

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indeks Pembangunan Manusia memiliki tiga pilar utama, yaitu pembangunan ekonomi, pembangunan pendidikan, dan pembangunan kesehatan, Heru (2020). Pembangunan kesehatan merupakan bagian terpenting dan tidak terpisahkan atau terintegrasi dari pembangunan sumber daya manusia. Hal ini karena tanpa pembangunan kesehatan orang tidak dapat hidup sehat, dan jika tidak hidup sehat mereka tidak dapat produktif untuk menghasilkan pendapatan atau ekonomi yang baik, dan tidak dapat meningkatkan pendidikan mereka.

Pembangunan kesehatan berorientasi pada peningkatan derajat kesehatan dan harapan hidup yang optimal. Dalam mencapai tujuan pembangunan kesehatan, diperlukan suatu organisasi yang melaksanakan kegiatan pembangunan di bidang kesehatan dengan sumber daya, baik sumber daya manusia maupun sumber daya sarana dan prasarana yang standar. Kementerian Kesehatan dan stafnya serta aparatur kesehatan perdaerah adalah penyedia layanan kesehatan.

Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perorangan tingkat pertama, dengan mengutamakan upaya promotif dan preventif untuk mencapai derajat

kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya. Keberhasilan pembangunan kesehatan nasional saat ini tidak terlepas dari upaya Puskesmas. Puskesmas adalah unit pelaksana teknis dinas kesehatan kabupaten/kota dan menyelenggarakan pembangunan kesehatan wilayah kerjanya.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi pembangunan derajat kesehatan bukanlah hal yang mudah, karena terjadi beberapa hambatan diantaranya adalah Kepemimpinan Transformasional, Berbagi Pengetahuan, Kemampuan Inovasi dan Kinerja Pegawainya. Selain masalah tersebut, tenaga kesehatan masih terbatas dan kemampuannya dalam melaksanakan manajemen kesehatan masyarakat masih terbatas. Dari semua masalah di atas, bidang kepemimpinan transformasional adalah yang paling penting dalam sebuah organisasi. Pencapaian tujuan pembangunan kesehatan, atau pencapaian kesehatan yang optimal, sulit dicapai tanpa kepemimpinan yang baik di pucuk pushema. Masyarakat modern saat ini membutuhkan kepemimpinan yang benar-benar baik, dapat menjalankan organisasi sesuai prinsip bisnis modern, dan siap memberikan kebahagiaan dan kepuasan kepada bawahannya dan masyarakat luas. Gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya.

Gaya kepemimpinan transformasional adalah cara yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi pengikutnya. Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan di mana seseorang dapat memotivasi dan menggunakan keterampilan berpikir (Iftikhar, Syed, & Akhtar, 2013) dan menurut (García-

morales 2012) Kepemimpinan transformasional sangat mempengaruhi sikap dan asumsi mendasar organisasi. Anggota menciptakan mentalitas bersama untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan ini biasanya menghasilkan kinerja yang lebih tinggi. Sebagaimana pendapat Priadana & Hadian (2018) bahwa dalam organisasi dimana ada situasi kerjasama diantara orang-orang didalamnya maka diperlukan adanya pemimpin dan kepemimpinan.

Berbagi pengetahuan dapat merangsang individu untuk dapat berpikir lebih kritis dan kreatif, sehingga pada akhirnya dapat menghasilkan pengetahuan baru yang berguna untuk pengembangan bisnis. Menurut Muafi (2020) berbagi pengetahuan adalah hal yang sulit dilakukan. Hal ini wajar, mengingat ada kecenderungan seseorang menyimpan dan mengumpulkan ilmu yang dimilikinya untuk kepentingannya sendiri.

Berbagi pengetahuan dan inovasi adalah faktor kunci keberhasilan dan keunggulan kompetitif. Inovasi produk dan proses sangat penting bagi organisasi dalam menentukan keberhasilan bisnis. Berbagi pengetahuan mampu meningkatkan kemampuan inovasi dan keunggulan kompetitif bagi pegawai yang menggunakan teknologi tinggi.

Dalam mengatasi masalah tersebut, upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas penguasaan pengetahuan adalah dengan menerapkan pola manajemen pengetahuan. Menurut Santoso (2018) manajemen pengetahuan atau manajemen pengetahuan bertujuan untuk meningkatkan keuntungan perusahaan

dengan meningkatkan komunikasi antara seluruh bagian organisasi dan meningkatkan penguasaan pengetahuan dengan berbagi pengetahuan.

Berbagi pengetahuan antar pegawai akan mampu menciptakan kerjasama yang memberi dan menerima informasi dan pengetahuan, sehingga akan mendorong kemampuan pegawai untuk menemukan ide-ide kreatif dalam membuat inovasi. Salah satu instansi pemerintah yang perlu melakukan inovasi perilaku kerja adalah puskesmas. Apalagi di tengah pandemi Covid-19 yang terjadi secara mendadak di Indonesia, puskesmas memiliki rencana dan kegiatan atau program yang akan dilaksanakan setiap bulannya, sehingga kondisi ini tentunya sangat mempengaruhi perencanaan yang telah disusun oleh puskesmas.

Fenomena COVID-19 berdampak negatif terhadap kinerja karyawan yang berdampak pada tingkat emosi negatif yang muncul dan menyebabkan sulitnya karyawan dalam mempertahankan kinerjanya. Disisi lain, karyawan akan termotivasi untuk terus bertindak meskipun itu berbahaya jika menyangkut nilai-nilai kehidupan terutama dalam kebutuhan dasar mereka. Seperti yang terjadi saat ini, tidak sedikit masyarakat dengan tingkat ekonomi yang rendah tetap bekerja di saat wabah virus COVID-19 untuk menopang kehidupan sehari-hari (Syakirah, 2020). Pemimpin transformasional tetap dapat memotivasi pegawainya dengan memberikan berbagai cara dengan mengandalkan kreativitas dan keluwesan pegawai dalam menjalankan kewajibannya sebagai pegawai puskesmas. Pegawai akan termotivasi untuk bekerja dan berprestasi di tempatnya bekerja jika keselamatannya diperhatikan oleh organisasinya. Organisasi menjadi peran sentral

dalam meningkatkan kinerja karyawan pada karyawannya dalam menyelesaikan pekerjaannya dan rasa aman bagi pegawainya (Eisenberg dan Krishan, 2018).

Masalah kesehatan pegawai tidak kalah pentingnya karena hal ini berpengaruh besar terhadap kondisi kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya, jika kesehatan pegawai dalam keadaan baik kinerja pegawai lebih efisien. Oleh karena itu, organisasi harus lebih memperhatikan kondisi pegawai dalam menjalankan tugasnya, terutama yang berkaitan dengan kesehatan pegawai.

Menurut Sukmadi (2016), inovasi berarti suatu ide, produk, teknologi informasi, institusi, perilaku, nilai, dan praktik baru yang belum banyak diketahui, diterima, dan digunakan atau diterapkan oleh sebagian besar anggota masyarakat di suatu wilayah tertentu, yang dapat dimanfaatkan atau mendorong perubahan dalam segala aspek kehidupan masyarakat. Inti dari suatu kegiatan inovasi adalah bagaimana melakukan suatu kegiatan yang dapat meningkatkan nilai dan keunggulan dari kondisi saat ini.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan keahlian, pengalaman, kesungguhan dan waktu (Hasibuan, 2011). Informasi tentang kinerja organisasi merupakan hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan oleh organisasi selama ini telah sesuai dengan tujuan yang diharapkan atau belum.

Berdasarkan literatur yang ada menunjukkan bahwa penelitian tentang kepemimpinan transformasional, berbagi pengetahuan dan kemampuan inovasi masih terdapat kesinambungan hasil penelitian dari penelitian terdahulu dan kebanyakan penelitian dengan variabel–variabel tersebut menggunakan perusahaan sebagai objek penelitian. Oleh karena itu, peneliti menggunakan instansi pemerintah sebagai objek penelitian karena sangat menarik penelitian pada puskesmas tentang kepemimpinan transformasional, berbagi pengetahuan dan kemampuan inovasi di era pandemi Covid-19 yang menggunakan puskesmas Cawas 2 dan puskesmas Karanganyar sebagai objeknya.

A. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah berbagi pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah kemampuan inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?

B. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh variabel kepemimpinan transformasional terhadap variabel kinerja karyawan.

2. Menganalisis pengaruh variabel berbagi pengetahuan terhadap variabel kinerja karyawan.
3. Menganalisis pengaruh variabel kemampuan inovasi terhadap kinerja karyawan.

C. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kepemimpinan transformasional, berbagi pengetahuan dan kemampuan inovasi terhadap kinerja pegawai puskesmas dan sebagai informasi bagi Penelitian sejenis pada masa yang akan datang.

2. Secara Praktis

Diharapkan peneliti lain dapat mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan transformasional, berbagi pengetahuan dan kemampuan inovasi terhadap kinerja pegawai.