

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kinerja merupakan suatu bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu organisasi atau perusahaan pasti menginginkan pegawainya untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki guna untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan untuk mencapai tujuan akan sulit tercapai. Dalam sebuah organisasi kinerja pegawai memiliki peran penting dalam organisasi tersebut dan pegawai merupakan asset yang sangat berharga dan harus dipertahankan serta dikelola dengan baik . Dalam rangka mencapai tujuan organisasi dibutuhkan sumber daya manusia yang ahli dibidangnya masing-masing. Karena dengan sumber daya yang dimilikinya pegawai mampu mengerjakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kemajuan dari suatu organisasi ditentukan dari kinerja pegawai yang ada didalamnya.

Menurut Kasmir (2021) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain kemampuan, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah komitmen organisasi. Menurut Alwi (2019) komitmen organisasi adalah sikap pegawai puskesmas untuk tetap berada dalam organisasi dan

terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi. Jika diartikan dari asal katanya, maka komitmen merupakan sikap setia dan tanggung jawab yang ditunjukkan oleh seseorang yang telah memutuskan untuk bergabung ke dalam aktivitas keanggotaan lembaga tertentu. Seorang pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi pasti akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Pegawai yang berkomitmen kemungkinan kecil tidak akan meninggalkan perusahaan meskipun mereka kurang puas dengan pekerjaannya, namun cenderung bertahan karena pegawai tersebut loyal dan bersedia melakukan pengorbanan bagi puskesmas Raditya & Rahardja (2019). Pegawai puskesmas dengan komitmen yang kuat terhadap puskesmas memiliki rencana untuk bertahan pada puskesmas dan berusaha lebih dalam mengerjakan tugas-tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya, hal ini merupakan kebiasaan yang dapat diandalkan oleh setiap organisasi Kurniawan (2020).

Selain komitmen organisasi, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan (*leadership*) adalah sebagai bentuk kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan bisa dikatakan sebagai inti dalam suatu perusahaan, untuk menjalin hubungan kerja sama yang baik antara pemimpin dan pegawai, kedua belah pihak haruslah saling mengerti kepentingan masing-masing dalam suatu organisasi atau perusahaan. Oleh sebab itu seorang pemimpin harus memiliki kemampuan yang dapat membaca keadaan yang sedang dihadapi serta menyesuaikan gaya kepemimpinan yang dimiliki secara fleksibel supaya mampu

memenuhi tuntutan keadaan yang dihadapi. Menurut Mutia (2018) Kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang supaya mau bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama. Pada dasarnya seorang pemimpin memiliki cara kepemimpinannya tersendiri dalam memimpin bawahannya, dalam hal ini sering disebut dengan gaya kepemimpinan.

Ada banyak sekali gaya kepemimpinan, hal tersebut tergantung dengan diri masing-masing pemimpin, dimana seorang pemimpin harus mengimplementasikan gaya kepemimpinan yang tepat supaya dapat mengelola karyawannya dengan baik (Safrianti, 2022). Menurut Ulfah (2020) Gaya kepemimpinan yang berbeda tergantung pada lingkungan organisasi, jadi tidak ada satu gaya kepemimpinan yang lebih unggul dari yang lain, tetapi kapasitas kecerdasan emosional seorang pemimpin sangat penting dalam memastikan bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin diterima secara seluruh oleh pegawai dan secara efektif meningkatkan komitmen organisasi.

Puskesmas adalah institusi yang pengelolaannya ditujukan untuk melayani masyarakat. Puskesmas tersebut dapat digolongkan sebagai organisasi penyedia jasa yang juga mengandalkan kualitas pelayanan jasa yang diberikan kepada masyarakat. Kecepatan pelayanan, keramahan, efektifitas tindakan serta kenyamanan bagi pasien dan pengunjung akan menjadi kunci dari keberhasilan dalam pengelolaan sebuah organisasi tenaga kesehatan. Keperawatan adalah suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan, berbentuk pelayanan yang *komprehensif*,

ditunjukkan kepada individu, keluarga dan masyarakat baik yang sakit maupun yang sehat mencakup siklus hidup manusia (Soemantri , 2020).

Untuk tercapainya tujuan organisasi pada Puskesmas Kabupaten Aceh Barat Daya harus didukung oleh adanya gaya kepemimpinan yang tepat. Dalam hal ini gaya kepemimpinan yang sedang diterapkan oleh pemimpin atau Kepala Puskesmas Kabupaten Aceh Barat daya yaitu gaya kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transaksional adalah salah satu gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala Puskesmas Kabupaten Aceh Barat Daya yang berfokus pada penjelasan tentang peran dan persyaratan serta memberikan penghargaan positif atas hasil kinerja pegawainya. Dimana Kepala Puskesmas menerapkan sistem pertukaran pendapat antara pemimpin dan pegawainya juga memberikan penghargaan positif berupa hadiah kecil kepada pegawai dan sanksi kepada pegawai yang memberikan kinerja buruk seperti jam masuk kerja tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan oleh Puskesmas.

Selain gaya kepemimpinan transaksional, gaya kepemimpinan transformasional juga merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang juga diterapkan oleh pemimpin Puskesmas Kabupaten Aceh Barat Daya. Dimana kepala puskesmas Kabupaten Aceh Barat Daya ingin membawa perubahan terhadap Puskesmas dengan mendorong kesadaran seluruh pegawai Puskesmas akan permasalahan-permasalahan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara terbaru, dan kepala Puskesmas juga menggairahkan, memotivasi, membangkitkan dan mengilhami para pegawainya untuk mengeluarkan upaya ekstra

dalam diri mereka demi mencapai tujuan Puskesmas Kabupaten Aceh Barat Daya dalam hal memberikan pelayanan yang sebaik mungkin untuk seluruh pasiennya. Kepala puskesmas juga memadukan atau memotivasi para pegawainya pada arah tujuan yang ditegaskan dengan memperjelas tuntutan tugas setiap pegawai puskesmas.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nurwawilis, menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi pada puskesmas Rokan Hulu dianjurkan untuk meningkatkan efektivitas gaya kepemimpinannya terutama pada gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional karena gaya kepemimpinan tersebut merupakan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala Puskesmas Rokan Hulu yang terlihat dari Visi dan Misi Puskesmas, Kepala Puskesmas hendaknya memberikan perhatian khusus terutama kepada pegawai yang baru, serta memberikan informasi mengenai puskesmas dan pemimpin juga harus memperhatikan faktor kinerja pegawainya terutama dalam aspek memberikan penghargaan positif terhadap keberhasilan tugas yang diberikan oleh pegawainya (Nurwawilis, 2020).

Fenomena kepemimpinan transformasional yang terjadi di Puskesmas Kabupaten Aceh Barat Daya yaitu, masih ada beberapa pegawai yang kurang bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, hal ini disebabkan masih kurangnya nilai-nilai semangat dalam bekerja yang harus didapatkan dari seorang pemimpin. Peran pemimpin yang kurang optimal dalam memacu pegawai untuk memunculkan asumsi atau ide-ide baik menyebabkan

pegawai tidak kreatif dan inovatif, pemimpin masih kurang dalam memberikan perhatian yang individual kepada pegawainya seperti memperlakukan pegawai secara individual, melatih dan memberi nasehat. Oleh karena itu kepala puskesmas harus lebih memperhatikan pegawainya terutama dengan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional di puskesmas Kabupaten Aceh Barat Daya karena seorang pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional Pasti akan lebih peduli terhadap pegawai dan membuat perubahan besar, baik dalam diri maupun organisasi mereka (Edison, 2019).

Fenomena Kepemimpinan transaksional yang terjadi di puskesmas Kabupaten Aceh Barat Daya yaitu pemimpin kurang memberikan penghargaan atau apresiasi terhadap kinerja pegawai, pemimpin yang kurang mau berbaur dengan bawahannya, pemimpin yang tidak berkomunikasi dengan baik kepada bawahannya dan tidak mau memperhatikan hasil kerja para bawahannya apabila para bawahan tidak melayani pasien dengan optimal, pemimpin yang tidak mau membimbing atau mengarahkan pegawainya ke hal-hal yang lebih kreatif, pemimpin yang tidak mau berbaur dengan pegawainya, pemimpin terlalu kaku atau terlalu berwibawa kepada bawahannya dan pemimpin hanya mementingkan kepentingan individu dibandingkan urusan puskesmas serta pemimpin yang terlalu arogan ketika ada pegawai yang melakukan kesalahan. Berdasarkan fenomena yang terjadi kepala puskesmas harus lebih menerapkan gaya kepemimpinan transaksional untuk memaksimalkan kinerja para pegawainya karena berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Armansyah (2020) dengan hasil kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh

dengan kinerja pegawai, yang mana semakin tinggi tingkat kepemimpinan transaksional yang dimiliki maka akan meningkatkan kinerja seluruh pegawai puskesmas yang ada di Kabupaten Aceh Barat Daya.

Fenomena lain dari segi kinerja yaitu kehadiran pegawai puskesmas saat masuk bekerja setiap harinya tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan. Hal ini disebabkan oleh kurang efektifnya pemberlakuan absen yang ada di puskesmas. Selain itu kualitas pelayanan dan sikap pegawai puskesmas Kabupaten Aceh Barat Daya dalam melayani pasien juga kurang ramah sehingga pasien sering merasa tidak puas dengan pelayanan yang diberikan. Perawat juga lebih mendahului melayani pasien yang berasal dari keluarganya dibandingkan dengan pasien yang sudah antri dan lama menunggu. Hal ini menyebabkan banyak pasien yang merasa kurang puas dengan pelayanan yang diberikan tentunya akan berdampak pada citra puskesmas di mata masyarakat oleh karena itu menurut Kasmir (2019) organisasi membutuhkan pegawai yang mampu bekerja lebih baik untuk membantu memajukan organisasi tersebut.

Sedangkan fenomena Komitmen Organisasi yang terjadi di Puskesmas Kabupaten Aceh Barat Daya yaitu terlihat dari kinerja pegawai pada puskesmas Kabupaten Aceh Barat Daya dianggap masih kurang optimal. Hal ini disebabkan masih kurangnya rasa memiliki terhadap organisasi atau kurangnya komitmen organisasi pada diri pegawai mengakibatkan pegawai bekerja hanya sekedar bekerja tanpa adanya upaya lebih untuk bisa memberikan hasil yang terbaik dan pegawai juga tidak memprioritaskan kepuasan pasien yang berobat. Dalam hal ini apabila pegawai

memiliki rasa komitmen yang tinggi terhadap Puskesmas Kabupaten Aceh Barat Daya, maka para pegawai akan bekerja dengan maksimal untuk memajukan Puskesmas tersebut dan akan berusaha memberikan pelayanan yang terbaik untuk setiap pasien. Pegawai Puskesmas punya tanggung jawab besar terhadap kesehatan masyarakat namun terkadang masih kurang maksimal dalam menjalankan tugas. Hal ini menunjukkan bahwa apabila masing-masing pegawai memiliki komitmen yang tinggi terhadap suatu organisasi maka besar kemungkinan pegawai tersebut akan menghasilkan kinerja yang maksimal (Shaima & Kalaiselvi, 2023). Pihak manajemen puskesmas Kabupaten Aceh Barat Daya dapat mengukur pegawai atas kinerjanya berdasarkan hasil kerja masing-masing. Sehingga dengan kinerja pegawai yang baik saat melayani pasien akan memudahkan pencapaian tujuan puskesmas dan mengharumkan nama puskesmas pada masyarakat sekitar dengan meningkatkan kualitas kinerja pegawai puskesmas Kabupaten Aceh Barat Daya.

Berdasarkan latar belakang diatas maka dirumuskan bahwa peneliti tertarik untuk meneliti **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Beberapa Puskesmas Kabupaten Aceh Barat Daya)”**

1.2 Perumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis merumuskan masalah yang diteliti yaitu, sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Puskesmas Kabupaten Aceh Barat Daya?
2. Apakah kepemimpinan Transaksioanl berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Puskesmas Kabupaten Aceh Barat Daya?
3. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kabupaten Aceh Barat Daya?
4. Apakah kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kabupaten Aceh Barat Daya?
5. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kabupaten Aceh Barat Daya?
6. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh komitmen organisasi pada Puskesmas Kabupaten Aceh Barat Daya?
7. Apakah kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh komitmen organisasi pada Puskesmas Kabupaten Aceh Barat Daya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi pada Puskesmas Kabupaten Aceh Barat Daya

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap komitmen organisasi pada Puskesmas Kabupaten Aceh Barat Daya;
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kabupaten Aceh Barat Daya;
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kabupaten Aceh Barat Daya;
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kabupaten Aceh Barat Daya.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh komitmen organisasi pada Puskesmas Kabupaten Aceh Barat Daya;
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai yang di mediasi oleh komitmen organisasi pada Puskesmas Kabupaten Aceh Barat Daya.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan tentang bagaimana mencapai kinerja yang maksimal, dalam suatu organisasi dengan memperhatikan aspek kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional juga menciptakan komitmen organisasi yang

baik serta menjadi wadah bagi peneliti untuk menuangkan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Malikussaleh.

2. Bagi peneliti lebih lanjut, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam pengembangan ilmu pengetahuan tentang kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional terhadap kinerja melalui komitmen organisasi serta sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang akan meneliti tentang kinerja organisasi dengan variabel yang lain.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada pihak manajemen Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Barat Daya dalam melakukan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai, terutama dengan menggunakan gaya kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional serta menciptakan komitmen organisasi dengan tepat di masa yang akan datang.