

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Pembangunan pelaksanaan tidak terlepas dari sumber daya manusias (SDM) dimana manusia adalah motor penggerak dalam pembangunan dan merupakan sasaran dari pembangunan itu sendiri dengan mengelola sumber daya lain

Analisis faktor yang mempengaruhi motivasi adalah sebuah dorongan yang berasal dari dalam maupun luar yang bertujuan untuk mengarahkan karyawan pada tujuan organisasi agar dapat bekerja dan berusaha sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi dapat terpenuhi.

Penelitian yang dilakukan oleh **Suwuh (2015)** menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh **Wardhana (2014)** menunjukkan hasil positif dan signifikan variabel motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut **Fauzi (2016)** Menunjukkan hasil

positif dan signifikan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan. **Turang (2015)** Mendapatkan hasil bahwa secara bersama-sama Variabel gaya kepemimpinan motivasi, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada **Mangkunegara (2016)**.

Penelitian yang dilakukan oleh **Mangkunegara (2016)** faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai ada dua yaitu faktor eksternal dan internal. Faktor internal misalnya motivasi, tujuan, harapan dan lain-lain, sementara faktor eksternal adalah lingkungan fisik dan non fisik perusahaan. Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan, sebab kinerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan sangatlah penting karena akan menjadi keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin baik kinerja karyawan maka perusahaan tersebut akan semakin membaik pula dimata pasien. Di dunia kesehatan, kinerja karyawan Rumah sakit sangat penting, karena rumah sakit adalah lembaga kesehatan yang menyediakan pelayanan gawat darurat, pusat alih pengetahuan dan teknologi yang berfungsi sebagai pusat rujukan. Puskesmas harus senantiasa meningkatkan mutu pelayanan sesuai dengan harapan pelanggan untuk kepuasan pemakai

jasa. Maka dari itu Puskesmas sangat membutuhkan kinerja karyawan yang baik.

Penelitian yang dilakukan oleh **Moheriono (2014)** konsep kinerja hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah dicapai sebelumnya. Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suara program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Sehingga kinerja karyawan hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh **Edison dkk (2016)** menunjukkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain, kompensasi, sistem atau prosedur, pemimpin atau kepemimpinan, budaya perusahaan dan lingkungan.

Menurut **Sutrisno dalam Prakoso (2016)** faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah efektivitas dan efisiensi, otoritas tanggung jawab, disiplin dan inisiatif.

Gaya kepemimpinan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja. Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu, **Moheriono (2014)**.

Menurut **Fauzi (2016)** Menunjukkan hasil positif dan signifikan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan. **Turang (2015)** Mendapatkan hasil bahwa secara bersama-sama Variabel gaya kepemimpinan motivasi, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Puskesmas Bidar Alam ini adalah unit pelaksanaan teknis Dinas kesehatan Kabupaten atau kota yang bertanggung jawab Menyelenggarakan Pembangunan Kesehatan di suatu wilayah kerja. Puskesmas Bidar Alam berlokasi di kecamatan sangir jujuan kabupaten solok-selatan, provinsi Sumatra Barat. Puskesmas Bidar Alam ini berdiri Pada tanggal 11 Maret 1996. Puskesmas Bidar Alam berdasarkan hasil survei yang dilaksanakan pada tanggal 26-28 agustus 2016 oleh Tim surveior Akreditasi dari komisi akreditasi FKTP pusat maka telah dikeluarkan surat keputusan mengenai hasil survei pada tanggal 11 November 2016 dengan hasil yang cukup memuaskan bagi Puskesmas Bidar Alam yang terakreditasi A. Puskesmas Bidar Alam adalah suatu kesatuan organisasi kesehatan fungsional yang merupakan pusat pengembangan kesehatan masyarakat yang juga membina peran serta masyarakat disamping memberikan pelayanan secara menyeluruh dan terpadu kepada masyarakat di wilayah kerjanya dalam bentuk kegiatan produk (Pedoman Kerja Puskesmas Bidar Alam). Puskesmas adalah Bidar Alam ini adalah unit pelaksanaan teknis Dinas kesehatan Kabupaten atau kota yang bertanggung jawab Menyelenggarakan Pembangunan Kesehatan di suatu wilayah kerja.

Puskesmas adalah suatu institusi pelayanan kesehatan yang tidak sekompleks padat pakar dan padat modal seperti rumah sakit. Namun Puskesmas harus memiliki sumber daya manusia yang professional baik di bidang teknis medis maupun administrasi kesehatan.

Puskemas Bidar Alam ini selalu berupaya menngerakkan dan memantau penyelenggaraan pembangunan lintas sektor termasuk masyarakat usaha kerjanya sebagai wawasan serta mendukung pembangunan kesehatan. Namun, Berdasarkan data yang di peroleh dari bagian SDM/Umum Puskesmas Bidar Alam ini mengalami Penurunan kinerja dapat dilihat dari menurunnya hasil kunjungan pasien dalam kurun waktu 2014 s/d september 2017. Berikut ini adalah laporan jumlah pencapaian target pada Puskemas Bidar Alam kab. Solok-selatan pada tahun 2018.

Tabel 1.1

**Laporan Jumlah Kunjungan Rawat Inap Puskesmas Bidar Alam
Tahun 2018**

NO	BULAN	JUMLAH KUNJUNGAN (orang)	PERSENTASE (%)
1	Januari	134	15,59%
2	Februari	128	14,9%
3	Maret	121	14,09%
4	April	84	9,78%
5	Mei	74	8,61%
6	Juni	62	7,22%
7	Juli	55	6,4%
8	Agustus	54	6,29%
9	September	38	4,42%

10	Oktober	34	3,96%
11	November	42	4,89%
12	Desember	33	3,84%
Jumlah		859	100 %

Sumber : Arsip bagian SDM/Umum Puskesmas Bidar ALam.

Hasil persentase di dapatkan melalui mempergunakan rumus sebagai berikut :

$$\% \text{ Bulan.....} = \frac{\text{Jumlah kunjungan Bulan....}}{\text{Jumlah Kunjungan tahun 2018}} \times 100\%$$

Berdasarkan Tabel diatas, terlihat bahwa jumlah kunjungan Rawat Inap pada tahun 2018 sebanyak 859 orang. Jika diperhatikan dari bulan ke bulan jumlah kunjungan semakin berkurang dan tidak stabil, seperti yang dilihat pada setiap bulanya jumlah kunjungan berubah ubah pada bulan januari jumlah kunjungan 15,59%, bulan februari jumlah kunjungan pasien 14,9%, bulan maret jumlah kunjungan pasien 14,09%, bulan april jumlah kunjungan pasien 9,78%, bulan mei jumlah kunjungan pasien 8,61%, bulan juni jumlah kunjungan pasien 7,22%, bulan juli jumlah kunjungan pasien 6,4%, bulan agustus jumlah kunjungan pasien 6,29%, bulan September jumlah kunjungan pasien 4,42%, bulan November jumlah kunjungan pasien 4,89%, bulan desember jumlah kunjungan pasien 3,84% ini dikarenakan adanya penurunan kinerja pada karyawan, faktor yang mempengaruhi turunnya kinerja karyawan seperti kurang baiknya kualitas kehidupan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja karyawan yang berdampak pada kinerja karyawan, sehingga banyak sebagian masyarakat lebih memilih Puskesmas lain. Dikrenakan banyaknya keluhan masyarakat sekitar tidak ramahnya

pelayanan terhadap pasien yang datang dan yang di rawat di puskesmas tersebut. Disini dapat kita simpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja belum terlaksana dengan baik.

Berdasarkan latar belakang di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PUSKESMAS Bidar Alam Kabupaten Solok-selatan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas maka dapat diidentifikasi beberapa masalah, antara lain:

1. Terjadinya penurunan jumlah kunjungan data tidak stabil, seperti yang dilihat pada table 1.1 diatas untuk setiap bulanya.
2. Hal ini terjadi disnyalir diakibatkan kurang optimalnya gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin Puskesmas Bidar Alam Kabupaten Solok Selatan sehingga belum dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Kurangnya gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan Puskesmas Bidar Alam Kabupaten Solok Selatan sehingga belum dapat meningkatkan kinerja karyawan Puskesmas Bidar Alam Kabupaten Solok Selatan.

4. Kurangnya motivasi karyawan Puskesmas Bidar Alam Kabupaten Solok Selatan dalam pelaksanaan proses kerja.
5. Kurangnya kinerja karyawan, terlihat dari semakin berkurangnya jumlah pasien rawat inap setiap bulannya pada tahun 2018.
6. Sistem Prosedur Pelayanan Puskesmas Bidar Alam Kabupaten Solok Selatan tidak sesuai dengan harapan pasien atau masyarakat.
7. Komunikasi antara sesama karyawan masih kurang terjalin harmonis pada Puskesmas Bidar Alam Kabupaten Solok Selatan.
8. Kurangnya kepuasan kerja karyawan pada Puskesmas Bidar Alam Kabupaten Solok Selatan karena tidak sesuai antara proses kerja dengan sesuatu yang diharapkan karyawan.
9. Kinerja karyawan sangat susah ditingkatkan di karenakan pegawai dan pemimpin saling mementingkan ego masing-masing.

1.3 Batasan Masalah

Agar Penelitian ini dapat dilakukan dengan terarah dan dapat dipahami dengan jelas maka penulis membatasi sebagian variabel bebas pada gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat dan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Dinas kesehatan Puskesmas Bidar Alam Kabupaten Solok Selatan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada Puskesmas Bidar Alam Kabupaten Solok Selatan ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada Puskesmas Bidar Alam Kabupaten Solok Selatan?
3. Bagaimana pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pada Puskesmas Bidar Alam Kabupaten Solok Selatan. ?
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Bidar Alam Kabupaten Solok Selatan?
5. Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan Pada Puskesmas Bidar Alam Kabupaten Solok Selatan?
6. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Bidar Alam Kabupaten Solok Selatan?.
7. Bagaimana Pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi kerja, dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Puskesmas Bidar Alam Kabupaten Solok Selatan?
8. Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Melalui kepuasan Kerja sebagai variabel intervening Pada Puskesmas Bidar Alam Kabupaten Solok Selatan?
9. Bagaimana Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan kerja sebagai variabel intervening Pada Puskesmas Bidar Alam Kabupaten Solok Selatan?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang dan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada Puskesmas Bidar Alam Kabupaten Solok Selatan. ?
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada Puskesmas Bidar Alam Kabupaten Solok Selatan?
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada Puskesmas Bidar Alam Kabupaten Solok Selatan. ?
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja pada Puskesmas Bidar Alam Kabupaten Solok Selatan?
5. Untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan Pada Bidar Puskesmas Alam Kaupaten Solok Selatan?
6. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Bidar Alam Kabupaten Solok Selatan?.
7. Untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi kerja, dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Puskesmas Bidar Alam Kabupaten Solok Selatan?
8. Untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Melalui kepuasan Kerja sebagai variabel intervening Pada Puskesmas Bidar Alam Kabupaten Solok Selatan?

9. Untuk mengetahui bagaimana Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan kerja sebagai variabel intervening Pada Puskesmas Bidar Alam Kabupaten Solok Selatan?

1.5.2 Manfaat Penelitian

Berdasarkan Penelitian ini sangat berguna baik bagi penulis pribadi maupun bagi instansi yang menjadi objek penelitian, dan juga pihak-pihak yang berkepentingan. Manfaat antara lain :

1. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini akan memberi masukan untuk perusahaan tentang faktor yang mempengaruhi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Faktor yang mempunyai pengaruh signifikan dapat menjadi bahan acuan bagi perusahaan untuk menentukan strateginya dalam menghadapi persaingan yang ketat.

2. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan, pengalaman, dan wawasan peneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi konsumen dalam kepuasan pelanggan.

3. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan referensi untuk penelitian yang akan datang sehingga akan membantu untuk mempercepat dan melengkapi penelitian yang diperlukan selanjutnya.