

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN merupakan profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan Pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan (PP 49, 2018).

Karyawan merupakan orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja, berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu dengan memperoleh imbalan yang dibayarkan berdasarkan periode tertentu. Karyawan yang berkualitas dapat mempengaruhi maju tidaknya suatu instansi. Dan salah satu hasil yang harus dicapai dalam memiliki karyawan yang berkualitas dengan memiliki kinerja yang baik serta berguna bagi instansi yang terkait.

Kinerja adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas di bandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau

kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. atau ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Dalam penelitian ini, akan dibahas lima faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kelima faktor tersebut yaitu faktor gaya kepemimpinan, budaya organisasi, insentif, motivasi, dan disiplin kerja.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan di setiap instansi berbeda-beda. Hal ini bergantung dari sifat seorang pemimpin di instansi tersebut. Pemahaman dan penerapan prinsip-prinsip gaya kepemimpinan seringkali masih kurang dilakukan oleh seorang pemimpin di suatu instansi.

Apabila seorang pemimpin tidak memiliki gaya kepemimpinan yang baik atau cenderung masih kurang, maka karyawan yang berada dibawahnya akan bekerja semaunya sendiri. Maka dari itu, gaya kepemimpinan harus dimiliki oleh seorang pemimpin dan digunakan untuk mempengaruhi bawahannya, sehingga gaya kepemimpinan menjadi hal yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu budaya organisasi. Setiap instansi mempunyai budaya organisasi yang berbeda-beda sesuai apa yang telah disepakati individu per individu. Dari kesepakatan tersebut, akan menghasilkan budaya yang berkualitas untuk memudahkan karyawan dalam melakukan aktivitasnya.

Penerapan budaya organisasi dalam perusahaan juga akan membentuk karakter karyawan dengan sendirinya dalam menjalankan tugasnya dan mencapai tujuan dari perusahaan. Karakter yang didapat dalam budaya organisasi, akan berdampak baik dan dapat memperlancar aktivitasnya. Sehingga kinerja karyawan akan meningkat apabila perusahaan atau organisasi memiliki budaya organisasi yang berkualitas.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu insentif. Insentif mengacu pada suatu penghargaan dari suatu instansi berupa materiil terhadap karyawan karena memiliki kinerja yang baik dan hasilnya melebihi dari standarnya. Maka dari itu, dengan adanya insentif dari suatu instansi diharapkan karyawan akan bekerja lebih giat dan kinerjanya akan meningkat.

Faktor keempat yang dipandang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi dapat berasal dari diri sendiri maupun datang dari luar dirinya. Dalam menggerakkan orang, pemimpin menghadapi dua hal yang dapat mempengaruhi orang dalam pekerjaannya yaitu: kemauan dan kemampuan untuk bekerja. Ada orang yang mempunyai kemauan dalam melaksanakan pekerjaan tetapi kemampuannya terbatas. Sebaliknya ada orang-orang kemauannya relatif sangat kecil, tetapi kemampuannya tinggi, maka didalam menghadapi orang seperti ini peranan motivasi sangat tinggi.

Dengan adanya motivasi dari pemimpin, karyawan akan mempunyai dukungan dan dorongan untuk melakukan kinerja yang lebih baik lagi untuk mencapai tujuan organisasi.

Faktor kelima yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Tanpa adanya sikap disiplin dari para pihak yang berkepentingan dalam perusahaan, maka menjadi hal yang mustahil dalam pencapaian tujuan seperti yang diinginkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, akan diperoleh suasana kerja yang nyaman sehingga menambah semangat kerja dan kinerja menjadi meningkat. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya demi terwujudnya tujuan organisasi.

Penelitian ini merupakan replika dari penelitian yang dilakukan oleh Hardista (2015) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Pramudiya, dengan menambah dua variable independen, yaitu Insentif dan Budaya Organisasi dari penelitian yang dilakukan oleh Dian (2016)

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul: “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, INSENTIF, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PUSKESMAS GATAK SUKOHARJO”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diungkap, perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Gatak Kabupaten Sukoharjo?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Gatak Kabupaten Sukoharjo?
3. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Gatak Kabupaten Sukoharjo?
4. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Gatak Kabupaten Sukoharjo?
5. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Gatak Kabupaten Sukoharjo?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Gatak Kabupaten Sukoharjo.
2. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Gatak Kabupaten Sukoharjo.
3. Untuk menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Gatak Kabupaten Sukoharjo.

4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Gatak Kabupaten Sukoharjo.
5. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Gatak Kabupaten Sukoharjo

D. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat kepada berbagai pihak yang terkait, yaitu:

1. Bagi Peneliti

Bagi peneliti, diharapkan mampu menambah pengetahuan dan kesiapan Penulis bila nantinya terjun ke dunia kerja dan memperluas pengetahuan terutama yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan, budaya organisasi, insentif, motivasi, dan disiplin kerja, terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Puskesmas

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan gaya kepemimpinan, budaya organisasi, insentif, motivasi, dan disiplin kerja, terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kepustakaan dan dapat dijadikan referensi bagi peneliti lain yang akan meneliti mengenai gaya kepemimpinan, budaya organisasi, insentif, motivasi, dan disiplin kerja, terhadap kinerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah gambaran penelitian secara menyeluruh, peneliti membagi menjadi lima bab, yaitu sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi landasan teori yang menjadi landasan penelitian, kerangka pemikiran, serta perumusan hipotesis

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini memaparkan tentang dasar dari dilakukannya penelitian, jenis dan sumber data yang digunakan, penentuan populasi dan sampel yang diteliti, variabel penelitian yang akan digunakan, serta teknik analisa data yang akan dipakai.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Bab ini memaparkan deskripsi objek penelitian, analisis data, serta pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan hasil penelitian, keterbatasan penelitian, serta saran-saran yang dapat diberikan dengan penelitian yang dilakukan.