

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Puskesmas atau Pusat Kesehatan Masyarakat merupakan salah satu jenis fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama. memiliki peranan penting dalam sistem kesehatan nasional, khususnya sistem upaya kesehatan. Puskesmas adalah sebuah Lembaga Kesehatan Indonesia yang menyediakan pelayanan kesehatan secara menyeluruh dan terjangkau bagi masyarakat. Puskesmas juga bekerjasama dengan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) dan menyediakan pengobatan atau pelayanan kesehatan secara gratis. Puskesmas adalah bagian integral dari sistem kesehatan nasional yang bertujuan untuk meningkatkan kesehatan masyarakat, mencegah penyakit serta menyediakan pelayanan kesehatan primer.

Puskesmas memiliki berbagai jenis sumber daya manusia yang di sesuaikan dengan berbagai jenis pelayanan yang harus di berikan kepada masyarakat sesuai dengan kebutuhan masyarakat. dengan meningkatnya kesadaran dari masyarakat maka tuntutan pelayanan kesehatan yang bermutu juga semakin meningkat dan ini berarti tenaga kesehatan puskesmas juga di tuntutan untuk harus lebih meningkat, baik itu pengetahuan, keterampilan dan sikap kerjanya agar dapat memberikan pelayanan yang sebaik baiknya bagi masyarakat, dengan kata lain seluruh pegawai puskesmas di tuntutan untuk selalu meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) sangatlah penting untuk memperbaiki pelayanan kepada masyarakat, karena itulah perlu di upayakan secara terus menerus dan berkesinambungan dalam menghadapi tuntutan masyarakat.

Dalam era globalisasi yang sangat kuat atau semakin ketat, Kinerja Pegawai menjadi faktor yang sangat penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Kinerja yang baik juga tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga di pengaruhi oleh faktor-faktor internal dalam organisasi, contohnya seperti Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana elemen-elemen tersebut saling berinteraksi dan memengaruhi kinerja pegawai.

Kinerja di istilahkan sebagai prestasi kerja (*job performance*), dalam artian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas, maupun kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan ataupun pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah di berikan kepadanya, (Anwar,) dalam (Amalia Syarifuddin, 2022). hampir secara keseluruhan pengukuran kinerja karyawan ataupun pegawai di pertimbangkan melalui kualitas, kuantitas, dan ketetapan waktu dalam bekerja sesuai dengan yang telah di tentukan. Kinerja kesehatan yang ada di puskesmas meliputi, dokter, perawat, bidan, ahli gizi, farmasi, dan lainnya yang berada di lingkungan puskesmas sangatlah penting untuk mampu mewujudkan pelayanan yang berkualitas sesuai dengan tujuan. Oleh sebab itu, puskesmas membutuhkan pegawai yang bersemangat serta tim yang terarah untuk mampu mewujudkan dan menghasilkan prestasi kerja yang baik..

Namun masih banyak di temukan bukti yang terlihat di lapangan bahwasannya Kinerja Pegawai pada Puskesmas tersebut masih belum optimal. Terlihat di Puskesmas Syamtalira Bayu Kabupaten Aceh Utara pelayanan yang di berikan tidak sesuai prosedur, dan banyak masyarakat yang mengatakan

bahwasannya pelayanan di puskesmas tersebut masih sangat lalai dan kurang optimal, seperti pelayanan yang kurang ramah, arahan yang tidak mendetail dan tidak jelas, dan juga tidak mendengarkan keluhan pasien dengan seksama. Masyarakat juga mengeluh bahwasannya terkadang tidak ada resepsionis yang bertugas di meja resepsionis. Dari fenomena di atas terlihat dengan jelas bahwasannya Puskesmas membutuhkan pegawai yang bersemangat serta tim yang terarah dan terpadu untuk menghasilkan prestasi kerja terbaik.

Dan salah satu faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai di antaranya Budaya Organisasi. Budaya Organisasi mencerminkan nilai-nilai, norma, dan keyakinan yang di anut bersama oleh anggota organisasi. Menurut Schein (2010) menyatakan bahwa budaya organisasi berfungsi sebagai pola perilaku yang membentuk cara individu berinteraksi dan bekerja dalam suatu organisasi tersebut. Budaya yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mendorong pegawai untuk berkontribusi secara maksimal. Sebaliknya, budaya yang negative dapat menghambat produktivitas dan kreativitas pegawai.

Organisasi dengan budaya yang kuat mampu membuat individu memiliki kecenderungan untuk mengikuti arah dan target tertentu. karena itu, Budaya sangat di harapkan mampu memberikan kontribusi besar untuk mengoptimalkan kinerja pegawai. Budaya organisasi menjadi efektif apabila budaya tersebut mampu mendukung visi, misi, tujuan maupun strategi organisasi. Budaya yang konsisten dengan strategi organisasi dapat berfungsi secara optimal, oleh karena itu, budaya organisasi yang kuat harus di ciptakan, dipelihara, dan di perkuat bahkan melalui manajemen.

Budaya organisasi secara umum mempengaruhi perilaku serta interaksi dalam suatu organisasi, termasuk Puskesmas Syamtalira Bayu yang merupakan Lembaga Pelayanan Kesehatan Masyarakat. Dalam situasi ini Budaya Organisasi di Puskesmas memiliki peran yang krusial karena berdampak langsung pada pelayanan yang di sediakan untuk masyarakat. Secara khusus budaya organisasi di puskesmas di lihat dari cara interaksi pegawai satu sama lain dan dengan pasien. Misalnya norma-norma, serta sikap saling menghargai dan membantu dalam memberikan layanan kesehatan. Namun ada kendala dalam pelaksanaan budaya organisasi yang ideal, seperti minimnya sosialisasi tentang nilai-nilai budaya yang seharusnya di anut oleh semua.

Namun yang terjadi di Puskesmas Syamtalira Bayu Kabupaten Aceh Utara terlihat bukti di lapangan bahwasannya Budaya Organisasinya tidak di jalankan sesuai dengan adat yang telah di kembangkan, beberapa pegawai juga mengatakan jika dulu budayanya masih kental seperti setiap hari jumat melakukan sosialisasi ke sekolah, membagikan makanan untuk para pegawai, dan melakukan pengajian rutin di hari jumat, namun yang terjadi sekarang berdasarkan informasi dari beberapa pegawai budaya tersebut perlahan-lahan mulai berkurang, banyak pegawai yang tidak lagi ikut serta dalam budaya tersebut, dari bukti yang terlihat dapat di simpulkan bahwa pegawai yang ada di Puskesmas Syamtalira Bayu Kabupaten Aceh Utara belum bisa menerapkan Budaya Organisasi yang telah di tetapkan oleh puskesmas tersebut. Dalam Budaya Organisasi, seringkali di lupakan fungsi dan peran tata nilai (*values*) para individu dan keyakinan (*beliefs*) sebagai dimensi ataupun faktor yang mendasari. Dengan adanya budaya yang kuat dalam organisasi

akan membuat individu memiliki kecenderungan untuk mengikuti arah dan target tertentu.

Upaya peningkatan Kinerja Tenaga Kesehatan harus di dukung juga dengan Gaya kepemimpinan yang baik. Gaya kepemimpinan juga merupakan variabel penting dalam meningkatkan Kinerja Pegawai. Menurut Bass (1990), kepemimpinan yang sesuai dapat memotivasi pegawai untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi melalui inspirasi dan pengembangan diri. Pemimpin yang mampu menerapkan Gaya Kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan keterlibatan dan motivasi pegawai, sehingga berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Gaya kepemimpinan yang kurang memperhatikan nasib anggotanya dapat menyebabkan rendahnya produktivitas kerja. Sehingga Gaya Kepemimpinan haruslah dapat mempengaruhi dan mengubah sikap, tindakan, serta perilaku anggotanya untuk kepentingan dan tujuan organisasi.

Ranupandojo (2012) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yaitu perilaku yang di rancang untuk menyatukan tujuan individu maupun kelompok dengan tujuan yang telah di tetapkan di dalam organisasi. Itu artinya hakikat dalam organisasi itu adalah manusia dan kerja sama dalam suatu struktur organisasi yang menciptakan pembagian tugas dan jabatan serta meletakkan batas-batas kebebasan dalam organisasi, tetapi tetap dalam aspek yang telah di tentukan dalam suatu organisasi.

Berdasarkan informasi dari beberapa pegawai yang bekerja di puskesmas mengatakan bahwasannya terkadang kepala puskesmas membuat keputusan tanpa melibatkan bawahan dan memiliki kontrol penuh dalam proses pengambilan

keputusan, beberapa pegawai mengatakan bahwasannya terkadang kepala puskesmas tidak mau mendengarkan saran ataupun melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan. Dari fenomena di atas dapat di lihat bahwasannya seharusnya Puskesmas menerapkan Gaya Kepemimpinan yang mampu memberikan motivasi sehingga meningkatkan Kinerja Pegawai. Dengan Gaya Kepemimpinan yang baik dapat mempengaruhi moral dan berdampak pada Kinerja Pegawai. Dengan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan pegawai, para pegawai akan merasa di hargai sehingga secara alamiah mampu membuat pegawai bekerja dengan baik dan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja Pegawai adalah Disiplin Kerja. Disiplin kerja adalah suatu aspek yang sangat relevan dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin yang baik menunjukkan tingkat komitmen pegawai yang tinggi terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Dari beberapa pendapat, seperti dalam bukunya Mangkuprawira (2007) mengemukakan bahwasannya Disiplin kerja adalah sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan organisasi maupun peraturan dalam organisasi. Namun yang terlihat di lapangan bahwasannya Disiplin Kerja masih kurang pada Puskesmas Syamtalira Bayu Kabupaten Aceh Utara, misalnya tidak datang tepat waktu, tidak menyelesaikan tanggung jawab dan menurut informasi terkadang masih adanya pegawai yang pulang sebelum waktunya tiba. Disiplin merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan prosedur kerja yang ada di dalam organisasi, baik itu secara tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja yang baik akan mempercepat tujuan organisasi, sedangkan pegawai yang tidak disiplin akan

memperlambat tujuan organisasi. Disiplin kerja merupakan suatu hal yang harus di tanamkan pada diri tiap pegawai, kesadaran pegawai di perlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang ada. Dan peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di dalam organisasi (Hasibuan, 2008).

Dalam penelitian Rahayu (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 34,9%, dengan semakin tingginya disiplin kerja yang di miliki pegawai, artinya semakin tinggi juga kinerja pegawai. Ini menunjukkan bahwasannya penerapan disiplin kerja sangat penting dalam tercapainya tujuan organisasi. Berdasarkan bukti yang terlihat di lapangan pada Puskesmas Syamtalira Bayu Kabupaten Aceh Utara yaitu banyak pegawai yang masih terlambat datang ke puskesmas, tidak sesuai dengan waktu yang telah di tentukan. Dan pada saat jam kerja sering di temukan tidak adanya pegawai di dalam ruangan yang bertugas memberikan pelayanan pengobatan kepada pasien, Sering di temukan para pegawai tidak berada di tempatnya saat jam kerja. Tingkat disiplin kerja yang bervariasi di kalangan pegawai, termasuk tingginya absensi dan keterlambatan pegawai menghambat kinerja individu dan kolektif dalam memberikan layanan kesehatan yang optimal.

Berdasarkan fenomena yang telah di uraikan di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Syamtalira Bayu Kabupaten Aceh Utara. Dari beberapa studi penelitian menunjukkan bahwasannya ketiga variabel ini menunjukkan hubungan yang

signifikan. Misalnya penelitian yang dilakukan oleh Hofstede et al. (2010) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang inklusif dapat meningkatkan motivasi pegawai, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja.

Sementara itu menurut penelitian oleh Goleman (2000) menyoroti pentingnya kecerdasan emosional dalam gaya kepemimpinan sebagai faktor penentu dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Dalam kasus di Indonesia, tantangan yang dihadapi oleh banyaknya organisasi adalah bagaimana menciptakan suatu budaya organisasi yang positif dan bagaimana menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif di tengah-tengah dinamika perubahan sosial dan ekonomi.

Contoh pada penelitian yang dilakukan oleh Luthans (2011) menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan Gaya Kepemimpinan yang adaptif cenderung lebih berhasil dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pentingnya penelitian ini juga di dorong oleh fakta bahwasannya banyak organisasi yang ada di Indonesia masih belum menerapkan pendekatan tradisional dalam manajemen, dan seringkali mengabaikan faktor-faktor psikologis dan budaya dalam peningkatan kinerja. Dengan memahami hubungan antara Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja, organisasi dapat mengembangkan dan merumuskan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan Kinerja Pegawai. Terutama di Puskesmas Syamtalira Bayu Kabupaten Aceh Utara. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, serta mampu memberikan rekomendasi yang praktis bagi organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui

pengelolaan budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja yang lebih baik. maka judul dalam penelitian ini adalah: "**Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Syamtalira Bayu Kabupaten Aceh Utara**"

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, perumusan masalah penelitian ini:

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Syamtalira Bayu Kabupaten Aceh Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Syamtalira Bayu Kabupaten Aceh utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Syamtalira Bayu Kabupaten Aceh Utara.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Berdasarkan tujuan penelitian, maka manfaat dari penelitian ini sebagai berikut

#### **1. Bagi Puskesmas**

Bagi Puskesmas Syamtalira Bayu Kabupaten Aceh Utara yang menjadi objek penelitian, sebagai informasi yang dapat di jadikan bahan evaluasi untuk meningkatkan kinerja Kesehatan pada Puskesmas Syamtalira Bayu Kabupaten Aceh Utara.

#### **2. Bagi Peneliti**

Menambah pengalaman, pemahaman, dan kemampuan intelektual dalam mengembangkan ilmu pengetahuan terutama dalam mengidentifikasi faktor faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Puskesmas Syamtalira Bayu Kabupaten Aceh Utara.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

#### **1. Bagi Pihak Lain**

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi dan bahan pengembangan bagi pihak yang akan melakukan penelitian selanjutnya terkait dengan Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Syamtalira Bayu Kabupaten Aceh Utara.

#### **2. Bagi Masyarakat**

Dengan adanya penelitian ini di harapkan dapat memberikan kntribusi yang signifikan dalam menemukan Solusi atau opsi terbaik untuk menangani masalah

sosial, serta dapat digunakan untuk menganalisis masalah sosial yang terjadi di masyarakat. Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan gambaran tentang hubungan budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap suatu organisasi dan manfaat yang berarti bagi masyarakat sekitar.