

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan modal dasar yang digunakan bagi kelangsungan hidup dan keberhasilan suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya, tidak mungkin tercapai jika hanya dilakukan oleh satu orang saja, hal ini sesuai dengan pengertian organisasi bahwa organisasi merupakan dua orang atau lebih yang bekerja sama dalam cara yang terstruktur untuk mencapai sasaran spesifik atau sejumlah sasaran.

Perubahan lingkungan, teknologi dan budaya telah meninggalkan kompleksitas tantangan bagi sebuah organisasi. Hal-hal tersebut memunculkan sebuah kebutuhan organisasi akan munculnya figur pemimpin yang bisa mengarahkan dan mampu mengembangkan kinerja bawahannya, untuk mencapai tujuan organisasi yaitu membangun organisasi menuju kinerja organisasi yang lebih tinggi dimasa datang.

Dalam sebuah organisasi, kepemimpinan menjadi salah satu pusat perhatian. Tanpa adanya seorang pemimpin maka kesuksesan sebuah organisasi akan menjadi mustahil untuk diraih. Seorang pemimpin diharapkan mampu menjalankan suatu organisasi dan bisa memberi sebuah instruksi, nasihat dan dorongan secara efektif dalam membantu karyawannya untuk meningkatkan kinerja mereka

Podsakoff, et al (1996) menegaskan bahwa kebanyakan penelitian tentang masalah ini menyatakan bahwa pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang bisa merubah nilai dasar, kepercayaan serta sikap dari bawahannya, sehingga bisa meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan pimpinannya.

Kepercayaan terhadap pimpinan merupakan hal yang sangat penting bagi seorang pemimpin transformasional, hal ini berkaitan dengan membentuk komitmen dari bawahan untuk mewujudkan visi seorang pemimpin. Pemimpin yang efektif adalah seorang yang memperoleh kepercayaan dari bawahannya. Yukl(dalam Podsakoff, et al, 1996) menyatakan bahwa hal tersebut merupakan salah satu alasan kunci mengapa para bawahan merasa termotivasi oleh pemimpin transformasional dan menampilkan harapan yang lebih bahwa mereka percaya dan hormat kepada pimpinannya. Hal tersebut mengindikasikan bahwa karakteristik pemimpin dinilai dengan kejujuran dan integritas bawahan, sehingga kepercayaan dipandang mempunyai peranan penting dalam proses kepemimpinan transformasional ini.

Ketika tercapai sebuah kepercayaan oleh bawahan terhadap pimpinannya, maka bawahan akan mampu melakukan pekerjaan secara lebih baik. Hal ini bisa berdampak positif terhadap kepuasan kerja bawahan tersebut, yang pada akhirnya bisa berpengaruh positif terhadap kehidupan organisasi dan keefektifan kinerja sebuah organisasi.

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang dapat digunakan bila pimpinan perlu meningkatkan kinerja seseorang, kelompok atau organisasi secara drastis. Seorang pemimpin dapat mentransformasikan bawahannya melalui aspek kunci kepemimpinan transformasional, yaitu *charismatic, idealized influence, inspiration motivation, intellectual stimulation, individualized consideration* (Bass dan Avolio, 1990)

Dimensi kepemimpinan transformasional (Bass dan Avolio dalam Handoko dan Tjiptono ; 1996) adalah model kepemimpinan dengan menitik beratkan perilaku untuk membantu transformasi antara individu dengan organisasi yang meliputi memberikan visi, misi, memberikan contoh dan bertindak sebagai peran model dalam perilaku, sikap maupun komitmen bagi karyawannya, memotivasi dan menginspirasi bawahannya dengan jalan mengkomunikasikan secara jelas, berupaya menciptakan iklim yang kondusif bagi berkembangnya inovasi dan kreatifitas serta memberikan perhatian khusus terhadap setiap kebutuhan individu untuk berprestasi dan berkembang dengan jalan bertindak sebagai pelatih atau penasihat. Hal ini menuntut pemimpin agar memiliki kemampuan mengembangkan kinerja karyawan dalam organisasi secara berkesinambungan sampai mencapai tingkat potensi tertinggi mereka, sehingga karyawan dapat mencapai kinerja dan kepuasan yang tinggi.

Miftah Thoha (1983) mengatakan motivasi merupakan pendorong agar seseorang melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuannya. Jadi motivasi dapat digunakan sebagai pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh kemampuannya untuk bekerja. Seorang karyawan akan berusaha mengerahkan

segenap kemampuannya untuk melaksanakan pekerjaannya, bilamana dengan melaksanakan pekerjaan tersebut karyawan dapat memenuhi kebutuhannya.

Karena itu pemenuhan kebutuhan merupakan hal yang dapat mendorong karyawan untuk melaksanakan tugas yang dibebankan.

Motivasi dapat diartikan sebagai reaksi yang timbul dari dalam diri seseorang karena adanya rangsangan dari luar yang mempengaruhinya (Luthans, 1998). Motivasi merupakan faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu (Indriyo dan sudito, 1997). Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan (Reksohadiprojo & Handoko, 1996). Keinginan individu tersebut pada dasarnya untuk memenuhi kebutuhannya. Menurut David Mc Clelland (T.Hani Handoko & sukanto, 1999) bahwa setiap orang pada dasarnya mempunyai tiga kebutuhan pokok yaitu kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi dan kebutuhan kekuasaan.

Kinerja karyawan atau kinerja Pegawai didefinisikan sebagai hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan standar / sasaran dan kriteria tertentu yang telah ditetapkan dan disepakati bersama (Jhon Suprihanto, 1998 dalam Sugiarno, 2002). Penilaian kinerja pegawai ini merupakan salah satu dari banyak cara untuk mengendalikan orang dan menyerahkan pada tujuan yang benar serta merupakan alat untuk mengukur kontribusi karyawan kepada organisasi untuk mengembangkan diri karyawan itu sendiri (Gnorpade dan Chen dalam Rahardini, 2004).

Pelayanan kesehatan yang bermutu merupakan salah satu kebutuhan dasar yang diperlukan setiap orang memasuki abad 21 yang semakin maju ini. Puskesmas sebagai penyelenggara pelayanan kesehatan tingkat pertama memiliki strategi utama yaitu pendekatan mutu paripurna yang berorientasi pada kepuasan pelanggan atau pasien. Hal ini perlu ditempuh agar puskesmas di Indonesia tetap eksis di tengah persaingan global yang semakin kuat.

UPT Puskesmas Ngawen 1 Kabupaten Gunungkidul juga berupaya untuk memberikan yang terbaik bagi pelanggannya. Salah satu upaya tersebut adalah dengan melakukan peningkatan kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh UPT Puskesmas Ngawen 1. Dengan cara tersebut diharapkan agar pegawai mempunyai motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas tanggung jawabnya di kantor dan tercapainya kinerja pegawai. Apabila kinerja pegawai yang diharapkan dapat tercapai maka para pelanggan secara tidak langsung juga merasakan kepuasan terhadap pelayanan yang diberikan oleh UPT Puskesmas Ngawen 1 Kabupaten Gunungkidul.

Untuk itu penulis merasa perlu mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada UPT Puskesmas Ngawen 1, Kabupaten Gunungkidul”**.

B. Perumusan dan Pembatasan Masalah

1. Perumusan masalah

Dari latar belakang masalah yang sudah dijabarkan diatas, maka penulis dapat menemukan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada UPT Puskesmas Ngawen 1 Kabupaten Gunungkidul ?
- b. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan kebutuhan berprestasi terhadap kinerja pegawai pada UPT Puskesmas Ngawen 1 Kabupaten Gunungkidul ?
- c. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan kebutuhan berafiliasi terhadap kinerja pegawai pada UPT Puskesmas Ngawen 1 Kabupaten Gunungkidul ?
- d. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan kebutuhan kekuasaan terhadap kinerja pegawai pada UPT Puskesmas Ngawen 1 Kabupaten Gunungkidul ?
- e. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan transformasional, kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi dan kebutuhan kekuasaan terhadap kinerja pegawai pada UPT Puskesmas Ngawen 1 Kabupaten Gunungkidul ?

2. Pembatasan Masalah

Meskipun banyak aspek yang menarik untuk diteliti, namun keterbatasan yang dimiliki peneliti antara lain berupa waktu, biaya dan tenaga, maka penelitian ini dibatasi. Pembatasan tersebut dimaksudkan agar peneliti tidak terlalu luas dan jelas batas – batasnya, yaitu :

- a. Penelitian ini merupakan penelitian statistik deskriptif dan tipe statistik kuantitatif yaitu membuat analisis perhitungan berdasarkan data yang ada dan mendiskripsikannya secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta – fakta, sifat – sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki dengan tidak mengesampingkan bahwa penulis akan membuktikan hipotesa yang telah dirumuskan sebelumnya.
- b. Variabel yang dikaji hanya beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu kepemimpinan transformasional ,kebutuhan berprestasi,kebutuhan berafiliasi dan kebutuhan kekuasaan.
- c. Penelitian ini dilakukan pada UPT Puskesmas Ngawen I, Kabupaten Gunungkidul.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan dan pembatasan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai
2. Menguji pengaruh kebutuhan berprestasi terhadap kinerja pegawai

3. Menguji pengaruh kebutuhan berafiliasi terhadap kinerja pegawai
4. Menguji pengaruh kebutuhan kekuasaan terhadap kinerja pegawai.
5. Menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional ,kebutuhan berprestasi , kebutuhan berafiliasi dan kebutuhan kekuasaan terhadap kinerja pegawai

D. Manfaat Penelitian

Penulis mengharapkan didalam penelitian ini dapat berguna dan bermanfaat bagi:

1. Organisasi

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberi ide serta gagasan pemikiran bagi organisasi secara umum dan UPT Puskesmas Ngawen I Kabupaten Gunungkidul, terutama pimpinan untuk melihat tingkatan pengaruh kepemimpinan transformasional ,kebutuhan berprestasi,kebutuhan berafiliasi dan kebutuhan kekuasaan terhadap kinerja pegawai sehingga dapat mendorongnya untuk meningkatkan perilaku kepemimpinan dan memotivasi pegawai demi tercapainya kinerja pegawai dan peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

2. Pengembangan ilmu

- a. Untuk memperluas wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh perilaku kepemimpinan transformasional,kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi dan kebutuhan kekuasaan disuatu organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

- b. Sebagai pelengkap dari hasil penelitian yang sudah ada, dan lebih dari itu penelitian ini dapat dikembangkan lebih jauh untuk mengetahui secara lebih mendalam akan hal-hal yang berkenaan dengan gaya kepemimpinan transformasional, kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi, kebutuhan kekuasaan dan kinerja pegawai.