

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai di berbagai organisasi, termasuk di sektor pelayanan kesehatan. Salah satu aspek penting dalam pengelolaan ini adalah bagaimana gaya kepemimpinan, pemberian insentif, tingkat motivasi kerja, serta kondisi lingkungan kerja dapat memengaruhi produktivitas dan kualitas kerja pegawai.

Tanpa adanya sumber daya manusia sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga wajib bagi suatu instansi memiliki pegawai yang produktif, karena pegawai yang produktif adalah aset yang sangat berharga bagi organisasi/unit kerja untuk bergerak maju. Untuk itu penting bagi setiap pegawai diarahkan agar dapat meningkatkan kinerjanya, sehingga memiliki perilaku dan sikap yang mencerminkan tanggung jawabnya sebagai pegawai yang berdedikasi tinggi untuk instansi tersebut.

Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu caranya adalah meningkatkan manajemen kinerja pegawai. Manajemen Kinerja adalah pengelolaan pencapaian hasil wujud yang efektif dan efisien dalam upaya pekerja, manajer untuk keberhasilan organisasi serta tujuan yang diinginkan tercapai. Rumawas, (2021) Seorang pegawai dituntut dapat menyelesaikan pekerjaannya

sesuai dengan jumlah pekerjaan yang diberikan dan kualitas pekerjaannya juga harus sesuai dengan apa yang sudah ditentukan oleh instansi tersebut serta memiliki rasa tanggungjawab pribadi yang tinggi untuk memberikan hasil yang terbaik bagi organisasinya. Selalu optimis dalam menyelesaikan pekerjaan dan mampu menyelesaikan tepat waktu juga merupakan indikator yang harus dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Kinerja pegawai dalam sebuah organisasi juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. menjelaskan bahwa Gaya kepemimpinan (leadership style) merupakan suatu model atau strategi dalam memimpin suatu organisasi atau lembaga Suwarno, (2019).

Dalam sebuah organisasi, terutama di sektor pelayanan kesehatan, kesejahteraan dan motivasi pegawai menjadi faktor penting dalam menjaga produktivitas kerja. Salah satu cara untuk meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai adalah melalui pemberian insentif. Insentif tidak hanya berfungsi sebagai bentuk penghargaan atas kinerja yang telah dicapai, tetapi juga sebagai dorongan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja.

Fenomena yang penulis temukan terkait dengan rendahnya kinerja pegawai Puskesmas Aek Goti adalah karena gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang semestinya dapat mempengaruhi dan mengarahkan karyawan agar patuh, percaya, dan saling kerja sama tidak terjadi. Pimpinan masih cenderung terlalu menjaga jarak secara fisik dengan pegawainya, khususnya pegawai tidak tetap atau pegawai kontrak. Gaya kepemimpinan tidak sesuai dengan situasi yang dihadapi pegawai sehingga membuat semangat kerja tidak kondusif.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. motivasi kerja adalah factor pendorong atau daya penggerak untuk bekerja bagi pegawai dalam sebuah lembaga. Motivasi kerja dapat memacu pegawai untuk bekerja keras sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai dan akan berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan Yenni, (2019).

Dalam hal motivasi kerja pegawai penulis menemukan fenomena bahwa di Puskesmas Desa Aek Goti Kecamatan Silangkitang masih banyak pegawai lebih loyalitas dalam bekerja jika mendapat insentif di lingkungan kerja. Insentif atau bonus adalah pemberian penghasilan tambahan kepada karyawan sebagai insentif untuk lebih memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja dan loyalitasnya kepada perusahaan tempat karyawan bekerja, dan hanya dibayarkan setahun sekali jika kondisi tertentu Astuti, (2022).

Pegawai yang tidak mementingkan motivasi dalam bekerja, terutama tentang kehadiran masih ditemui beberapa pegawai yang datang tidak sesuai jam kerja yang telah ditentukan, baik itu pegawai tenaga kontrak maupun PNS. Hal ini sudah tentu akan mempengaruhi kinerja setiap pegawai.

Selain motivasi kerja salah satu faktor yang berasal dari internal karyawan dalam meningkatkan kinerja seorang pegawai salah satu faktor penunjangnya adalah insentif pegawai itu sendiri. Insentif merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Selanjutnya fenomena yang ditemukan penulis dalam hal motivasi kerja adalah masih ada pegawai yang kurang mampu dalam menguasai alat kesehatan yang digunakan untuk merawat pasien, baik itu pegawai kontrak maupun PNS,

walaupun hanya beberapa pegawai saja tapi tetap saja akan menimbulkan kinerja yang buruk bagi pegawai itu sendiri dan bagi organisasi.

Motivasi kerja juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja dimana pegawai itu bekerja. Dalam memperhatikan lingkungan kerja juga merupakan salah satu cara yang bisa dilakukan organisasi dalam rangka untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pada umumnya lingkungan kerja dapat digunakan pegawai sebagai wadah untuk membuktikan kemampuan dalam melaksanakan tanggung jawab yang telah ditugaskan organisasi.

Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan kondusif atau baik jika karyawan mampu menjalankan tugas secara aman, nyaman, optimal dan sehat. Begitu pula sebaliknya, kondisi lingkungan kerja dikatakan buruk jika karyawan tidak dapat melaksanakan kegiatan secara optimal karena karyawan merasa tidak aman, tidak nyaman, tidak betah bekerja, dan merasa terganggu. Menurut Naomi et al., (2019), Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Fenomena yang penulis temukan dalam hal lingkungan kerja adalah untuk fasilitas kerja dan semua alat-alat yang diperlukan sudah layak dan sudah sangat memenuhi setiap kebutuhan pegawai dalam merawat pasien, hanya saja untuk fasilitas parkir yang masih sangat sempit menjadi sebuah masalah kecil, apalagi ketika hari senin, untuk pegawai saja terkadang tidak muat apalagi untuk pasien yang datang berobat, sehingga ketika banyaknya pasien yang berobat akan membuat para pasien dan para pegawai bingung dimana akan memarkirkan

kendaraan mereka. Dalam hal ini memang tidak terlalu mempengaruhi kinerja pegawai hanya saja akan mempengaruhi pasien, sehingga akan berdampak kepada pimpinan dan kepemimpinannya sebagai kepala Puskesmas.

Berdasarkan uraian latar belakang mengenai kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, insentif dan lingkungan kerja, guna menindak lanjuti permasalahan yang dihadapi Puskesmas Desa Aek Goti Kecamatan Silangkitang Labuhanbatu Selatan, maka perlu dilakukan kajian empiris untuk memecahkan permasalahan mengenai judul yang diangkat penulis yaitu **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Insentif, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Desa Aek Goti Kecamatan Silangkitang Kabupaten Labuhanbatu Selatan”**

B. Batasan Dan Perumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Agar penelitian ini terarah dan tidak meluas maka peneliti membuat batasan penelitian. Adapun yang menjadi batasan penelitian ini adalah variabel Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Insentif, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Desa Aek Goti Kecamatan Silangkitang Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Desa Aek Goti Kecamatan Silangkitang Kabupaten Labuhanbatu Selatan.
2. Bagaimana pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Desa Aek Goti Kecamatan Silangkitang Kabupaten Labuhanbatu Selatan.
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Desa Aek Goti Kecamatan Silangkitang Kabupaten Labuhanbatu Selatan.
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Desa Aek Goti Kecamatan Silangkitang Kabupaten Labuhanbatu Selatan.
5. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, insentif, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Desa Aek Goti Kecamatan Silangkitang Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Desa Aek Goti Kecamatan Silangkitang Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Desa Aek Goti Kecamatan Silangkitang Kabupaten Labuhanbatu Selatan.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Desa Aek Goti Kecamatan Silangkitang Kabupaten Labuhanbatu Selatan.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Desa Aek Goti Kecamatan Silangkitang Kabupaten Labuhanbatu Selatan.
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, insentif, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Desa Aek Goti Kecamatan Silangkitang Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti, hasil penelitian ini dapat berguna untuk melatih diri berfikir secara ilmiah di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya yang berkaitan dengan pengaruh Gaya Kepemimpinan, Insentif, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Desa Aek Goti Kecamatan Silangkitang Kabupaten Labuhanbatu Selatan.
2. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Labuhanbatu. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan bacaan penelitian bidang

sumber daya manusia khususnya tentang Gaya Kepemimpinan, Insentif, dan Motivasi Kerja.

3. Bagi Puskesmas Desa Aek Goti Kecamatan Silangkitang Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Dapat memberikan masukan kepada pihak Puskesmas Desa Aek Goti Kecamatan Silangkitang Kabupaten Labuhanbatu Selatan.