

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) merupakan salah satu komponen penting dalam pembangunan kesehatan. SDMK diperlukan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan yang optimal dan juga sebagai pelaksana upaya dan pelayanan kesehatan untuk mencapai tujuan pembangunan kesehatan. Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2012 tentang Sistem Kesehatan Nasional, sumber daya manusia kesehatan adalah tenaga kesehatan (termasuk tenaga kesehatan strategis) dan tenaga pendukung atau penunjang kesehatan yang terlibat dan bekerja serta mengabdikan dirinya dalam upaya dan manajemen kesehatan (Kemenkes RI., 2021).

Kinerja merupakan sesuatu yang dicapai melalui hasil kerja seseorang ataupun sekelompok orang yang berada dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja tenaga kesehatan berfungsi sebagai tolak ukur pelayanan kesehatan guna mempertahankan bahkan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien yang sehat maupun sakit (Abdullah, Hamzah & Mulyono, 2017).

Laporan Kinerja Kementerian Kesehatan Republik Indonesia pada Tahun 2021 ada beberapa indikator kinerja tenaga kesehatan yang tidak mencapai target yang ditetapkan kementerian kesehatan diantaranya, persentase kehadiran pegawai kesehatan sebesar 70% belum mencapai dari yang ditargetkan sebesar 95%. Persentase kinerja tenaga kesehatan dengan kinerja baik 80% belum mencapai dari yang ditargetkan sebesar 100% (Kemenkes RI, 2021).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah gaya kepemimpinan. Tidak ada satu pun gaya kepemimpinan yang efektif untuk semua situasi (Kasmir, 2019). Kekuatan yang ada pada diri pemimpin dan yang dimiliki oleh kelompok (hubungan interpersonal diantara keduanya), serta situasi lingkungan (orientasi tugas) akan ikut menentukan gaya kepemimpinan seseorang jika ia berinteraksi dengan bawahannya. Seorang pemimpin harus dapat menyesuaikan gaya kepemimpinan yang digunakan, dengan situasi yang ada menunjukkan koordinasi kerja sama yang baik antara pimpinan dan bawahan agar pencapaian tujuan organisasi tercapai (Muninjaya, 2014).

Pimpinan harus mampu memberikan arahan kepada pegawainya mengenai tugas yang diberikan serta memiliki komunikasi yang baik, karena dengan adanya kepemimpinan yang baik maka kinerja pegawai akan meningkat. Pada situasi tertentu seorang pemimpin harus melakukan perubahan karakter yang mana salah satu strategi pemecahan permasalahan yang akan dihadapi, perubahan karakter ini dilakukan dengan memahami gaya kepemimpinan (Badiran, M., & Muhammad, 2019).

Penelitian Oktaviana dan Wahyono, (2020) tentang Determinan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kesambi menyatakan bahwa ada hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kesambi dengan *p value* 0,043 ($p < 0,05$), dimana semakin baik kepemimpinan semakin baik pula kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kesambi.

Hal lain yang sangat berpengaruh pada kinerja tenaga kesehatan adalah kedisiplinan. Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang di berikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Afandi, 2021).

Disiplin kerja memberikan pengaruh yang nyata terhadap kinerja, jika disiplin kerja tidak ditingkatkan maka secara langsung akan berdampak pada penurunan kinerja sehingga tujuan akhir dari organisasi tidak tercapai. Peningkatan sikap disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok (Kasmir, 2019).

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2018) tentang disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di dapatkan hasil t hitung sebesar

4,267 sedangkan t tabel sebesar 2,021 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Laporan Dinas Kesehatan Kota Padang Tahun 2021 didapatkan bahwa banyak program kesehatan yang tidak mencapai target salah satunya yaitu cakupan pelayanan kesehatan ibu hamil yang ada di Kota Padang sebanyak 17.317 orang dengan capaian K1 sebesar (82,2%) dan K4 sebesar (77,9%). Jika dibandingkan dengan Tahun 2020 capaian ini menurun, yakni K1 sebesar (90,1%) dan K4 sebesar (81,9%). Angka ini belum mencapai target disebabkan karena belum semua ibu hamil mengakses fasilitas pelayanan kesehatan pada trimester pertama (K1 murni) masih ada ibu hamil yang mengakses fasilitas pelayanan kesehatan setelah kehamilan diatas 12 minggu K1 akses (Laporan Tahunan Dinkes Kota Padang, 2021).

Berdasarkan Laporan Dinas Kesehatan Kota Padang juga didapatkan bahwa salah satu puskesmas yang memiliki capaian program kinerja terendah adalah Puskesmas Koto Panjang Ikua Koto. Data awal yang didapatkan di Puskesmas Koto Panjang Ikua Koto menyebutkan bahwa terdapat beberapa program ditahun 2021 yang tidak sesuai dengan target yang ditentukan seperti pelayanan kesehatan usia produktif (29,98%), pelayanan kesehatan pada lanjut usia (54,53%), pelayanan kesehatan balita (66,02%), pelayanan kesehatan bayi baru lahir (83,46%) dan masih ada beberapa program lainnya yang belum

mencapai target. Hal tersebut membuktikan bahwa kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Koto Panjang Ikua Koto masih belum maksimal.

Berdasarkan survey awal yang dilakukan di Puskesmas Koto Panjang Ikua Koto, dilakukan terhadap 8 orang tenaga kesehatan dimana didapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan di Puskesmas Koto Panjang Ikua Koto yaitu 5 orang (62,5%) mengatakan gaya kepemimpinan otokratis kurang efektif digunakan, 7 orang (87,5%) mengatakan gaya kepemimpinan demokratis efektif digunakan, 6 orang (75%) mengatakan gaya kepemimpinan *laissez faire* kurang efektif digunakan, 7 orang (87,5%) disiplin kerja dinilai efektif dan 5 orang (62,5%) kinerja tenaga kesehatan dinyatakan kurang efektif.

Dari latar belakang di atas peneliti tertarik melakukan penelitian tentang “hubungan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Koto Panjang Ikua Koto Tahun 2023”.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Koto Panjang Ikua Koto Tahun 2023?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Koto Panjang Ikua Koto pada Tahun 2023.

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui distribusi frekuensi gaya kepemimpinan di Puskesmas Koto Panjang Iku Koto Tahun 2023.
- b. Untuk mengetahui distribusi frekuensi disiplin kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Koto Panjang Iku Koto Tahun 2023.
- c. Untuk mengetahui distribusi frekuensi kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Koto Panjang Iku Koto Tahun 2023.
- d. Untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Koto Panjang Iku Koto Tahun 2023.
- e. Untuk mengetahui hubungan disiplin kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Koto Panjang Iku Koto Tahun 2023.

D. Manfaat Penelitian

1. Teoritis

a. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pengembangan dan penerapan kemampuan peneliti serta menambah pengetahuan tentang kinerja karyawan.

b. Bagi peneliti lain

Hasil penelitian ini digunakan sebagai bahan perbandingan dan informasi untuk penelitian lebih lanjut mengenai hubungan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Koto Panjang Iku Koto Tahun 2023.

2. Praktis

a. Bagi STIKes Alifah

Sebagai salah satu bahan untuk menambah referensi bacaan bagi mahasiswa STIKes Alifah Padang pada umumnya, khususnya bagi para mahasiswa Program Studi Kesehatan Masyarakat.

b. Bagi Puskesmas

Sebagai salah satu kontribusi terhadap masukan ilmu administrasi yang berkaitan dengan kinerja tenaga kesehatan dalam memberikan pelayanan kesehatan.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Koto Panjang Iku Koto Tahun 2023. Variabel independen dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja tenaga kesehatan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan *Cross Sectional*. Penelitian ini akan dilakukan pada bulan Maret-Juli Tahun 2023. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dengan populasi semua tenaga kesehatan di Puskesmas Koto Panjang Iku Koto yaitu sebanyak 44 orang dengan sampel 33 orang. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan komputerisasi dengan melakukan analisis univariat untuk melihat

distribusi frekuensi dan analisis bivariat dengan uji *chi-square*.

