

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Nama Perusahaan dan Lokasi Perusahaan

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2014 Tentang Pusat Kesehatan Masyarakat. Pusat Kesehatan Masyarakat adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya.

Tujuan pembangunan kesehatan adalah meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang optimal. Berbagai upaya dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut yang dilakukan secara menyeluruh, berjenjang dan terpadu.

Puskesmas mempunyai fungsi:

1. Pusat Pengerak Pembangunan berwawasan Kesehatan;
2. Pusat Pemberdayaan Masyarakat
3. Pusat Pelayanan Kesehatan Masyarakat (mencakup pelayanan kesehatan perorangan dan pelayanan kesehatan masyarakat)

Puskesmas Bojongsoang terletak di Jl. Raya Bojongsoang No. 232 Desa Cipagalo Kecamatan Bojongsoang Wilayah kerjanya meliputi 6 Desa yaitu Desa Lengkong, Cipagalo, Bojongsoang, Bojongsari, Buahbatu dan Tegalluar dengan Batas-batas wilayah kerja, yaitu:

1. Sebelah Utara : Kota Bandung
2. Sebelah Selatan : Kecamatan Baleendah
3. Sebelah Barat : Kecamatan Dayeuhkolot
4. Sebelah Timur : Kecamatan Solokan Jeruk

Bangunan Puskesmas Bojongsoang berdiri di atas tanah Pemda Kab. Bandung (Aset tanah pertanian), dengan luas tanah 306 m² dan luas bangunan (12 x 15 m = 180 m²) yang terdiri dari 2 lantai dan gedung Puskesmas Bojongsoang mulai efektif memberikan pelayanan sejak 27 Januari 2010 sampai sekarang.

1.1.2 Logo Perusahaan



Gambar 1.1 Logo Puskesmas

Sumber: Google

Arti dari lambang Puskesmas tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Bentuk segi enam (hexagonal), melambangkan :
 - 1) Keterpaduan dan kesinambungan yang terintegrasi dari 6 prinsip yang melandasi penyelenggaraan Puskesmas.
 - 2) Makna pemerataan pelayanan kesehatan yang mudah di akses masyarakat.
 - 3) Pergerakan dan pertanggung jawaban Puskesmas di wilayah kerjanya.
- b. Irisan dua buah bentuk lingkaran melambangkan dua unsur upaya kesehatan, yaitu :
 - 1) Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM) untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan serta mencegah dan menanggulangi timbulnya masalah kesehatan masyarakat.
 - 2) Upaya Kesehatan Perseorangan (UKP) untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan serta mencegah dan menanggulangi timbulnya masalah kesehatan perorangan.
- c. Stilasi bentuk sebuah bangunan, melambangkan Puskesmas sebagai tempat/wadah diberlakukannya semua prinsip dan upaya dalam proses penyelenggaraan kesehatan.
- d. Bidang segitiga mewakili tiga faktor yang mempengaruhi status derajat kesehatan masyarakat yaitu genetik, lingkungan, dan perilaku.
- e. Bentuk palang hijau didalam bentuk segi enam melambangkan pelayanan kesehatan yang mengutamakan promotif preventif.

- f. Warna hijau melambangkan tujuan pembangunan kesehatan yang diselenggarakan Puskesmas, dalam rangka mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya.
- g. Warna putih melambangkan pengabdian luhur Puskesmas.

1.1.3 Visi dan Misi, Nilai SEHAT, dan MOTTO

a. Visi Puskesmas Bojongsoang

“ Menjadi Puskesmas Dengan Pelayanan Bermutu Menuju Masyarakat Bojongsoang Sehat dan Mandiri”

b. Misi Puskesmas Bojongsoang

- 1) Meningkatkan pelayanan yang berkualitas sesuai dengan standar tenaga kesehatan yang profesional.
- 2) Memelihara dan meningkatkan kesehatan individu, keluarga, masyarakat dan lingkungan.
- 3) Membangun kepedulian masyarakat terhadap peningkatan derajat kesehatan perorangan dan masyarakat
- 4) Menyelenggarakan pencegahan dan penanggulangan penyakit serta penyehatan lingkungan yang baik.

c. Nilai SEHAT

S : Santun (sopan dalam tutur kata dan perilaku)

E : Empati (melayani sepenuh hati)

H : Handal (memberikan pelayanan kesehatan oleh tenaga profesional)

A : Aman (pelayanan yang sesuai standar)

T : Teladan (menjadi panutan masyarakat dalam berperilaku)

d. MOTTO (Puskesmas SEHAT Masyarakat HEBAT)

Untuk mewujudkan visi dan misi tersebut puskesmas mempunyai tugas untuk melaksanakan kebijakan kesehatan untuk mencapai tujuan pembangunan kesehatan di wilayah kerjanya dalam rangka mendukung terwujudnya kecamatan sehat dengan fungsi yaitu penyelenggaraan UKM dan UKP tingkat pertama di wilayah kerjanya dengan kewenangan sebagai berikut:

1. Melaksanakan perencanaan berdasarkan analisis masalah kesehatan masyarakat dan analisis kebutuhan yang diperlukan;
2. Melaksanakan advokasi dan sosialisasi kebijakan kesehatan;

3. Melaksanakan komunikasi, informasi, edukasi, dan pemberdayaan masyarakat dalam bidang kesehatan;
4. Menggerakkan masyarakat untuk mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah kesehatan pada setiap tingkat perkembangan masyarakat yang bekerjasama dengan sektor lain terkait;
5. Melaksanakan pembinaan teknis terhadap jaringan pelayanan dan upaya kesehatan berbasis masyarakat;
6. Melaksanakan peningkatan kompetensi sumber daya manusia Puskesmas;
7. Memantau pelaksanaan pembangunan agar berwawasan kesehatan;
8. Melaksanakan pencatatan, pelaporan, dan evaluasi terhadap akses, mutu, dan cakupan Pelayanan Kesehatan;
9. Memberikan rekomendasi terkait masalah kesehatan masyarakat, termasuk dukungan terhadap system kewaspadaan dini dan respon penanggulangan penyakit.

1.1.4 Produk Pelayanan Puskesmas

Puskesmas Bjongsoang merupakan puskesmas rawat jalan yang jenis pelayanannya meliputi:

- a. BPJS
- b. Rawat jalan
- c. Poli umum
- d. Poli gigi
- e. Poli KIA/KB
- f. Poli PAL
- g. Poli Lansia
- h. Poli MTBS
- i. Poli DOTS
- j. Klinik Sanitasi
- k. Klinik HIV
- l. Laboratorium
- m. Farmasi

1.1.5 Upaya Kesehatan

Salah satu langkah penting dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan kepada masyarakat adalah upaya pelayanan kesehatan dasar. Pelayanan kesehatan dasar yang

dilaksanakan secara tepat diharapkan dapat mengatasi sebagian besar masalah kesehatan yang terjadi di masyarakat. Pelayanan kesehatan dasar yang dilaksanakan di Puskesmas Bojongsong adalah:

a. Upaya Kesehatan Masyarakat

Upaya yang ditetapkan berdasarkan komitmen nasional, regional dan global serta yg mempunyai daya ungkit tinggi untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Program tersebut terdiri dari :

- 1) Upaya Kesehatan Masyarakat Essensial
 - a) Upaya Promosi Kesehatan.
 - b) Upaya Kesehatan Lingkungan.
 - c) Upaya KIA dan KB.
 - d) Upaya Perbaikan Gizi Masyarakat.
 - e) Upaya Pengendalian dan Pemberantasan Penyakit (P2P)
 - f) Upaya Perawatan Kesehatan Masyarakat.
- 2) Upaya Kesehatan Masyarakat Pengembangan
 - a) Kesehatan Lansia
 - b) Kesehatan Jiwa
 - c) Upaya Kesehatan Gigi Masyarakat

b. Upaya Perawatan Kesehatan Masyarakat

Perpaduan antara keperawatan dan kesehatan masyarakat dengan dukungan peran serta aktif masyarakat. Mengutamakan pelayanan promotif dan preventif secara berkesinambungan tanpa mengabaikan pelayanan kuratif dan rehabilitatif secara menyeluruh dan terpadu, ditujukan kepada individu, keluarga, kelompok dan masyarakat untuk ikut meningkatkan fungsi kehidupan manusia secara optimal, sehingga mandiri dalam upaya kesehatannya.

1) Tujuan

Meningkatnya kemandirian individu, keluarga, kelompok/masyarakat (rawan kesehatan) untuk mengatasi masalah kesehatan/keperawatannya sehingga tercapai derajat kesehatan masyarakat yang optimal.

2) Sasaran Perkesmas

Individu, keluarga, kelompok risiko tinggi, masyarakat kumuh.

3) Tempat Pelayanan

Di rumah, sekolah, tempat kerja, panti, Puskesmas keliling, Pelayanan pada kelompok risti: kelompok ODHA.

4) Fokus Kegiatan Perkesmas

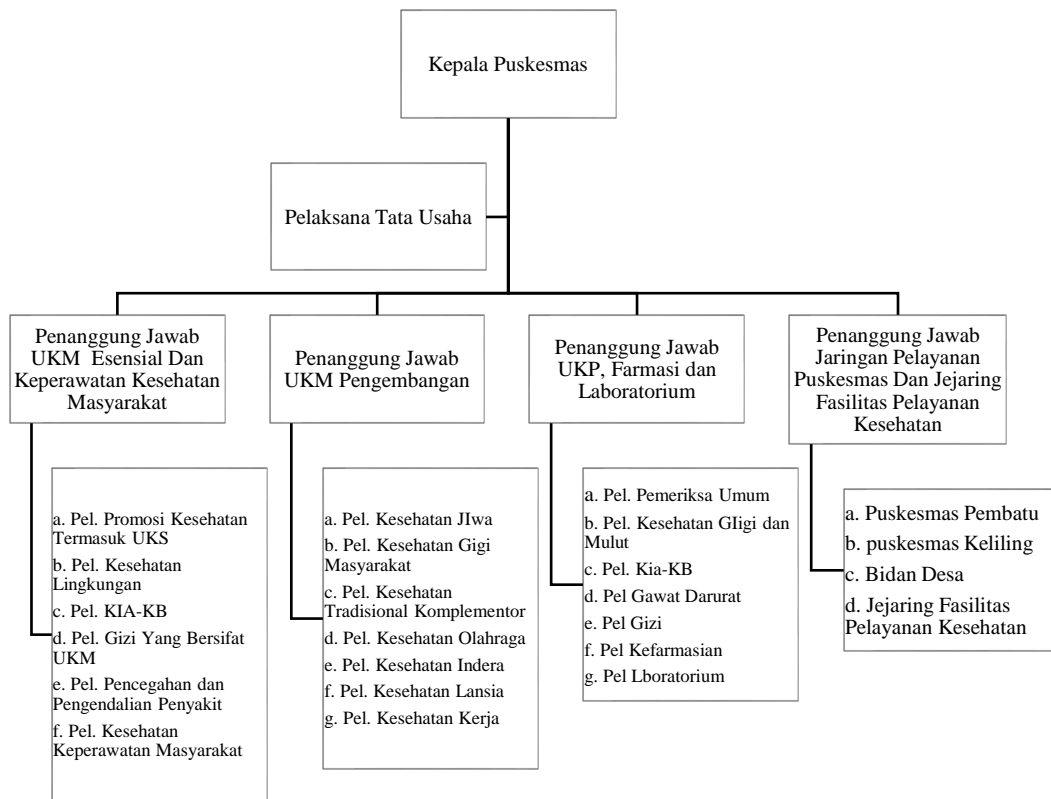
- a) Meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan keperawatan
- b) Membimbing dan mendidik individu, keluarga, kelompok masyarakat untuk menanamkan pengertian, kebiasaan dan perilaku hidup sehat. Lingkup Pelayanan Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM) dan Upaya Kesehatan Perorangan (UKP)

5) Pokok Kegiatan

Kegiatan Dalam Gedung:

- a) Asuhan keperawatan terhadap pasien rawat jalan dan rawat inap
- b) Penemuan kasus baru
- c) Penyuluhan/ pendidikan kesehatan
- d) Pemantauan keteraturan berobat
- e) Rujukan kasus
- f) Pemberian nasehat keperawatan
- g) Dokumentasi keperawatan Kegiatan Luar Gedung
- h) Asuhan keperawatan yang membutuhkan tindak lanjut di rumah
- i) Asuhan keperawatan keluarga
- j) Asuhan keperawatan kelompok khusus
- k) Asuhan keperawatan di daerah

1.1.6 Struktur Organisasi



Gambar 1.2 Struktur Organisasi

Sumber: Profil Puskesmas (2020)

1.2 Latar Belakang Penelitian

Di era saat ini suatu organisasi dapat dikatakan berhasil apabila didalam organisasi terdapat pemimpin yang dapat menjadi penggerak yang bertanggung jawab dalam mengevaluasi dirinya sendiri dan bawahannya, dalam hal ini adalah seorang pemimpin yang ideal, karena pemimpin adalah inti dari manajemen. Pemimpin adalah orang yang bertanggung jawab dan mempertanggungjawabkan segala sesuatu dalam mencapai tujuan dan prioritas. Oleh karena itu pemimpin mempunyai peranan yang sangat menentukan dalam mencapai keberhasilan dan kegagalan dalam meraih tujuan organisasi. Dengan kata lain kualitas kepemimpinan menentukan tercapai tidaknya tujuan organisasi. (Sumardiyanti, 2016:1)

Seorang pemimpin dapat dikatakan sukses apabila keahliannya menggerakkan orang lain untuk dapat mencapai tujuan organisasi sehingga seorang pemimpin memerlukan keterampilan memotivasi. (Sumardiyanti, 2016:1)

Dalam memimpin organisasi, pemimpin memiliki cara/gaya nya sendiri dalam menjalankan sebuah organisasi. Gaya kepemimpinan ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja bawahan dan efektivitas layanan organisasi terhadap kebutuhan masyarakat.

Menurut Robert House dalam Famakin & Abisuga (2016.5) menggabungkan empat tipe atau gaya kepemimpinan utama, yaitu:

a. Gaya Kepemimpinan Direktif

Kepemimpinan Direktif yaitu gaya kepemimpinan yang mempunyai hubungan yang positif dengan kepuasan dan harapan bawahan. Atasan sering memberikan perintah atau tugas khusus (otokrasi).

b. Gaya Kepemimpinan Suportif

Gaya Kepemimpinan Suportif, yaitu gaya kepemimpinan yang selalu bersedia menjelaskan segala permasalahan pada bawahan, mudah didekati dan memuaskan hati para karyawan. Dalam gaya ini pemimpin bersedia menjelaskan segala permasalahan pada bawahan, mudah didekati dan memuaskan kinerja para karyawan.

c. Gaya Kepemimpinan Partispasif

Gaya kepemimpinan partisipatif adalah gaya kepemimpinan yang meminta dan menggunakan saran-saran bawahan dalam rangka mengambil keputusan. Gaya kepemimpinan ini cenderung meminta pendapat karyawan dan menggunakan saran serta gagasannya sebelum mengambil keputusan dan menggunakan metode karyawan tersebut terhadap pemecahan masalah dan mengambil keputusan tersebut jika dianggap sesuai oleh pemimpin.

d. Gaya Kepemimpinan Orientasi Prestasi

Gaya kepemimpinan orientasi prestasi, yaitu gaya ke pemimpinan yang mengajukan tantangan yang menarik bagi bawahan dan merangsang untuk men capai tujuan, serta melaksanakan dengan baik.

Untuk mengetahui sejauh mana penerapan gaya kepemimpinan di Puskesmas Bojongsoang, maka peneliti melakukan pra kuesioner yang disebarkan ke 15 responden dengan hasil yang disajikan dalam tabel 1.1 berikut:

TABEL 1.1

HASIL PRA KUESIONER GAYA KEPEMIMPINAN

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Jumlah Responden
<i>Gaya Kepemimpinan Direktif</i>							
1.	Pemimpin memberi tahu tugas apa yang harus dilakukan	0%	0%	0%	73,3%	26,7%	15
2.	Pemimpin melatih bawahan untuk melaksanakan tugas	0%	0%	0%	73,3%	26,7%	15
3.	Pemimpin menetapkan pelaksanaan tujuan kelompok	0%	0%	0%	80%	20%	15
<i>Gaya Kepemimpinan Suportif</i>							
1.	Pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang ramah	0%	0%	0%	40%	60%	15
2.	Pemimpin menunjukkan perhatian dan kepedulian pada bawahan	0%	0%	6,7%	46,7%	46,7%	15
3.	Pemimpin mengadakan konsultasi pribadi kepada bawahan	0%	6,7%	0%	73,3%	20%	15
4.	Pemimpin sangat bersahabat dengan bawahan dan juga mudah ditemui	0%	0%	0%	66,7%	33,3%	15
<i>Gaya Kepemimpinan Partisipatif</i>							

1.	Pemimpin berkonsultasi dengan bawahan dalam membuat dan mengambil keputusan	0%	6,7%	0%	80%	13,3%	15
2.	Pemimpin memberi kesempatan kepada bawahan untuk menyampaikan keinginan	0%	0%	0%	73,3%	26,7%	15
<i>Gaya Kepemimpinan Berorientasi Prestasi</i>							
1.	Pemimpin menekankan peningkatan kinerja bawahan	0%	6,7%	0%	80%	13,3%	15
2.	Pemimpin menetapkan <i>goals</i> yang yang tinggi dan lebih menantang	0%	0%	0%	93,3%	6,7%	15

Sumber: Data Olahan Penulis

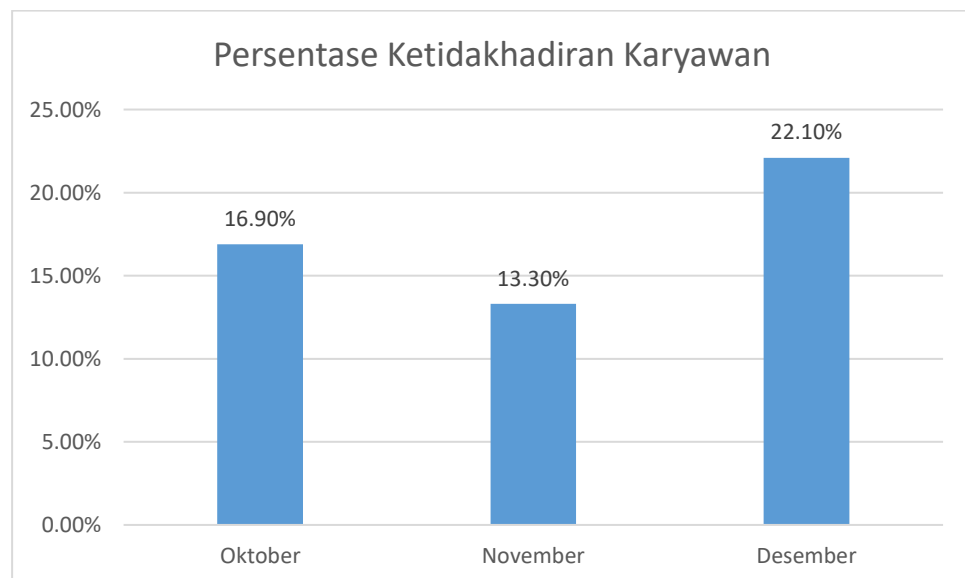
Dari hasil pra kuesioner tersebut dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Puskesmas Bojongsoang adalah gaya kepemimpinan berorientasi prestasi dengan jumlah hasil tanggapan responden yang menyatakan setuju sebesar 86,65% dan menyatakan sangat setuju sebesar 10%. Dan hasil ini merupakan hasil terbesar dibanding dengan hasil tanggapan pada pernyataan gaya kepemimpinan direktif, suportif, dan partisipasif.

Pemimpin juga perlu mempertimbangkan upaya untuk memotivasi karyawannya agar bekerja dengan baik. Apabila motivasi bekerja karyawan rendah maka kinerja karyawan akan menyusut seakan-akan kemampuan yang mereka miliki rendah. Motivasi dan pembangkitan motivasi merupakan fungsi sebuah manajemen yang penting untuk dilakukan. Motivasi juga menggambarkan hubungan antara harapan dan tujuan dengan hal yang dilakukan untuk mendorong seseorang melakukan sesuatu dengan motivasi yang bersifat positif dan negative yang dapat digunakan seorang pemimpin agar karyawan mau bekerja giat dan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi membahas persoalan bagaimana caranya mengarahkan daya potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan dan motivasi tidak hanya berwujud kebutuhan ekonomis yang bersifat materil saja (berbentuk uang) akan tetapi motivasi karyawan juga dipengaruhi oleh factor-faktor akan keberhasilan pelaksanaan karyawan dalam bekerja, pengakuan akan keberhasilan dalam, tanggung jawab dan pengembangan pegawai.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Takandjandji (2015:5) pemimpin yang baik adalah seorang pimpinan yang tidak hanya memberi contoh saja, tetapi pimpinan yang bisa menjadi suri teladan bagi bawahannya. Gaya kepemimpinan yang demikian secara otomatis akan menimbulkan motivasi kerja bagi bawahannya. Motivasi kerja karyawan Puskesmas Bojongsoang dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya.

Menurut Umar dalam Takandjandji (2015:3) motivasi kerja adalah factor dorongan yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Pada Gambar 1.3 berikut merupakan salah satu faktor yang menggambarkan motivasi kerja karyawan di Puskesmas Bojongsoang.



Gambar 1.3 Persentase Ketidakhadiran Karyawan

Sumber: Data Olahan Penulis (2020)

Dapat dilihat pada gambar tersebut terdapat grafik presentase ketidakhadiran karyawan Puskesmas Bojongsoang. Dapat disimpulkan grafik tersebut menunjukkan presentase rendahnya motivasi kerja karyawan selama 3 bulan.

Robbins dalam Takandjandji (2015:6) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Puskesmas mempunyai beberapa program kerja yang dimana didalamnya terdapat terdapat target untuk dicapai. Berikut merupakan target dan pencapaian atau realisasi dari Perkesmas, yaitu salah satu program kerja Puskesmas yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

TABEL 1.2
TARGET DAN CAKUPAN PERKESMAS TAHUN 2018

No	Jenis Kegiatan	Sasaran	Pencapaian/Realisasi	Cakupan	Target
1	Cakupan Keluarga Dibina	204	182	89%	100%
2	Cakupan Keluarga Rawan Selesai Dibina	204	166	81.4%	100%
3	Cakupan Keluarga Mandiri III	204	166	81.4%	100%

Sumber: Data Puskesmas (2020)

Perkesmas adalah program kerja pusekesmas dalam bidang keperawatan yang merupakan perpaduan antara keperawatan dan kemasyarakatan dengan dukungan peran aktif masyarakat.

Dapat dilihat dari tabel tersebut bahwa masih kurang pencapaian/realisasi dengan target yang telah ditentukan oleh Puskesmas Bojongsoang. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam suatu organisasi.

Dari beberapa data tersebut terdapat kesenjangan yang menggambarkan kurangnya motivasi karyawan yang akan mempengaruhi kinerja mereka. Menurut Fahmi (2016:19) mengatakan bahwa motivasi akan mendorong tumbuhnya semangat kerja yang maksimal dengan lebih jauh dari hasil maksimal yang menjadi bagian dari pencapaian tersebut. Setiap instansi pemerintah dituntut untuk menyusun sebuah

kerangka yang tepat bagaimana motivasi itu dapat dilakukan pada setiap individu yang terlibat didalamnya, karena motivasi merupakan tugas penting pemimpin untuk mengimplementasikannya kepada seluruh karyawan. Motivasi juga dapat membentuk suatu pencapaian tujuan melalui mobilitas sumber daya manusia antara lain ditentukan oleh ketepatannya dalam menyusun kerangka motivasi tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, dapat diketahui bahwa masalah tingginya ketidakhadiran karyawan dan belum tercapainya target yang ditentukan oleh Puskesmas dalam salah satu program kerjanya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Puskesmas Bojongsoang** “

1.3 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala Puskesmas Bojongsoang?
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan di Puskesmas Bojongsoang?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di Puskesmas Bojongsoang?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan seperti apakah yang diterapkan pada Puskesmas Bojongsoang.
2. Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja karyawan di Puskesmas Bojongsoang.
3. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat sebagai sumbangan pemikiran dalam memperluas wawasan dalam mengelola sumber daya manusia (karyawan), memperluas kajian sumber daya manusia yang menyangkut kepemimpinan.

1.5.2 Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan bagi pimpinan untuk melihat factor-faktor kepemimpinan yang dapat memotivasi kerja karyawan serta penelitian ini dapat dijadikan bahan bagi pimpinan dalam menentukan factor kepemimpinan yang paling dominan berpengaruh dan pendorong motivasi kerja karyawan.