

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan asset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Kemajuan suatu organisasi bergantung pada kinerja SDM yang ada di organisasi tersebut, sehingga pegawai harus meningkatkan kinerjanya agar organisasi dapat terus berkembang. Oleh karena itu, setiap organisasi memerlukan SDM yang potensial baik pemimpin maupun bawahan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Pada dasarnya, sumber daya manusia berupa manusia yang yang dipekerjakan disebuah organisasi sebagai perencana dan pelaksana sebagai penggerak untuk mencapai organisasi atau perusahaan tersebut.

Organisasi merupakan tempat berinteraksi dua orang atau lebih yang didalamnya terdapat hubungan antara pemimpin dan bawahan dan serta sesama karyawan disuatu organisasi tersebut. Suatu organisasi akan berhasil jika organisasi memiliki karyawan yang inovatif, kreatif yang dapat membawa karyawan tersebut mencapai prestasi dalam organisasi, sebagian juga bisa gagal

jika memiliki karyawan yang tidak produktif sehingga organisasi tersebut tidak dapat berkembang seperti halnya organisasi yang memiliki karyawan yang berprestasi atau baik, dan suatu organisasi juga akan berhasil ataupun gagal itu didasarkan tipe kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang atasan.

Peran seorang pemimpin dalam suatu organisasi sangat dominan, akan tetapi walaupun demikian seorang pemimpin tidak boleh mengabaikan pentingnya peranan para tenaga kerja yaitu karyawan. Karyawan atau bawahan adalah satu pelaksana berbagai macam pekerjaan dan tugas yang tentunya memerlukan dorongan atau motivasi yang terus menerus untuk meningkatkan gairah dan semangat kerja, yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya. Dalam memberikan pelayanan kesehatan setiap petugas kesehatan disesuaikan dengan standar pelayanan kesehatan dengan memperhatikan hak-hak pasien, serta mengutamakan kepentingan dan keselamatan pasien dengan memperhatikan keselamatan dan kesehatan diri tenaga kesehatan dalam bekerja (Kementerian Kesehatan RI, 2014). Puskesmas Mon Geudong berlokasi di Jl. Stadion Tunas Bangsa, Kecamatan Banda Sakti, Kota Lhokseumawe, Aceh.

Kinerja karyawan sebagai salah satu elemen utama yang dapat ditingkatkan apabila karyawan mengetahui apa yang diharapkan kapan dapat berperan serta dinilai atas hasil kinerjanya didasarkan perilaku. Penilaian kinerja harus dilakukan secara adil tidak memihak dan harus menggambarkan kinerja

aktual yang akurat. Persoalnya adalah apakah karyawan mempunyai perilaku kompetitif yang tinggi untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik dan melahirkan perilaku yang tidak cepat puas diri terhadap hasil.

Menurut Wibowo (2014) mengemukakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang di capai dari pekerjaan tersebut. Dibutuhkan peningkatan kinerja di setiap karyawan agar tujuan bisa tercapai dan dapat mempercepat pekerjaan yang sudah di tetapkan. Kinerja karyawan akan terus selalu diperhatikan dan diharapkan peningkatan kerja akan berdampak positif bagi kelangsungan karyawan.

Berdasarkan hasil pengamatan awal yang penulis lakukan pada Puskesmas Mon Geudong Kota Lhokseumawe yaitu kinerja pegawai dapat dilihat dari kurang optimalnya kualitas kerja yang dibuktikan dengan masih adanya pegawai yang menyelesaikan suatu pekerjaan belum sepenuhnya dikerjakan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Munculnya permasalahan kinerja pegawai juga dapat diakibatkan oleh gaya kepemimpinan dalam suatu perusahaan. Gaya kepemimpinan sangatlah penting bagi perusahaan, gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena gaya kepemimpinan adalah suatu hal penting dalam memimpin bawahan dengan baik. Pemimpin yang baik adalah yang memberikan arahan serta dapat berkontribusi dengan bawahan.

Menurut Hasibuan (2021) kepemimpinan delegatif merupakan gaya kepemimpinan yang tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan. Hal tersebut diperkuat oleh gaya kepemimpinannya yang cenderung kurang peduli terhadap

proses yang dilakukan bawahan dalam mendelegasikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan.

Berdasarkan hasil pengamatan yang penulis lakukan dapat dilihat dari kualitas kerja seorang pemimpin yang masih kurang peduli oleh bawahan atau pegawai Puskesmas, serta pemimpin tidak akrab dengan bawahan dan selalu membuat keputusan sendiri tanpa menanyakan apakah itu baik atau tidak.

Sutrisno (2013) mengatakan bahwa disiplin kerja karyawan adalah perilaku seorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah tingkah laku, dan perubahan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi atau suatu pemerintah baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja sebagai fungsi pemeriksaan dan pengawasan dalam manajemen sumber daya manusia yang sangat penting karena pentingnya suatu pegawai akan menciptakan karyawan yang berkualitas.

Berdasarkan hasil pengamatan yang penulis lakukan dapat dilihat dari disiplin kerja pegawai yang masih kurang disiplin dan masih ada yang belum sepenuhnya bertanggung jawab atas pekerjaannya, yang terjadi para pegawai Puskesmas Mon Geudong Kota Lhokseumawe masih adanya yang mangkir pada saat jam kerja atau pulang kerja sebelum waktunya. Misalnya ada sebagian pegawai yang keluar tanpa keterangan di waktu jam kerja dan pulang lebih awal dari waktu normal jam pulang kerja.

Kepuasan kerja adalah perasaan positif dan puas yang dirasakan oleh seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, rasa pencapaian dan sejauh mana pekerjaan tersebut sesuai dengan harapan dan nilai-nilai individu.

Kepuasan kerja sangat sangat penting untuk dibahas dan diperhatikan oleh perusahaan atau organisasi karena besar manfaatnya bagi karyawan maupun organisasi.

Menurut Hamali (2016) kepuasan kerja merupakan seseorang yang bekerja mengharap mendapatkan kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi produktivitas yang diharapkan oleh seorang manajer. Sehingga seorang manajer harus memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil pengamatan yang penulis lakukan dapat dilihat dari kepuasan kerja seorang pegawai di puskesmas mon geudong masih ada yang belum stabil dikarenakan pekerjaan dan gaji pokok yang diterima sangat berbeda.

Pada penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Oktavia *et al* (2022) tentang pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dimana dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang dan fenomena di atas, ditemukan bahwa masih terjadi ketidak konsistenan hasil penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian selanjutnya yang berjudul **“Pengaruh *Delegative Leadership Style*, *Work Discipline* dan *Job Satisfaction* Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Mon Geudong Kota Lhokseumawe”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang dapat disusun dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana *delegative leadership style* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Mon Geudong Kota Lhokseumawe ?
2. Bagaimana *work discipline* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Mon Geudong Kota Lhokseumawe ?
3. Bagaimana *job satisfaction* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Mon Geudong Kota Lhokseumawe ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah *delegative leadership style* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Mon Geudong Kota Lhokseumawe ?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah *work discipline* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Mon Geudong Kota Lhokseumawe ?
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah *job satisfaction* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Mon Geudong Kota Lhokseumawe ?

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah serta perumusan masalah dan tujuan penelitian, maka penelitian ini adalah :

1. Manfaat Praktis

a. Bagi puskesmas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai bahan pertimbangan bagi pihak puskesmas Mon Geudong Kota Lhokseumawe.

b. Bagi penulis

Penelitian ini dapat menambah pengalaman dan pengetahuan tentang *delegative leadership style*, *work discipline* dan *job satisfaction* terhadap kinerja pegawai di puskesmas. Selain itu penelitian ini juga sebagai sarana untuk mengembangkan dan menerapkan sumber daya manusia yang sudah diperoleh.

c. Bagi akademis

Untuk menambah ilmu pengetahuan bagi orang banyak khususnya bagi mahasiswa lainnya yang akan mengadakan penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Teoritis

a. Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan terkait dengan pengaruh *delegative leadership style*, *work discipline* dan *job satisfaction* terhadap kinerja pegawai Puskesmas Mon Geudong Kota Lhokseumawe.

b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dokumentasi ilmiah yang bermanfaat untuk kegiatan akademik, bagi peneliti sendiri dan bagi pihak fakultas.

c. Penelitian ini dapat dijadikan sumber pengetahuan, rujukan, serta acuan bagi semua pihak yang ingin mendalami dan menambah wawasan mengenai manajemen sumber daya manusia.