

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi membutuhkan seorang pemimpin yang memiliki karakteristik dan ketrampilan yang diperlukan untuk mempertahankan keberadaannya, untuk tumbuh dan berkembang dan untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan adalah proses memfasilitasi upaya individu atau kolektif dan mempengaruhi oranglain untuk tujuan bersama. Sedangkan seorang pemimpin sebagai seorang individu yang dapat mengubah paradigma orang, menciptakan visi, memotivasi pengikut dengan sumber daya internal, menanamkan gagasan bahwa setiap orang memiliki sesuatu untuk berkontribusi pada tujuan bersama (D Mehmet bickes and Celal Yilmaz, 2020).

Didalam survey pendahuluan kami yang dilaksanakan pada tanggal 08 Mei 2023 di wilayah kerja dinas kesehatan PPKB kota Madiun didapatkan 4 gaya Kepemimpinan yang telah diterapkan yaitu 72 % Gaya kepemimpinan Demokrasi, Gaya kepemimpinan Paternalistik 12 %, Gaya kepemimpinan kharismatik 10 % dan 6% Gaya kepemimpinan Laissez Failer.

Berdasarkan Surat Edaran Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 14 Tahun 2022 tentang Nilai-Nilai Core Value ASN BerAKHLAK dan perwujudan perilaku insan BKN di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah yang ditujukan kepada Seluruh Pegawai. Disebutkan bahwa Setiap unit kerja agar membuat perwujudan perilaku Insan BKN sesuai dengan karakter tugas dan fungsi masing-masing. Sehingga SE ini merupakan bagian dari Budaya Kerja yang

harus dilakukan dan didukung oleh unit Kerja.

Di Kota Madiun penerapan Surat Edaran Kepala BKN ini diterapkan melalui pengisian Perilaku pada aplikasi MSKP, yang mana proses penginputannya setiap ASN menilai rekan kerjanya secara random yang disusun oleh system tanpa memberikan rating perilaku. Sedangkan pimpinan unit kerja harus memberikan penilaian dan rating perilaku pada seluruh karyawannya, Sehingga hasil dari Rating Budaya Kerja ini sangat bergantung pada subjektivitas dari seorang pimpinan di unit kerja. Hal ini perlu dilakukan pengkajian lebih dalam tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Budaya Kerja pada sebuah organisasi.

Didalam Pelaksanaan Pelayanan Publik sangat diperlukan adanya Komitmen pelayanan yang standart sesuai dengan UU No. 25 tahun 2009 . Pengukuran dari standart pelayanan public ini dilakukan oleh tim survei Ombudsman RI kepada unit kerja yang ditunjuk secara acak. Di Kota Madiun dalam 3 tahun terakhir survei ini dilakukan pada unit kerja Puskesmas Banjarejo dan Dinas Kesehatan PPKB dengan pimpinan unit berbeda-beda dan mendapatkan hasil yang berbeda pula. Penerapan komitmen pelayanan ini sudah dilaksanakan dan dilakukan monitoring dan evaluasi secara berkala. Namun hasilnya pun tetap berbeda. Sehingga penulis merasa perlu melakukan pengkajian lebih dalam tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen pelayanan pada sebuah organisasi.

Hasil Kinerja Dinas Kesehatan PPKB Kota madiun tahun 2022 dan 2023 secara keseluruhan mendapatkan predikat baik dengan rata-rata Kinerja 89.335. Tetapi apabila dilakukan evaluasi secara terperinci didapatkan 2 indikator dari

12 indikator yang ada mempunyai capaian yang sangat kurang dengan hasil kinerja 58% dan 23%. Sedangkan 10 indikator lainnya menunjukkan adanya kinerja yang sangat baik. Indikator kinerja ini diampu oleh 4 bidang. Dan asupan data kinerja ini berasal dari 6 Puskesmas yang ada di Kota madiun, yang memiliki karakteristik dan tipe pimpinan unit yang berbeda pula. Sehingga penulis merasa perlu melakukan pengkajian lebih dalam tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pada sebuah organis.

Secara teori penerapan gaya kepemimpinan seseorang akan berarti apabila pengembangan skill secara konstruktif dari seorang pemimpin mempengaruhi pihak bawahan untuk mencapai tujuan spesifikasi berdasarkan penilaian mengenai kelayakan kepemimpinan berdasarkan prinsip kepemimpinana dedukatif, konsultatif, delegatif, otoriter dan dictator, tergantung pada tingkat kebutuhan mengembangkan sifat (Yosefo Gule, 2015). Tanggung jawab pemimpin adalah memberikan jawaban secara arif, efektif, dan produktif atas berbagai permasalahan dan tantangan yang dihadapi zamannya, yang dilakukan bersama dengan orang-orang yang dipimpinnya. Untuk itu setiap pemimpin perlu memenuhi kompetensi dan kualifikasi tertentu.

Robbin dan Judge (2007) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. Membangun budaya kerja berarti meningkatkan dan mempertahankan sisi positif, serta berupaya membiasakan pola perilaku tertentu agar tercipta sesuatu yang lebih baik.

Adapun penelitian-penelitian yang telah dibuat untuk melihat sejauh mana kepemimpinan dapat mempengaruhi Budaya Kerja terdapat pada Penelitian oleh

Jumhur Salam (2013) tentang Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Wara Selatan Kota Palopo, hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala puskesmas, berdasarkan pemecahan masalah adalah gaya kepemimpinan partisipasi yaitu sebanyak 45 orang (75%) dan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala puskesmas berdasarkan pengambilan keputusan adalah gaya kepemimpinan instruksi yaitu 30 orang (50%) sedangkan kinerja dari tenaga kesehatan memiliki kinerja pada kategori baik yaitu sebanyak 45 orang (75%).

Berdasarkan hal tersebut peneliti tertarik untuk meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap budaya kerja, komitmen pelayanan dan kinerja di Wilayah Kerja Dinas Kesehatan PPKB Kota Madiun.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan di atas, maka diajukan perumusan masalah penelitian ini, yaitu : “Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap budaya kerja, komitmen pelayanan dan kinerja di Wilayah Kerja Dinas Kesehatan PPKB Kota Madiun?”

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Secara umum penelitian ini dilakukan untuk menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap budaya kerja, komitmen pelayanan dan kinerja di Wilayah Kerja Dinas Kesehatan PPKB Kota Madiun

2. Tujuan Khusus

- a. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap budaya kerja di Wilayah Kerja Dinas Kesehatan PPKB Kota Madiun
- b. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen pelayanan di Wilayah Kerja Dinas Kesehatan PPKB Kota Madiun
- c. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja di Wilayah Kerja Dinas Kesehatan PPKB Kota Madiun
- d. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap budaya kerja, komitmen pelayanan dan kinerja di Wilayah Kerja Dinas Kesehatan PPKB Kota Madiun

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan literature pada bidang ilmu kesehatan masyarakat mengenai gaya kepemimpinan, memperkaya kajian dan penelitian dibidang ilmu kesehatan masyarakat dan juga mendorong munculnya penelitian berikutnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap budaya kerja, komitmen pelayanan dan kinerja dalam konteks dan pendekatan yang berbeda.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan dan pengalaman dalam penelitian ilmiah mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap budaya kerja, komitmen pelayanan dan kinerja di Wilayah Kerja Dinas Kesehatan

PPKB Kota Madiun

b. Manfaat Bagi Profesi Kesehatan

Dapat menambah ilmu pengetahuan bagi petugas kesehatan dalam pengaruh gaya kepemimpinan terhadap budaya kerja, komitmen pelayanan dan kinerja di Wilayah Kerja Dinas Kesehatan PPKB Kota Madiun

c. Manfaat Bagi Institusi Pendidikan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan dampak yang positif dalam mengembangkan konsep dan ilmu kesehatan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap budaya kerja, komitmen pelayanan dan kinerja di Wilayah Kerja Dinas Kesehatan PPKB Kota Madiun

d. Manfaat Bagi Tempat Penelitian

Dapat sebagai masukan dan menambah ilmu petugas kesehatan dalam mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap budaya kerja, komitmen pelayanan dan kinerja di Wilayah Kerja Dinas Kesehatan PPKB Kota Madiun

E. Keaslian Penelitian

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang membahas mengenai kepemimpinan, namun penelitian tersebut merupakan penelitian yang berbeda dengan penelitian ini. Beberapa penelitian terdahulu tersebut dapat dijelaskan dalam tabel berikut:

No	Author	Info Jurnal	Judul Jurnal	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Data base
1	Anggi Meilani Charlina Samosir	Management Studies and Entrepreneurship Journal Vol 3(1) 2022 : 22-34	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Pada PT. BCA, Tbk Pekanbaru	Kuantitatif analitik dengan pendekatan Cross Sectional	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan, sedangkan komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.	Google Scholar
2	Baretha Meisar Titioka, Astrid J.D. Siahainenia	Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi VOL.6 NO.2. MEI 2019, HAL.73-97	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai	Kuantitatif analitik dengan pendekatan Cross Sectional	Hasil penelitian menunjukan bahwa variable gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi adalah positif. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah positif dan signifikan. Budaya organisasi berpengaruh positif dan	Google Scholar

					signifikan terhadap kinerja pegawai serta komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	
3	Bashori, Mardivta Yolanda, Sonia Wulandari	PRODU: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam. Volume 1, Nomor 2, Juni 2020	Konsep Kepemimpinan Abad 21 Dalam Pengembangan Lembaga Pendidikan Tinggi Islam	Kualitatif dengan pendekatan studi kasus	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemimpin abad 21 yaitu; 1) Pemimpin yang menyukai dan mampu menghadapi berbagai tantangan; 2) Pemimpin yang mempunyai rasa ingin tahu terhadap berbagai hal; 3) Pemimpin yang mampu membangun budaya kerja dan organisasi yang mapan, kondusif, dan profesional; 4) Pemimpin yang mampu membangun komunikasi dengan berbagai lini; 5) Pemimpin yang mempunyai komitmen akan kemajuan, kesejahteraan, dan keunggulan bersama.	Google Scholar

4	Rini Mulyati	Jurnal Ilmu Administrasi Negara, Volume 14, Nomor 1, Juli 2016 : 65-70	Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kinerja Pegawai	Kuantitatif analitik dengan pendekatan Cross Sectional	Hasil penelitian menunjukkan, nilai t budaya organisasi variabel lebih besar dari $t_{\alpha/2}$, yaitu $2.730 > 2,021$ dengan tingkat signifikansi t sebesar 0,010, maka dalam budaya organisasi parsial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan keyakinan 95%. Nilai gaya kepemimpinan variabel t lebih besar dari $t_{\alpha/2}$, yaitu $2,724 > 2,021$ dengan tingkat signifikansi 0,010 t, maka dalam gaya kepemimpinan parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan tingkat kepercayaan 95%.	Google Scholar
---	--------------	--	--	--	--	----------------

5	Kadek Caesar Indra Wahyudi, Ayu Desi Indrawati	E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 9, 2017: 4887-4918 ISSN : 2302-8912	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Bali	Kuantitatif analitik dengan pendekatan Cross Sectional	Hasil analisis menunjukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Bali. Saran bagi pihak Dinas Sosial Provinsi Bali sebaiknya memperhatikan inspirational motivation dan continuance commitment untuk dapat lebih meningkatkan kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Bali.	Google Scholar
---	--	---	--	--	--	----------------

6	Dasmo, Didik Notosudj on, Oding Sunardi, Hikmah Binoardi	Jurnal Idaarah, Vol. V, No. 2, Desember 2021	Analisis Indikator Kepemimpinan Teknologi Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Implementasi Teknologi Abad 21	Literatur review	Berdasarkan hasil penelitian diperoleh 7 indikator untuk mengukur kepemimpinan teknologi kepala sekolah yaitu: (1) visi, perencanaan, dan manajemen; (2) keterampilan interpersonal dan komunikasi; (3) pengembangan dan pelatihan guru; (4) dukungan teknologi dan infrastruktur; (5) keunggulan dalam praktik profesional; (6) budaya belajar dan mengajar digital; (7) digital citizenship; dan (8) evaluasi dan penilaian.	Google Scholer
7	Victor E. Dike, Ken Odiwe & Donatus M. Ehujor	World Journal of Social Science Research ISSN 2375-9747 (Print) ISSN 2332-5534 (Online) Vol. 2, No. 2, 2015	Leadership and Management in the 21st Century Organizations: A Practical Approach	Sistematic Review	Artikel ini berpendapat bahwa apa yang membuat kepemimpinan dan manajemen yang efektif dalam organisasi abad ke-21 yang berubah dengan kepribadian dan gaya kepemimpinan mereka, semangat dan nilai-nilai, proses pengambilan keputusan dan	PubMed

					pemecahan masalah serta harapan dan tingkat hubungan mereka dengan pengikut mereka. Pemimpin dan manajer memerlukan pendekatan praktis untuk kepemimpinan dan manajemen untuk secara substansial mempengaruhi dan memotivasi pengikut mereka untuk meningkatkan kinerja mereka untuk cepat mencakup mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.	
8	Mohammad Anisur Rahman	Bangladesh Journal of MIS, Volume 2,3,4 & 5, No 1, December 2012	A Comprehensive Model of 21 st Century Leadership	Kualitatif	Di bawah model kepemimpinan ini terdiri dari empat blok bangunan: sifat & gaya, kebijakan, efek media, dan pengikut. Pada siklus pertama model melalui blok bangunan ini, orang biasa menjadi pemimpin. Untuk menjadi pemimpin yang efektif, seseorang membutuhkan kinerja berulang	PubMed

					yang konsisten. Namun, ada beberapa kendala yang menghambat kinerja yang konsisten. Belajar mengatasi hambatan akan membawa seseorang menjadi pemimpin yang efektif.	
9	Sr Hj. Mohd Fikri Bin Ismail	IJIEEB (International Journal of Integrated Education, Engineering and Business) Volume 3 Number 1 March 2020	Leadership Style in TVET Education Towards 21st Century	Kualitatif	Identifikasi teori-teori yang mendukung gaya kepemimpinan akan menjadi hasil penelitian ini. Hal ini membuktikan keterkaitan antara teori-teori yang digunakan dalam penelitian ini	PubMed
10	Kathleen E. Allen, Ph.D., Juana Bordas, Ph.D., Gil Hickman, Ph.D., Lorraine R. Matusak, Ph.D., Georgia Sorenson, Ph.D., and Kathryn Whitmire	World Journal of Social Science Research	Leadership In the Twenty-First Century	Kualitatif	Selama bertahun-tahun, para sarjana telah mencoba untuk mendefinisikan atau menggambarkan sifat kepemimpinan. Saat ini, ada kekuatan pendorong yang menunjukkan bahwa tujuan kepemimpinan di abad kedua puluh satu, daripada definisinya, harus menjadi titik fokus studi	PubMed

					kepemimpinan kita.	
11	Fajar Wirawan, Edy raharja	Diponegoro journal of Management Vol 4 No.15 tahun 2015, ISSN 2337-3792	Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Kuantitatif analitik dengan pendekatan Cross Sectional	variabel kepemimpinan gaya dan motivasi secara parsial positif signifikan. Kemampuan prediksi keduanya variabel terhadap kinerja pegawai sebesar 39,7%.	Google Scholer

Sedangkan pada penelitian ini Desain penelitiannya Deskriptif kuantitatif dengan melakukan survei Quesioner dan pengambilan Populasinyaseluruh Pegawai di lingkungan kerja Dinas Kesehatan PPKB Kota Madiun, Sampel nya menggunakan tehnik purposive sampling variabelnya adalah gaya kepemimpinan.

Dari beberapa penelitian terdahulu yang membahas mengenai gaya kepemimpinan terhadap budaya kerja dan kinerja seperti yang dijelaskan pada tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa penelitian yang dilakukan oleh peneliti merupakan penelitian yang berbeda dengan yang dilakukan oleh penelitian lain sebelumnya. Kebaharuan dan perbedaan dalam penelitian ini tampak pada adanya

pembahasan gaya kepemimpinan yang berfokus pada dalam pendekatan psikologi positif dengan menggunakan konstruk dalam psikologi positif, yang berkaitan dengan budaya kerja, komitmen pelayanan dan kinerja. Meskipun terdapat beberapa penelitian terdahulu yang menggunakan variabel budaya kerja, komitmen pelayanan dan kinerja, resiliensi, self-compassion, dan harapan yang menjadi fokus penelitiannya, tetapi belum terdapat penelitian sebelumnya yang menggunakan keempat variabel tersebut dalam satu penelitian seperti pada penelitian ini dan dianalisis dengan metode General Linier Model (GLM) Multivariat. Jadi dapat disimpulkan bahwa belum terdapat penelitian sebelumnya yang membahas tentang hubungan resiliensi, self compassion, dan harapan secara bersama-sama atau simultan, dengan konteks dan metode yang digunakan seperti pada penelitian ini. Sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini merupakan penelitian yang berbeda dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya.

