

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kepemimpinan (leadership) sebagai bentuk kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan. Sumber dari pengaruh ini dapat secara formal, seperti yang dilakukan dengan peringkat manajerial didalam organisasi. Pemimpin berfungsi untuk memberi inspirasi ke pengikutnya untuk melampaui kepentingan diri pegawai itu sendiri dan berkemampuan memiliki pengaruh secara mendalam. Mereka bekerja secara kolaboratif untuk memenuhi kebutuhan mereka dan mengkomunikasikan visi dan misi organisasi kepada pegawai. Sehingga dapat berimplikasi dan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pemimpin sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Vadeveloo et al. (2009) menyatakan, efektivitas pemimpin dalam melakukan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Balthazard et al. (2009), menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dalam pengambilan keputusan team yang menyebabkan peningkatan kinerja karyawan. Menurut Lievens et al. (2005), kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula Agustina et al. (2012) menyatakan, kepemimpinan transformasional dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Demikian halnya dengan penelitian (Yanti & Mursidi, 2021) yang menyatakan apabila kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional memiliki korelasi yang lebih kuat dibandingkan kepemimpinan transaksional dengan tingkat perputaran karyawan yang lebih rendah, produktivitas yang lebih tinggi, dan tingkat kepuasan karyawan yang lebih tinggi (Robbins & Judge, 2017). Adanya pengaruh

komunikasi terhadap kinerja pegawai ini telah dibuktikan oleh (Rafik et al., 2022), (Tailan et al., 2021), (Syahru & Putri, 2021) dan (Shinta & Siagian, 2020) yang menemukan bahwa variabel komunikasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kepemimpinan Transformasional adalah kepemimpinan yang memiliki visi ke depan dan mampu mengidentifikasi perubahan lingkungan serta mentransformasi perubahan tersebut ke dalam organisasi, memelopori perubahan dan memberikan motivasi dan inovasi, serta membangun teamwork yang solid, membawa pembaharuan dalam etos kerja dan kinerja manajemen, dan bertanggung jawab memimpin dan mengendalikan organisasi (Bass, 2011).

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang membentuk dan membantu orang lain untuk berkerja dan antusias mencapai tujuan yang direncanakan dalam kaitannya dengan keberhasilan organisasi (Winardi, 2012). (Handoko, 2016) menyatakan, dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, loyalitas kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja terutama tingkat prestasi suatu organisasi.

Selain kepemimpinan faktor paling kritikal yang dipandang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi. Budaya organisasi dikenal luas sebagai fondasi sistem dan aktivitas manajemen dalam setiap organisasi. Budaya organisasi menurut (Anthony & Govindarajan, 2005) meliputi keyakinan bersama, nilai-nilai hidup yang dianut, norma prilaku serta asumsi-asumsi yang secara implisit diterima dan yang secara eksplisit dimanifestasikan di seluruh jajaran organisasi. Unsur-unsur ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku pegawai, cara mereka berfikir, kerja sama dan berinteraksi dengan lingkungannya. Jika budaya organisasi baik, maka akan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada perusahaan.

Menurut (Sule & Saefullah, 2019) budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan di mana organisasi tersebut menjalan kegiatannya. Adanya kesesuaian antara nilai pribadi dengan nilai perusahaan akan meningkatkan kinerja. Budaya

organisasi merupakan apa yang dipersepsikan oleh para pegawai dan bagaimana persepsi ini menciptakan pola-pola kepercayaan, nilai-nilai, dan harapan-harapan.

Luthans dalam Laksmi (2011) menyatakan: Budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Selanjutnya, Druicker dalam (Tika, 2014) menyatakan budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait serperti di atas. Menurut (Sutrisno, 2018), budaya organisasi adalah sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), atau norma-norma (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Pegawai sebagai bagian dari organisasi akan mempersepsikan nilai-nilai budaya organisasi yang ada di perusahaan, apakah nilai-nilai perusahaan sesuai dengan nilai-nilai individu. Adanya kesesuaian antara nilai pribadi dengan nilai perusahaan akan menimbulkan kinerja. Menurut (Moeljono, 2005) semakin banyak bukti yang mengungkapkan bahwa hanya perusahaan dengan budaya organisasi yang efektif yang dapat menciptakan peningkatan produktivitas, meningkatkan rasa ikut memiliki dari karyawan, sehingga dapat meningkatkan keuntungan perusahaan.

Robbins, (2012) menyatakan riset paling baru mengemukakan tujuh karakteristik primer yang bersama-sama menangkap hakikat dari suatu budaya suatu organisasi yaitu: 1) Inovasi dan pengambilan resiko, sejauhmana karyawan di dorong untuk inovatif dan mengambil resiko. 2) Perhatian, sejauh mana karyawan diharapkan memperlihatkan presisi, analisis dan perhatian kepada rincian. 3) Orientasi hasil, sejauhmana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu. 4) Orientasi orang, sejauhmana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-

hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu. 5) Orientasi tim, sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu-individu. 6) Keagresifan, sejauhmana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan bukannya santai-santai. 7) Kemantapan, sejauhmana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status daripada pertumbuhan.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam sebuah organisasi. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kemajuan organisasi. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai maka tujuan organisasi semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja pegawai rendah atau tidak baik maka kegiatan yang telah direncanakan tidak dapat berjalan dengan baik dan organisasi sulit untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja pegawai di Puskesmas Kutalimbaru merupakan elemen kunci dalam memberikan layanan kesehatan primer kepada masyarakat setempat. Puskesmas Kutalimbaru, yang berlokasi di wilayah pedesaan, melayani sejumlah besar penduduk dengan berbagai kebutuhan kesehatan. Oleh karena itu, kinerja pegawai di Puskesmas ini memiliki implikasi langsung terhadap kesejahteraan dan kesehatan masyarakat di sekitarnya.

Tantangan utama yang dihadapi oleh pegawai Puskesmas Kutalimbaru termasuk sumber daya yang terbatas, tingginya beban kerja, dan lingkungan kerja yang sering kali tidak terstruktur. Kinerja pegawai di Puskesmas ini tidak hanya mencakup efektivitas dalam memberikan layanan medis, tetapi juga aspek-aspek lain seperti komunikasi dengan pasien, kerjasama tim, dan manajemen waktu yang efisien.

Kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan oleh Puskesmas Kutalimbaru sangat tergantung pada kinerja pegawainya. Kinerja pegawai yang optimal dapat meningkatkan aksesibilitas, ketersediaan, dan mutu layanan kesehatan. Sebaliknya, kinerja yang kurang memuaskan dapat menghambat upaya pencegahan penyakit, diagnosis yang tepat, dan pengobatan yang efektif.

Peningkatan kinerja pegawai di Puskesmas Kutalimbaru menjadi suatu kebutuhan mendesak dalam rangka meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan masyarakat di wilayah tersebut. Namun, upaya untuk meningkatkan kinerja ini harus mempertimbangkan berbagai faktor yang mempengaruhi, termasuk faktor internal seperti kepemimpinan dan budaya organisasi.

Dalam konteks ini, kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi muncul sebagai dua faktor yang potensial dalam memengaruhi kinerja pegawai di Puskesmas Kutalimbaru. Kepemimpinan transformasional yang efektif dapat memotivasi, menginspirasi, dan mengarahkan pegawai untuk mencapai tujuan bersama. Sementara itu, budaya organisasi yang sehat dan inklusif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memperkuat kolaborasi, dan mendorong inovasi.

Namun, penting untuk mencatat bahwa hubungan antara kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kinerja pegawai di Puskesmas Kutalimbaru belum sepenuhnya dipahami. Penelitian yang lebih mendalam diperlukan untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh kedua faktor ini terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kutalimbaru.

Puskesmas Kutalimbaru, lembaga ini terletak di Medan dan Palangka Raya. Namun, penelitian ini akan membahas mengenai pegawai yang ada pada Puskesmas Kutalimbaru. Sebagian pegawai pada puskesmas ini menganggap Kepemimpinan Transformasional sangat baik, namun beberapa karyawan menganggap Kepimpinan Transformasional masih kurang baik.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa pegawai di Puskesmas Kutalimbaru dapat disimpulkan sebuah fenomena yang terjadi pada pegawai Puskesmas Kutalimbaru. Sebanyak 30% pegawai masih merasa kurang puas dengan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi pada Puskesmas Kutalimbaru ini. Meskipun terdapat 70% pegawai merasa sangat puas.

Dengan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di Puskesmas Kutalimbaru, dapat dirancang strategi intervensi yang lebih efektif dan tepat sasaran untuk meningkatkan kualitas layanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat. Oleh karena itu, penelitian tentang

pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kutalimbaru memiliki relevansi dan urgensi yang besar dalam konteks pelayanan kesehatan primer di Indonesia.

Berdasarkan latar belakang dan uraian tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Kutalimbaru”**. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan berharga bagi manajemen perusahaan dan merancang strategi yang lebih baik untuk memaksimalkan kepuasan kerja karyawan di masa depan.

1.2 Identifikas Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka masalah yang dapat di indentifikasikan adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya Keterlibatan dan Motivasi Pegawai: Ada potensi masalah dengan tingkat keterlibatan dan motivasi pegawai di Puskesmas Kutalimbaru.
2. Kurangnya Pengembangan Keterampilan dan Kepemimpinan: Masalah dapat muncul jika tidak ada upaya yang cukup untuk mengembangkan keterampilan kepemimpinan dan profesionalisme pegawai di Puskesmas Kutalimbaru.
3. Adanya masalah dalam keterlibatan dan kepuasan pegawai bisa menjadi indikasi bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi belum optimal dalam mendukung kinerja pegawai.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dikemukakan diatas, maka batasan masalah dalam penelitian ini dibatasi pada”Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai puskesmas kutalimbaru.”

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan penelitian ini, terdapat rumusan masalah pada penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kutalimbaru?
2. Bagaimana budaya organisasi di Puskesmas Kutalimbaru memengaruhi kinerja pegawai, dan jika ya, bagaimana pengaruhnya?
3. Bagaimana kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja pegawai di Puskesmas Kutalimbaru?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan penelitian ini, terdapat beberapa tujuan yang didapat dari penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kutalimbaru.
2. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi di Puskesmas Kutalimbaru memengaruhi kinerja pegawai.
3. Untuk mengetahui kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi sama-sama berpengaruh atau tidak terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kutalimbaru.

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan penelitian ini, terdapat beberapa manfaat yang di dapat dari penelitian ini, yaitu:

1. Penulis akan memiliki kesempatan untuk melakukan penelitian yang relevan dan bermakna dalam bidang kepemimpinan dan manajemen organisasi.
2. Dengan melakukan penelitian yang mendalam tentang pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kutalimbaru, penulis dapat memberikan kontribusi

baru pada literatur akademis dalam bidang manajemen organisasi dan sumber daya manusia.

3. Melalui penelitian ini, Puskesmas Kutalimbaru dapat menunjukkan komitmen mereka terhadap pengembangan pegawai dan peningkatan kinerja organisasi. Ini dapat meningkatkan reputasi perusahaan di mata karyawan, calon karyawan, dan stakeholder lainnya.



