

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) atau yang lebih dikenal dengan istilah *Human Resource Management* (HRM) merupakan rangkaian proses mulai dari perencanaan hingga pengembangan yang dibuat untuk menangani hal-hal yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia (SDM) pada perusahaan secara lebih optimal sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai. HRM memegang peranan yang cukup penting dalam perkembangan suatu perusahaan. Fungsi HRM bukan hanya dalam hal perekrutan. HRM mengelola SDM secara keseluruhan (Wardhani *et al.*, 2018).

Kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya, mulai dari kemampuan memahami masalah yang ada dalam organisasi, menganalisis masalah, dan mengantisipasi dampak yang akan terjadi dalam organisasi tersebut. Sehingga dapat dikatakan bahwa pegawai sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan aset penting yang harus diperhatikan (Siregar & Makmur, 2018). Tenaga kerja juga merupakan input yang paling penting untuk setiap sistem kesehatan dan juga memiliki dampak yang kuat pada sistem kinerja kesehatan secara keseluruhan (Hikmah *et al.*, 2020).

Kinerja pegawai mengacu pada kualitas dan kuantitas suatu pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai atau bawahan serta yang berkaitan dengan kondisi suatu bawahan atau pegawai dalam suatu organisasi tertentu. Moerinho menyatakan bahwa “ Kinerja atau *performance* adalah gambaran derajat pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam kaitannya dengan pencapaian tujuan, sasaran visi dan misi yang dituangkan dalam perencanaan strategi suatu organisasi.” Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi (Trivena, 2019).

Tingkah laku seseorang dipengaruhi oleh keinginan, kebutuhan, tujuan dan kepuasan yang akan menciptakan motif dan motivasi yang mendorong orang untuk bekerja. Motivasi kerja berkaitan dengan umur, masa kerja, prestasi kerja, pengakuan, pengembangan potensi individu, persepsi gaji, kondisi kerja, kebijakan dan administrasi, hubungan antar pribadi serta supervisi (Rusmitasari & Mudayana, 2020)

Menurut teori Abraham Maslow, Kepuasan kerja meyakinkan seseorang memiliki motivasi kerja tinggi apabila tingkat kepuasannya terpenuhi, dan biasanya orang dengan motivasi kerja cenderung juga memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terhadap yang dicapainya (Masnah, Abidin,.et al.,. 2021).

Berdasarkan hasil penelitian Hifnie dan Patria (2019) terkait “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Rawat Inap Satelit Kota Bandar Lampung” menyatakan bahwa gaya kepemimpinan lebih tinggi dibandingkan Motivasi Kerja dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Puskesmas Rawat Inap Satelit Kota Bandar Lampung. Hasil perhitungan uji t diperoleh nilai thitung sebesar 4,216 dan thitung > ttabel 1,690. Besarnya koefisien determinasi gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah 59,4%. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Rawat Inap Satelit Kota Bandar Lampung sebesar 59,4%.

Berdasarkan hasil penelitian (Siahaan & Dachi 2021) Kepemimpinan Kepala UPT Puskesmas Sigompul berhubungan erat dengan capaian kinerja pegawai UPT Puskesmas Sigompul, yang dibuktikan dengan melihat nilai Sig. ( $0,000 < 0,050$ ). Kepemimpinan Kepala UPT Puskesmas Sigompul sangat mempengaruhi kinerja setiap pegawai yang ada di Lingkungan Puskesmas Sigompul. Hasil capaian kinerja menunjukkan peningkatan setiap tahunnya (2018-2020) hal ini terutama dipengaruhi kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala Puskesmas Sigompul, dalam mengarahkan bawahannya untuk mencapai target yang telah ditetapkan, terutama dalam peningkatan mutu pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

Data laporan kinerja pegawai Puskesmas Makkasau terlihat bahwa perkembangannya baik karena menunjukkan bahwa manajemen puskesmas Makassau Kota Makassar rata-rata 90,92%, keterangan baik. UKM Esensial rata-rata 89,72%, keterangan cukup, UKM pengembangan rata-rata 97,55%, keterangan baik. UKP rata-rata 99,99%, keterangan baik sedangkan dilihat dari Mutu Puskesmas Makkasau 98,00% dengan keterangan baik.

Berdasarkan uraian tersebut banyak cara yang bisa dilakukan oleh pihak puskesmas Makassau Kota Makassar untuk meningkatkan prestasi kerja pegawainya yaitu dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memberikan pendidikan dan pelatihan pemberian kompensasi serta pembagian tugas yang sesuai jabatannya. Kegiatan pokok yang dilaksanakan Puskesmas Makkasau ditujukan untuk mencapai dan meningkatkan derajat kesehatan bagi seluruh warga kota Makassar pada umumnya dan masyarakat yang berada pada wilayah kerja Puskesmas Makkasau pada khususnya untuk melayani masyarakat di wilayah kerja, disamping fasilitas sarana kesehatan juga tersedia kendaraan roda empat, pelayanan puskesmas keliling, untuk melayani masyarakat yang membutuhkan pelayanan kesehatan telah tersedia tenaga-tenaga yang terampil dalam bidangnya masing-masing.

Salah satu faktor yang berhubungan dengan kinerja organisasi Puskesmas yaitu gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan penting

untuk diteliti karena suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar di tentukan oleh gaya kepemimpinan,terdapat beberapa gaya kepemimpinan di antaranya yaitu gaya kepemimpinan demokratis,otokratis, *laissez faire* dan situasional.

Adapun kelebihan dan kekurangan dari masing-masing gaya kepemimpinan tersebut yaitu, kelebihan dari gaya kepemimpinan demokratis lebih memperhatikan bawahan nya untuk mencapai tujuan organisasi,sementara kekurangan dari gaya kepemimpinan demokratis sulit mencapai kesepakatan. Kelebihan dari gaya kepemimpinan otokratis yaitu keputusan dapat diambil secara cepat dan mudah melakukan pengawasan,sementara kekurangan dari gaya kepemimpinan otokratis pemimpin kurang memperhatikan kebutuhan bawahan. Gaya kepemimpinan *laissez faire* memiliki kelebihan yaitu pemimpin akan menyerahkan keputusan kepada keinginan kelompok sehingga keputusan yang akan diambil menjadi keputusan bersama,sementara kekurangan dari gaya kepemimpinan *laissez faire* tidak mampu melakukan koordinasi dan pengawasan yang baik,untuk kelebihan dari gaya kepemimpinan situasional yaitu pemimpin memiliki sifat yang tegas dan cepat,sementara kekurangan dari gaya kepemimpinan situasional pemimpin membiarkan bawahan nya untuk bertindak sesuka hati karena tidak ada kontrol.

Selain dari gaya kepemimpinan motivasi kerja juga menjadi hal yang penting untuk diteliti karena motivasi memiliki peran inti dalam

membentuk perilaku, dan secara spesifik dalam mempengaruhi kinerja pekerjaan dalam organisasi .

Hasil observasi awal peneliti menemukan bahwa kinerja dan juga pelayanan yang ada di Puskesmas Makkasau Kota Makassar sudah optimal dalam memberikan pelayanan dilihat dari data kinerja pegawai . Dari hasil pengamatan dan data kinerja pegawai puskesmas Makkasau yang baik maka penelitian ini penting dilakukan oleh peneliti agar dapat dijadikan suatu acuan bagi puskesmas yang lain untuk dapat mengetahui tingkat kinerja pegawainya dan sekaligus dapat dijadikan pedoman guna meningkatkan kualitas pelayanan yang ada pada Puskesmas yang lain.

Berdasarkan latar belakang diatas, bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja akan menimbulkan adanya peningkatan hasil kinerja pegawai oleh karena itu penulis tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Makkasau Kota Makassar Tahun 2023”

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dari latar belakang dapat dirumuskan permasalahan penelitian tersebut sebagai berikut :

Apakah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Makkasau ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini :

- a. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Makkasau.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Makkasau.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber ilmu pengetahuan dan penunjuk yang bermanfaat bagi penelitian selanjutnya.

#### **2. Manfaat bagi Penelitian**

Penelitian ini dapat memberikan pengalaman yang berharga bagi peneliti serta dapat memperkaya wawasan ilmu pengetahuan yang diperoleh pada lingkungan masyarakat.

#### **3. Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai informasi dan masukan bagi masyarakat, khususnya pegawai Puskesmas Makassar Tahun 2023.