelaksana teknis dinas kesehatan, yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di suatu wilayah kerja tertentu dan merupakan ujung tombak terdepan dalam pembangunan kesehatan.

Fungsi puskesmas itu sendiri adalah sebagai pusat penggerak pembangun berwawasan kesehatan, pusat pemberdayaan keluarga dan masyarakat dan sebagai pusat pelayanan tingkat pertama, dalam melaksanakan ketiga fungsi

tersebut,puskesmas mempunyai berbagai program kegiatan,yang diperlukan untuk mengatasi masalah masalah yang ada dalam rangka mencapai pembangun kesehatan.

Untuk mengetahui laporan kinerja semester 1 tahun 2024 mencapai tujuan tersebut,maka masing masing puskesmas wajib untuk menyusun laporan kinerja semester 1 tahun 2024.Dalam hal ini puskesmas lubuk tarok sudah menyusun laporan kinerja semester 1 tahun 2024.

Laporan ini memuat secara ringkas gambaran pelaksanaan pembangunan kesehatan di UPTD puskesmas libuk tarok,yang dibuat berdasarkan laporan masing masing program tiap bulannya dari januari- juni.

Dapat dilihat dari latar belakang puskesmas lubuk tarok di atas ada beberapa masalah yang terjadi pada upaya kesehatan masyarakat (UKM) di puskesmas lubuk tarok yaitu sebagai berikut:

**Tabel 1. 1 Rencana Tindak Lanjut Pelaksanaan UKM Pada Puskesmas
Lubuk Tarok Tahun 2024
(Januari-Juni)**

| No | Indikator Kinerja | Rencana/ Sasaran | Target | Realisasi |
|-----------|--|--|---------------|------------------|
| 1. | Rendahnya cakupan pelayanan ibu sesuai standar | Meningkatkan pengetahuan remaja putri tentang kespro dan pemberian tablet tambah darah | 50% | 38.31% |
| 2. | Cakupan pertolongan persalinan oleh bidan dan tenaga kesehatan | Melakukan pelaksanaan ibu hamil dan penguatan edukasi tentang persalinan di fasyankes | 50% | 40.45% |
| 3. | Cakupan Pelayanan kunjungan neonatus Lengkap | Penguatan kelas ibu hamil dan pemeriksaan ibu hamil | 50% | 36.23% |
| 4. | Cakupan pelayanan anak balita | Kroscek kembali laporan dengan data sasaran oleh bidan desa | 50% | 42.05% |
| 5. | Cakupan imunisasi boster lengkap | Kroscek kembali laporan dengan data sasaran oleh bidan desa dan pelaksanaan imunisasi | 50% | 19% |
| 6. | Cakupan down syndrome Balita | Memberi Data Ke Wali nagari untuk datang ke posyandu dan datanya ditempel di papan informasi di kantor wali nagari | 100% | 67% |
| 7. | Cakupan skrining di posbindu | Melaksanakan kembali screening tidak hanya di posbindu dan melaporkan pelayanan yang dilakukan di postu,poskesri dan melaporkan ke pelaksana program | 50% | 19.72% |
| 8. | Cakupan pelayanan di upaya kesehatan kerja | Melakukan pemeriksaan pekerja dan tempat kerja formal /non formal | 50% | 23.14% |
| 9. | Cakupan | Mengadakan posbindu dari | 50% | 39.40% |

| | | | | |
|-----|---|--|-----|-------|
| | Pelayanan hipertensi | tempat kerja/ kantor | | |
| 10. | Cakupan penemuan terduga tuberkulosis (TBC) | Meningkatkan penjangkaran suspek dan meminta informasi kepada kader tentang suspek | 50% | 18.1% |

Sumber: Puskesmas Lubuk Tarok Tahun 2024 (Januari-Juni)

Kesimpulan Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat dalam upaya kesehatan masyarakat esensial yang pertama yaitu adalah pelayanan ibu hamil dimana capaian hanya pada angka 38.31% dari target 50%. adapun penyebab tidak tercapainya yaitu adanya ibu hamil yang abortus karena kondisi kesehatan ibu.dan yang kedua yaitu adanya kehamilan diluar nikah.

Masalah yang kedua yaitu kurangnya pelayanan terhadap ibu bersalin oleh tenaga kesehatan dan bidan dimana realisasi hanya 40.45% dari target 50%. Analisa penyebab masalah ini yaitu masih adanya persalinan yang dilakukan oleh dukun. pelaksanaan kegiatan kelas ibu hamil dan penguatan tentang persalinan di fasyankes.

Yang ketiga yaitu masalah yang terjadi pada bayi baru lahir terdapat dua indikator kinerja dari hasil evaluasi program didapatkan 1 dari indikator tidak mencapai target yaitu cakupan kunjungan neonatus lengkap dari capaian 36.23% dari target 50%. Faktor penyebab tidak tercapainya adalah ada 4 orang bayi baru lahir tidak mendapatkan imunisasi hepatitis BO.

Dan selanjutnya adalah permasalahan yang ke empat yaitu pelayanan balita, dari 6 indikator ada 3 indikator yaitu:

Cakupan pelayanan anak balita tidak sesuai standar dari capaian 42.05%

dengan target 50%.Cakupan imunisasi booster lengkap dengan capaian 19.30% dengan target 50%.Cakupan dwon syndrome balita dari capaian 67% dari target 100%.Adapun penyebab terjadinya masalah di atas yaitu:

Rendahnya capaian imunisasi booster.Sebagian besar sasaran tidak datang ke posyandu dan terkadang ibu tidak mau anaknya di imunisasi.Sebagian ibu malas membawa anaknya ke posyandu.Permasalahan yang kelima yaitu pelayanan kesehatab usia produktif dari 10 indikator ada 2 indikator yang dijadikan prioritas yaitu :Cakupan skrining di posbindu dari capaian 19.72% dengan taerget 50%. Adapun penyebab dari masalah ini adalah sasaran datang ke posbindu hanya sasaran yang sama setiap bulannya.

Cakupan pelayanan di upaya kesehatan kerja dari capaian 23.14% dengan target 50%. Inti dari penyebab permasalahan ini adalah pelayanan di upaya kesehatan kerja belum optimal dilaksanakan karena pelayanan hanya dilakukan pada tempat yang sama. Yang ke enam adalah pelayanan kesehatan hipertensi sesuai standar,dimana cakupan nya hanya 39.40% dari target 50%.Dan selanjutnya adalah permasalahan yang ke tujuh yaitu cakupan pelayanan orang terduga tuberkulosis. Cakupan capaian orang terkena TBC adalah 18.1% dengan terget 50%. Adapun penyebab pemasalahan ini yaitu masih kurangnya penjanginganm terduga TBC dan dahak yang diberikan kurang berkualitas. Permasalahan yang selanjutnya yaitu mencakup 3 indikator yaitu indikator yang ke 8,9,10. Yang pertama yaitu pelayanan kesehatan orang dengan resiko terinfeksi. cakupan ibu hamil mendapat konseling dan screening human immunodeficiency virus dari capaian 35.5% dari

target 50%. Adapun penyebab terjadinya masalah di atas adalah dimana sebagian ibu hamil belum dilakukan skreening karena belum jadwal dilakukan skreening dan konseling HIV. Dan selanjutnya akan dilakukan di tahap selanjutnya. Kinerja adalah keberhasilan pusat pertanggung jawaban atau personel dalam mewujudkan sasaran strategik yang telah ditetapkan dengan perilaku yang diharapkan.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau pegawai sesuai peranannya dalam bekerja. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan.(Presilawati et al., 2022).

(Zulher, 2020) Kepuasan kerja merupakan perasaan senang seseorang terhadap pekerjaan itu sendiri. Yang memang sesuai dengan latar belakang bidang pendidikannya sehingga mampu mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan dan tugas yang dihadapinya dengan maksimal.

Sebaliknya jika pegawai yang tidak mendapatkan kepuasan kerja akan merasa jenuh dengan tuntutan yang diberikan oleh atasan, sehingga pekerjaan pun akan terhambat dan cara penyelesaiannya Tidak akan maksimal.

Berdasarkan kesimpulan yang saya dapat dari permasalahan yang terjadi pada puskesmas lubuk tarok maka dari itu saya sebagai penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARAIABEL INTERVENING PADA PUSKESMAS LUBUK TAROK.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat didefinisikan masalah sebagai berikut:

1. Rendahnya cakupan pelayanan ibu sesuai standar di puskesmas lubuk tarok.
2. Kurangnya cakupan pertolongan persalinan oleh bidan dan tenaga kesehatan puskesmas Lubuk tarok.
3. Rendahnya cakupan pelayanan kunjungan neonatus di puskesmas lubuk tarok.
4. Rendahnya cakupan pelayanan anak balita di puskesmas lubuk tarok.
5. Kurangnya cakupan imunisasi boster di puskesmas lubuk tarok.
6. Rendahnya cakupan *down syndrome* balita di puskesmas lubuk tarok.
7. Kurangnya cakupan pelayanan di upaya kesehatan kerja di puskesmas lubuk tarok.
8. Kurangnya skrining pos pembinaan terpadu di posbindu di puskesmas lubuk tarok.
9. Rendahnya cakupan pelayanan hipertensi di puskesmas lubuk tarok.
10. Rendahnya cakupan penemuan terduga *tuberculosis* di puskesmas lubuk tarok.

1.3 Batasan Masalah

Pembatasan masalah dilakukan agar permasalahan yang diteliti lebih berfokus pada tujuan penelitian. Oleh karena itu, dalam penelitian ini dilakukan pembatasan masalah sebagai berikut yaitu pengaruh kepemimpinan transformasional (X1), komunikasi internal (X2), sebagai variabel bebas terhadap kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat, dan kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervenning pada puskesmas lubuk tarok.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, untuk mempermudah penganalisaan dalam penelitian ini, penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja di puskesmas lubuk tarok.
2. Bagaimana pengaruh komunikasi internal terhadap kepuasan kerja pada puskesmas lubuk tarok.
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada puskesmas lubuk tarok.
4. Bagaimana pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja pegawai pada puskesmas lubuk tarok.
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada puskesmas lubuk tarok.
6. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada puskesmas lubuk tarok.
7. Bagaimana pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada puskesmas lubuk tarok.

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja di puskesmas lubuk tarok.

2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi internal terhadap kepuasan kerja pada puskesmas lubuk tarok.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transforasional terhadap kinerja pegawai pada puskesmas lubuk tarok.
4. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja pegawai pada puskesmas lubuk tarok.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada puskesmas lubuk tarok.
6. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada puskesmas lubuk tarok.
7. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada puskesmas lubuk tarok.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia yang telah dipelajari dalam konteks praktis. untuk mengembangkan kemampuan analitis dan penelitian dalam bidang pengembangan sdm, khususnya pada kepemimpinan transformasional dan komunikasi internal , terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada puskesmas lubuk tarok.

2. Bagi Peneliti

Selanjutnya Penelitian ini menjadi kontribusi dan bahan perbandingan serta referensi bagi peneliti lain yang merasa tertarik untuk melakukan penelitian berikutnya.

3. Bagi Pembaca

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan tentang kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai untuk meningkatkan kepuasan kerja.