

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut setiap organisasi untuk bersikap lebih responsif agar sanggup bertahan dan terus berkembang. Untuk mendukung perubahan organisasi tersebut, maka diperlukan adanya perubahan individu. Proses menyelaraskan perubahan organisasi dengan perubahan individu ini tidaklah mudah. Pemimpin sebagai panutan dalam organisasi, sehingga perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas yaitu pemimpin.

Pada pelaksanaan pekerjaan, hubungan antara pimpinan dengan bawahan dalam suatu organisasi sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan. Kemampuan pimpinan dan gaya kepemimpinan untuk mengarahkan serta mengkoordinasikan potensi yang dimiliki seluruh pegawai akan terkait dengan peningkatan motivasi kerja pegawai dalam melakukan pekerjaan.

Kepemimpinan masih menjadi topik yang menarik untuk dikaji dan diteliti sampai saat ini, karena paling sering diamati namun merupakan fenomena yang sedikit dipahami. Fenomena gaya kepemimpinan di Indonesia menjadi sebuah masalah menarik dan berpengaruh besar dalam kehidupan politik dan bernegara. Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian visi, misi dan tujuan suatu organisasi.

Rivai (2009) memaparkan bahwa pemimpin dalam kepemimpinannya perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan kepada pegawainya. Gaya kepemimpinan yaitu norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Handoko, 2003). Pimpinanlah yang diharapkan mempunyai kelebihan dibandingkan dengan para tenaga pelaksana untuk menjawab tantangan dan memanfaatkan peluang yang timbul, Pimpinanlah yang dianggap mampu melihat implikasi bagi kehidupan organisasi (Wiriadihardja, 2011).

Gaya kepemimpinan diartikan sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu, untuk mencapai suatu tujuan (Suarli dan Bahtiar, 2005). Seorang pemimpin mempunyai kapasitas untuk membaca situasi yang dihadapinya dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan situasi tersebut, meskipun penyesuaian ini hanya bersifat sementara. Setiap pemimpin mempunyai sifat, kebiasaan, watak dan kepribadian sendiri yang unik / khas, sehingga tingkah laku gayanya membedakan dari pemimpin yang lain.

Perkembangan manajemen sebagai suatu disiplin ilmu mengalami perkembangan pesat dewasa ini. Perkembangan dimaksud menunjukkan pula bahwa dari sekian banyak teori tentang hubungan pimpinan dengan bawahan dalam organisasi, motivasilah yang paling banyak digunakan. Sukanto dan Handoko “keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan” (dalam Yuli, 2005). Dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

Nawawi (1995) menyatakan bahwa kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan pemimpin menggerakkan atau memotivasi sejumlah orang agar secara serentak melakukan kegiatan yang sama dan terarah pada pencapaian tujuan. Sementara Handoko (2003) menjelaskan bahwa motivasi kerja yaitu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Dengan demikian motivasi kerja pegawai merupakan variabel penting, dimana motivasi perlu mendapat perhatian besar bagi organisasi sebagai salah satu faktor penentu dalam keberhasilan organisasi.

Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap motivasi, sebab keberhasilan pemimpin dalam menggerakkan orang lain untuk mencapai suatu tujuan tergantung pada bagaimana pemimpin itu menciptakan motivasi dalam diri setiap pegawai (Kartono, 2008). Pemimpin berusaha mempengaruhi atau memotivasi pegawainya agar dapat bekerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan pemimpin. Motivasi kerja yang tinggi dapat didukung oleh gaya kepemimpinan yang tepat, sehingga gaya kepemimpinan yang kurang tepat dalam penerapannya akan kurang memotivasi bawahannya dalam melakukan aktivitas – aktivitasnya.

Beberapa penelitian tentang gaya kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai yang pernah dilakukan, menunjukkan hasil yang berbeda – beda. Seperti penelitian yang dilakukan Azhar (2009), Reza (2010), Maisardana (2006) menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Kemudian terdapat pula penelitian dengan hasil yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai seperti penelitian yang dilakukan oleh Guritno dan Waridin (2005).

Gaya kepemimpinan dalam perkembangannya tidak hanya diperhatikan oleh organisasi swasta, melainkan organisasi pemerintah juga dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. Adapun organisasi pemerintah satu diantaranya adalah Puskesmas Global Telaga. Puskesmas Global Telaga merupakan salah satu ujung tombak pelayanan kesehatan terdepan di masyarakat khususnya di wilayah kecamatan Telaga. Mengedepankan pelayanan prima dan paripurna menuju masyarakat sehat mandiri dan sejahtera merupakan visi dari Puskesmas Global Telaga. Untuk mencapai visi tersebut, maka faktor motivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sangat menentukan keberhasilan pelayanan yang diberikan.

Menurut Nitisemito (1991) “salah satu indikasi turun atau rendahnya motivasi dan kegairahan kerja adalah Tingkat absensi yang naik/tinggi”. Berdasarkan data yang diperoleh, pegawai Puskesmas Global Telaga saat ini berjumlah 61 orang. Sebanyak 37 orang merupakan Pegawai Negeri sipil dan 24 orang merupakan pegawai honorer. Dari data absensi dua tahun terakhir yang diperoleh dari bagian tata usaha Puskesmas Global Telaga, terlihat bahwa angka ketidakhadiran pegawai dari tahun 2012 sampai dengan tahun 2013 mengalami peningkatan yaitu selama tahun 2012 jumlah pegawai yang tidak hadir karena sakit 312, izin 586, dan alpa 32. Sedangkan di tahun 2013 jumlah ini meningkat menjadi sakit 347, izin 678, dan alpa sebanyak 55. Dengan jumlah hari kerja 578 hari.

Dari hasil wawancara dengan beberapa pegawai Puskesmas Global Telaga, Ny. F.A mengatakan “saya kurang senang dengan pimpinan sekarang karena tidak bisa mengontrol emosi dan selalu memaksakan keinginannya kepada kami”, sementara Ny. N.H menyatakana “saya kurang suka dengan pemimpin sekarang karena terlalu medominasi dalam pengambilan keputusan dan selalu memaksakan keinginannya”,

dan Ny. S.H mengatakan “saya tidak suka dengan pimpinan sekarang karena sebagai bawahan saya merasa tidak di hargai karena sangat jarang dimintai saran ataupun pertimbangan sehingga semua keputusan hanya dari pimpinan”. Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul: **”hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai di Puskesmas Global Telaga Kec.Telaga Kab.Gorontalo”**.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Adanya permasalahan yang bersumber dari gaya kepemimpinan sehingga berdampak pada rendahnya motivasi kerja pegawai Puskesmas Global Telaga Kec.Telaga Kab.Gorontalo.
2. Adanya motivasi yang rendah pada kinerja pegawai yang berdampak pada tingginya absensi ketidakhadiran pegawai Puskesmas Global Telaga Kec.Telaga Kab.Gorontalo.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut dapat dirumuskan permasalahan penelitian yaitu : **“Adakah hubungan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai di Puskesmas Global Telaga Kec. Telaga Kab. Gorontalo?”**

1.4 Tujuan Penelitian

1.4.1 Tujuan umum

Untuk menganalisis hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai di Puskesmas Global Telaga Kec.Telaga Kab.Gorontalo.

1.4.2 Tujuan khusus

1. Untuk mengetahui karakteristik responden (usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, jabatan, lama bekerja, dan pendapatan perbulan).

2. Untuk menganalisis hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai di Puskesmas Global Telaga Kec.Telaga Kab.Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Secara teoritis :

Penelitian ini sangat bermanfaat untuk mengetahui secara spesifik hubungan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai di Puskesmas Global Telaga Kec.Telaga Kab.Gorontalo.

1.5.2 Secara praktis

1. Bagi Puskesmas

Sebagai bahan masukan bagi pihak Puskesmas dalam hal kepemimpinan guna meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga tercapai tujuan bersama.

2. Bagi institusi pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah ilmu pengetahuan dan digunakan dapat digunakan sebagai bahan masukan dalam proses belajar mengajar khususnya dalam mata kuliah manajemen keperawatan.

3. Bagi peneliti

Penelitian ini sebagai sarana untuk belajar menerapkan teori yang telah diperoleh dalam bentuk nyata dan meningkatkan daya berpikir dalam menganalisa suatu masalah.