

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Suatu organisasi dalam menjalankan aktivitasnya memerlukan sumber daya manusia yang berkompetensi, karena mereka mempunyai peran penting dalam mencapai tujuan instansi. Anggota serta pimpinan yang memiliki kinerja baik akan memudahkan dan mempersingkat pekerjaan yang harus diselesaikan. Perubahan dan perkembangan zaman memaksa organisasi harus mendapatkan sumber daya manusia yang dapat diandalkan. Hal ini menjadi perhatian penting bagi organisasi untuk selalu memperhatikan hal-hal yang dapat mempengaruhi atau menurunkan kinerja karyawan. Terdapat tiga variabel yang menurut penulis dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan stress kerja. Ketiga variabel tersebut disetiap instansi memiliki kondisi yang berbeda-beda, tergantung bagaimana pengelolaan serta kebijakan yang diciptakan.

Karyawan merupakan salah satu aset penting yang dibutuhkan oleh organisasi untuk melakukan proses produksi. (Cahyana & Jati, 2017). Kinerja karyawan secara umum adalah penilaian yang dilakukan untuk mengetahui seberapa tepat karyawan melakukan tugasnya. Kinerja yang baik maka akan meningkatkan kualitas organisasi, dan tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Kinerja karyawan yang baik selalu memberikan kontribusi yang positif terhadap organisasi (Julvia, 2016). Tidak salah lagi jika kinerja karyawan memberikan dampak positif yang signifikan terhadap berkembangnya organisasi.

Untuk mengakomodasi kemajuan teknologi yang serba cepat, organisasi bergantung pada kreativitas dan keahlian karyawan. Namun menjaga kinerja karyawan bukanlah persoalan mudah, dimana banyak faktor yang dapat memberikan efek buruk terhadap kinerja karyawan. Apabila kinerja karyawan dalam suatu perusahaan tidak dikelola dengan baik maka dapat menjadi salah satu penghambat aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya (Wardani,

Mukzam, & Mayowan, 2016). Tidak hanya pelayanan kepada klien yang selalu menjadi perhatian utama sebuah organisasi, pemimpin juga harus peka dan peduli terhadap karyawannya. Kinerja yang menurun akan mempengaruhi kualitas organisasi secara keseluruhan, karena semua bagian di dalam organisasi pada dasarnya saling berkaitan.

Kualitas pengelolaan dan hasil kerja organisasi berada ditangan para pimpinan. Berhasil atau gagalnya pencapaian tujuan organisasi dan peningkatan kinerja karyawan, besar dipengaruhi oleh pemimpin. Sosok pemimpin berkualitas sangat dibutuhkan oleh organisasi, pemimpin merupakan otak yang mengatur berjalannya organisasi. Gaya kepemimpinan menunjukkan motivasi yang lebih besar, menyukai hal-hal yang bersifat kompetitif, suka bekerja keras, merasa dikejar waktu dan ingin selalu berusaha lebih baik dari pada kondisi sebelumnya, sehingga mengarah pada pencapaian prestasi yang lebih tinggi (Junaidi & Susanti, 2019) . Pemimpin yang berkualitas harus pandai melihat peluang, peka terhadap perubahan, mampu menjadi teladan dan bersifat inovatif. Keberanian dan ketepatan pemimpin dalam mengambil keputusan disetiap permasalahan ataupun pekerjaan akan menjadi pendorong organisasi agar terus bertahan dan berkembang disegala keadaan. Seperti yang dikemukakan oleh Nugrohoseno et al., (2013) diperlukan pemimpin yang profesional dan berkompeten yang mampu memberikan pengaruh dan pengarahan agar dapat tercapai tujuan organisasi.

Budaya organisasi juga turut berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Setiap organisasi pasti mempunyai suatu budaya yang antara satu organisasi dengan yang lain memiliki sisi unik tersendiri (Prasetyo et al., 2020). Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, serta keyakinan yang disepakati oleh seluruh elemen perusahaan sebagai pedoman anggotanya dalam bersikap dan bertindak. Budaya organisasi berperan sebagai pendorong, motivator, dan penambah semangat anggotanya dalam melakukan pekerjaan. Budaya organisasi merupakan suatu prinsip dasar dari suatu organisasi (Junaidi & Susanti, 2019). Disini berarti budaya organisasi memiliki pengaruh besar terhadap sikap dan perilaku anggotanya.

Suatu budaya organisasi yang sudah melekat dan berakar di dalam diri anggotanya akan memberikan kontribusi yang besar terhadap organisasi. Arah dan tujuan organisasi akan lebih mudah dicapai, karena dengan keyakinan anggotanya terhadap budaya organisasi maka setiap tindakan dan pekerjaan yang dilakukan anggota tidak akan melenceng dari tujuan organisasi. Selain itu budaya organisasi dapat menjadi pengikat yang kuat antar anggotanya, karena kesadaran akan kerja tim akan lebih tinggi.

Karyawan hampir setiap hari dihadapkan pada aktivitas, lingkungan, dan suasana kerja yang sama. Stres kerja didalam kehidupan organisasi lumrah dialami setiap karyawan. Stres ditempat kerja menjadi salah satu masalah serius yang jika diabaikan akan berakibat buruk pada karyawan atau bahkan instansi tersebut. Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan kinerja pegawai (Cahyana & Jati, 2017). Dampak negatif stres dimediasi oleh reaksi pribadi. Paparan stres tanpa strategi protektif, penyelesaian konflik, dan pengatasan stress dapat menyebabkan morbiditas psikologis dan kualitas yang buruk bagi kehidupan. Penyebab munculnya stress kerja bersumber dari berbagai macam faktor, mulai dari beban pekerjaan itu sendiri, lingkungan kerja, atau masalah pribadi.

Dalam kehidupan organisasi sudah biasa anggota dihadapkan pada tuntutan dan tekanan kerja, karena setiap organisasi pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai. Namun pada kenyataannya manusia memiliki keterbatasan akan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Saat seseorang sudah mencapai batas, namun apa yang menjadi tanggung jawabnya belum terselesaikan maka akan timbul rasa gelisah, cemas, frustrasi, dan rasa bersalah. Berbagai perasaan buruk yang timbul tersebut merupakan tipe-tipe dasar stres. Stress kerja harus ditangani dengan baik karena karyawan yang cenderung stress akan merasakan frustrasi, emosional dan merasa tidak nyaman dalam bekerja, sehingga dapat memicu adanya kegagalan dalam organisasi karena dapat mengganggu satu sama lain dalam mengerjakan tugas (Julvia, 2016).

Puskesmas merupakan ujung tombak program nasional dalam rangka mewujudkan kesehatan yang merata bagi masyarakat. Hal ini selaras dengan

Kepmenkes No. 857/2009 dan Permenkes No.75/2013 dijelaskan bahwa dalam subsistem upaya kesehatan menempatkan puskesmas sebagai garda terdepan layanan kesehatan tingkat dasar. Seluruh anggota yang terlibat didalam puskesmas harus mampu memberikan kinerja yang baik, agar layanan kesehatan masyarakat terus meningkat.

Dibalik kesuksesan puskesmas dalam memberikan layanan kesehatan, terdapat karyawan yang mengalami tekanan dalam bekerja. Karyawan hampir setiap hari dihadapkan dengan penyakit yang relatif beragam, hal tersebut memberikan beban tersendiri bagi karyawan. Selain itu kepemimpinan, stres kerja, dan budaya yang dibangun didalam organisasi diduga memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penulis tertarik mengambil judul ini karena gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan stres kerja diduga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kemudian penulis ingin mengetahui kinerja karyawan puskesmas, karena puskesmas merupakan instansi pelayanan kesehatan masyarakat yang mana fungsi tersebut harus tersampaikan dengan maksimal. Penelitian ini juga relevan dengan disiplin ilmu yang dipelajari penulis di Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Penelitian ini akan membahas mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga penelitian ini nantinya dapat digunakan sebagai tambahan pertimbangan instansi dalam mengambil keputusan. Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis mengambil penelitian di Puskesmas Sibela Mojosongo, Kec. Jebres, Kota Surakarta, Provinsi Jawa Tengah dengan judul: **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Puskesmas Sibela Surakarta)”**

B. Rumusan Masalah

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

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Sibela?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Sibela?
3. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Sibela?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan membahas pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Sibela.
2. Untuk menganalisis dan membahas pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Puskesmas Sibela.
3. Untuk menganalisis dan membahas pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Puskesmas Sibela.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian dan judul yang diambil oleh penulis, diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat baik secara langsung maupun tidak langsung. Manfaat disusunnya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Turut andil dalam memberikan sumbangan pemikiran mengenai gaya kepemimpinan, budaya organisasi, stres kerja, dan kinerja karyawan.
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat memberi wawasan serta pengetahuan mengenai teori dan konsep sumber daya manusia khususnya mengenai

gaya kepemimpinan, budaya organisasi, stres kerja, dan kinerja karyawan.

- c. Menjadi referensi penelitian dimasa yang akan datang dengan variabel terkait.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan sebagai pertimbangan organisasi dalam mengelola serta mengembangkan sumber daya manusia yang ada didalam organisasi.

E. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah membaca dan memahami pembahasan yang terdapat didalam skripsi ini maka dikemukakan sistematika penulisan yang merupakan kerangka dan pedoman penulisan skripsi. Sistematika penulisan skripsi disusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini mengemukakan landasan teori mengenai kinerja karyawan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan stres kerja. Kemudian juga terdapat pengembangan hipotesis, penelitian terdahulu, dan kerangka pemikiran.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai jenis penelitian, teknik pengambilan sampel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, pengukuran variabel, definisi operasional, dan metode teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini memaparkan analisis hasil pengolahan data dan pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, budaya

organisasi, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Puskesmas Sibela.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari keseluruhan penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran.