

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Salah satu kebutuhan yang mutlak bagi organisasi ataupun instansi untuk mencapai tujuan dengan mengatur kerja sama secara harmonis antara pemimpin dan bawahannya ialah manajemen kinerja. Manajemen kinerja diawali dengan perumusan dan penetapan tujuan yang ingin dicapai. Tujuan organisasi dicapai melalui serangkaian kegiatan, dengan mengerahkan semua sumber daya yang diperlukan untuk pencapaian tujuan tersebut. Tujuan yang diharapkan tersebut merupakan titik awal dalam perencanaan kinerja organisasi yang baik.

Setiap instansi, perusahaan atau organisasi perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawainya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik karena pegawai adalah asset yang paling berharga dalam suatu organisasi. Dibalik kesuksesan suatu organisasi pasti terdapat sumber daya manusia yang hebat yaitu pegawai. Dan supaya pegawai dapat memberikan kinerja yang baik maka perusahaan dapat memberikan dukungan baik melalui kepemimpinan yang baik, iklim organisasi yang kondusif, serta menumbuhkan etos kerja dalam diri pegawai.

Menurut Mangkunegara dalam Arischa Octarina (2013:2) menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini pegawai diharapkan mampu untuk memberikan hasil

yang berkualitas saat menjalankan tanggung jawab yang diberikan oleh pemimpin.

Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi prestasi organisasi karena kepemimpinan merupakan aktivitas yang utama dengan mana tujuan organisasi dapat dicapai. Pada umumnya kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu (Sunyoto, 2013:24).

Iklm organisasi merupakan serangkaian perasaan dan persepsi dari pihak berbagai pekerja yang dapat berubah dari waktu ke waktu dan dari satu pekerja ke pekerja yang lain. Bilamana iklim organisasi bermanfaat bagi kebutuhan individu misalnya memperhatikan kepentingan pekerja dan berorientasi pada prestasi, maka kita dapat mengharapkan tingkat perilaku kearah tujuan yang tinggi. Sebaliknya, bilamana iklim yang timbul bertentangan dengan tujuan, kebutuhan dan motivasi pribadi, dapat diharapkan bahwa prestasi maupun kepuasan akan berkurang (Sunyoto, 2013:37)

Selain kepemimpinan dan iklim organisasi, etos kerja dalam suatu instansi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Octarina dalam Stela Timbuleng danJacky S.B.Sumarauw (2015:2) menyatakan etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal.

Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Pangkalpinang melakukan tugas wajib urutan kedua setelah Dinas Pendidikan Kota Pangkalpinang. Tugas wajib disini membantu menjalankan tugas yang diamanatkan pemerintah dalam bidang kesehatan .seperti promosi kesehatan, menyelenggarakan pelayanan kesehatan berupa pengobatan di pos-pos atau rumah sakit dan penanggulangan kesehatan. Tugas yang lainnya adalah menyelenggarakan tugas pemerintah dan pelayanan umum sesuai dengan lingkup tugasnya, serta melaksanakan tugas lain yang diberikan pemerintah sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Pangkalpinang Nomor 24 Tahun 2009 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Kesehatan Daerah Kota Pangkalpinang serta Peraturan Walikota Pangkalpinang Nomor 12 Tahun 2010 tentang tugas pokok dan fungsi Dinas Kesehatan Daerah Kota Pangkalpinang, maka susunan organisasi Dinas Kesehatan Kota Pangkalpinang terdiri dari, pimpinan adalah Kepala Dinas yang membawahi Sekretaris, Kepala Bidang Pengendalian Masalah Kesehatan, Kepala Bidang Pengembangan SDM Kesehatan, Kepala Bidang Kesehatan Masyarakat dan Promosi Kesehatan, UPT Dinas dan Kelompok Jabatan Fungsional. Komposisi pegawai adalah sebagai berikut :

Tabel I.1 Jumlah Pegawai berdasarkan jabatan

NO	URAIAN JABATAN	JUMLAH (ORANG)				
		ESELON			JF	JFU
		II	III	IV		
1	Kepala Dinas	1				
2	Sekretaris/Kepala Bidang		4			
3	Kkasubag/ Kasi			15		
4	Penyuluh Kesehatan				11	
5	Jabatan Fungsional Umum					20
	JUMLAH	1	4	15	11	20

Sumber : Data Pegawai Dinas Kesehatan Kota Pangkalpinang tahun 2016

Berdasarkan tabel I.1 menjelaskan jumlah pegawai berdasarkan jabatan, dimana Eselon IV lebih banyak dibandingkan Eselon II dan III, dan jumlah pegawai berdasarkan Jabatan Fungsional Umum (JFU) lebih banyak dibandingkan Jabatan Fungsional (JF). Sehingga dapat diketahui bahwa Jabatan Fungsional Umum (JFU) lebih mendominasi dibandingkan Eselon II, Eselon III, Eselon IV dan Jabatan Fungsional (JF).

Tabel I.2 Jumlah Pegawai Berdasarkan Golongan

NO	GOLONGAN	JUMLAH (ORANG)
1	Golongan IV	8
2	Golongan III	29
3	Golongan II	14
4	Golongan I	-
	JUMLAH	51

Sumber : Data Pegawai Dinas Kesehatan Kota Pangkalpinang tahun 2016

Berdasarkan tabel I.2, menunjukkan bahwa jumlah pegawai berdasarkan golongan, dimana jumlah pegawai Golongan III lebih banyak dibandingkan dengan jumlah pegawai Golongan II dan IV. Sehingga dapat diketahui bahwa golongan III lebih dominan dibandingkan Golongan II dan IV.

Tabel I.3 Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan

NO	TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH (ORANG)
1	Pendidikan S-2	3
2	Pendidikan S-1	25
3	Pendidikan D-4	3
4	Pendidikan D-3	16
5	Pendidikan SLTA	3
6	Pendidikan SLTP	-
7	Pendidikan SD	1
JUMLAH		51

Sumber : Data Pegawai Dinas Kesehatan Kota Pangkalpinang tahun 2016

Berdasarkan tabel I.3, menjelaskan bahwa jumlah pegawai berdasarkan tingkat pendidikan, dimana jumlah pegawai yang memiliki Tingkat Pendidikan S-1 lebih banyak dibandingkan yang memiliki tingkat pendidikan S-2, D-4, D-3, SLTA dan SD, sehingga dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan S-1 lebih dominan dibandingkan tingkat pendidikan S-2, D-4, D-3, SLTA dan SD.

Perjanjian kinerja merupakan amanat Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri PAN dan RB RI Nomor 53 Tahun 2014 tentang petunjuk teknis perjanjian kinerja, pelaporan kinerja dan tata cara review atas laporan kinerja instansi pemerintah.

Berdasarkan data sekunder yang diperoleh peneliti, terdapat masalah dalam kinerja pada Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Pangkalpinang, ini dapat dilihat karena adanya beberapa kegiatan yang tidak dilaksanakan atau kegiatan yang kurang optimal. Ini dapat dilihat pada tabel I.4, Sebagai berikut :

Tabel I.4 Indikator Kinerja Dinas Kesehatan Kota Pangkalpinang

NO	TUJUAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	CAPAIAN
1	Meningkatkan pelayanan kesehatan yang merata, berkualitas dan terjangkau	- Persentase penduduk yang memanfaatkan puskesmas	65%	25,76%
		- Persentase penduduk yang memanfaatkan rumah sakit	48%	40,91%
		- Rasio puskesmas, poliklinik, pustu per satuan penduduk	0,18%	0,02%
		- Rasio RS per satuan penduduk	0,018%	0,002%
2	Meningkatkan jumlah sarana prasarana kesehatan.	- Persentase sarana kesehatan dengan kemampuan laboratorium kesehatan	78%	41,03%
3	Meningkatkan pencegahan dan pengendalian penyakit menular dan tidak menular serta penyehatan lingkungan	- Proporsi anak balita yang tidur dengan kelambu dan berinsektisida	100%	0%
		- Persentase puskesmas yang memiliki kawasan tanpa rokok	100%	0%
4	Meningkatkan pelayanan kesehatan masyarakat miskin/ tidak mampu	- Cakupan pelayanan kesehatan dasar masyarakat miskin	100%	Tidak ada data
		- Cakupan pelayanan kesehatan rujukan pasien masyarakat miskin	100%	Tidak ada data
5	Meningkatkan kesadaran masyarakat untuk berperilaku dan berbudaya sehat	- Rasio posyandu persatuan balita	62%	5,05%
		- Cakupan Penjaringan Kesehatan siswa SD dan setingkat	100%	98,49%
6	Meningkatkan pelayanan kesehatan ibu dan anak serta perbaikan gizi	- Persentase balita ditimbang berat badannya (D/S)	70%	61,8%
		- Cakupan kunjungan ibu hamil (K4)	95%	94,7%
		- Cakupan pelayanan anak balita	90%	84,6%
		- Cakupan peserta KB aktif	73%	69,7%

7	Meningkatkan kuantitas dan kualitas tenaga kesehatan	- Rasio Bidan per-100.000 Penduduk	115%	81,55%
		- Rasio Perawat per-100.000 Penduduk	318%	306,83%
		- Rasio tenaga medis per satuan penduduk	0,78%	0,73%
8	Meningkatkan manajemen pelayanan kesehatan	- Persentase terlaksananya Puskesmas Badan Layanan Umum (BLU).	44%	0,00%

Sumber : Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Kesehatan Kota Pangkalpinang tahun 2015

Berdasarkan tabel I.4, dapat dilihat bahwa masih ada beberapa indikator kinerja yang tidak dilaksanakan atau kegiatan yang kurang optimal. Indikator yang tidak terlaksana antara lain Proporsi anak balita yang tidur dengan kelambu dan berinsektisida, Persentase puskesmas yang memiliki kawasan tanpa rokok, Cakupan pelayanan kesehatan dasar masyarakat miskin, Cakupan pelayanan kesehatan rujukan pasien masyarakat miskin dan Persentase terlaksananya Puskesmas Badan Layanan Umum (BLU).

Dengan adanya indikator kinerja yang tidak terlaksana dengan baik tersebut telah menunjukkan kinerja instansi Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Pangkalpinang kurang baik. Hal tersebut telah memberikan gambaran bahwa kinerja instansi belum optimal. Kegiatan-kegiatan tersebut tidak dapat dilaksanakan tentunya mempunyai faktor penyebab.

Kinerja pegawai yang baik tentu akan mampu meningkatkan kualitas, kemajuan serta kelancaran suatu instansi pemerintahan. Kinerja pegawai yang baik dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kepemimpinan yang mampu mengarahkan dan mampu memberi pengaruh, iklim organisasi yang kondusif

serta etos kerja yang terjalin baik sehingga pegawai tetap betah dan ingin berada dalam instansi dengan rasa yang penuh tanggung jawab dan loyalitas yang tinggi.

Dari hasil wawancara yang dilakukan kepada sekretaris yaitu Bapak Drs.Tarmizi, M.Pd dan beberapa pegawai Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Pangkalpinang pada tanggal 15 November 2016 bahwa pengarahan yang kurang optimal dari pemimpin juga telah berpengaruh terhadap pekerjaan para pegawai, hal ini dikarenakan pimpinan yang jarang berada ditempat dan sering dipanggil untuk dinas keluar. Dan selain kepemimpinan, iklim organisasi yang kurang kondusif juga telah menyebabkan kurangnya rasa percaya dan saling mendukung dari sesama pegawai dalam bekerjasama, serta terdapat pegawai yang kurang bertanggung jawab yakni pegawai yang belum mengerti bagaimana membuat surat sehingga pegawai tersebut meminta rekan kerjanya untuk membuat surat tersebut. Dan banyak peralatan kerja yang masih belum cukup memadai, seperti laptop. Banyak pegawai yang tidak memiliki fasilitas laptop, sehingga menumbuhkan sikap pesimis dan menurunkan semangat serta motivasi pegawai dalam bekerja dan hal ini yang menyebabkan etos kerja pegawai menjadi menurun.

Selain dengan data yang diperoleh dari objek penelitian, survei awal yang telah dilakukan peneliti kepada beberapa pegawai Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Pangkalpinang bertujuan untuk mengetahui apa saja fenomena atau masalah yang ada pada objek penelitian.

Berikut adalah tabel hasil survei awal yang dilakukan kepada 10 orang pegawai Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Pangkalpinang.

Tabel I.5 Hasil Survei Awal kepada 10 Orang Pegawai pada Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Pangkalpinang

No	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
Kepemimpinan						
1	Pimpinan mampu memberitahu apa yang diharapkan pada bagian kerja saya.		2 (20%)	6 (60%)	2 (20%)	
2	Pimpinan mampu mengambil keputusan berdasarkan fakta dan peraturan yang berlaku di instansi.	2 (20%)	1 (10%)	4 (40%)	3 (30%)	
Iklim Organisasi						
3	Sangat jarang terjadi konflik di antara para pegawai yang berkaitan dengan pekerjaan.	1 (10%)	2 (20%)	4 (40%)		3 (30%)
4	Ketika ada kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan, antar pegawai saling membantu.			3 (30%)	4 (40%)	3 (30%)
Etos Kerja						
5	Orang harus bekerja secara konsisten untuk memenuhi tanggung jawabnya.		1 (10%)	4 (40%)	5 (50%)	
6	Bekerja memberikan kesempatan kepada seseorang untuk mandiri.	3 (30%)		6 (60%)	1 (10%)	
Kinerja						
7	Seluruh pegawai mampu menyelesaikan tugas kantor sesuai dengan target yang ditetapkan.		2 (20%)	4 (40%)	4 (40%)	
8	Kinerja pada instansi sudah sangat baik dan maksimal		2 (20%)	5 (50%)	3 (30%)	

Sumber : data diolah peneliti (2017)

Berdasarkan data pra survei yang dilakukan kepada 10 orang pegawai pada Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana kota pangkalpinangdidapat jawaban responden pada pertanyaan pertama distribusi jawaban responden lebih di dominasi pada kategori ragu-ragu berjumlah 6 responden (60%).

Berdasarkan jawaban responden pada pertanyaan kedua distribusi jawaban responden lebih dominan pada kategori ragu-ragu berjumlah 4 responden (40%), dan yang menjawab tidak setuju berjumlah 3 responden (30%). Berdasarkan jawaban responden pada pertanyaan ketiga distribusi jawaban responden lebih dominan pada kategori ragu-ragu berjumlah 4 responden (40%), dan yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 3 responden (30%).

Berdasarkan jawaban responden pada pertanyaan keempat distribusi jawaban responden lebih dominan tidak setuju berjumlah 4 responden (40%), pada kategori ragu-ragu berjumlah 3 responden (30%), dan yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 3 responden (30%). Berdasarkan jawaban responden pada pertanyaan kelima distribusi jawaban responden lebih dominan pada kategori tidak setuju berjumlah 5 responden (50%), dan yang menjawab ragu-ragu berjumlah 4 responden (40%).

Berdasarkan jawaban responden pada pertanyaan keenam distribusi jawaban responden lebih dominan pada kategori ragu-ragu berjumlah 6 responden (60%), dan masih ada yang menjawab tidak setuju yaitu satu responden (10%). Berdasarkan jawaban responden pada pertanyaan ketujuh distribusi jawaban responden lebih dominan pada kategori ragu-ragu berjumlah 4 responden (40%), dan yang menjawab tidak setuju berjumlah 4 responden (40%). Berdasarkan jawaban responden pada pertanyaan terakhir atau ke delapan distribusi jawaban responden lebih dominan pada kategori ragu-ragu berjumlah 5 responden (50%). Dan yang menjawab tidak setuju berjumlah 3 responden (30%).

Berdasarkan hasil jawaban responden menunjukkan bahwa masih banyak responden yang menjawab tidak setuju dan ragu-ragu sehingga dapat diduga bahwa terdapat masalah kepemimpinan, iklim organisasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Pangkalpinang. Maka hal inilah yang membuat peneliti tertarik untuk mengkaji dan meneliti lebih lanjut, dengan mengambil judul proposal penelitian “ **Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Pangkalpinang** ”.



1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran tentang kepemimpinan, iklim organisasi, etos kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Pangkalpinang?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Pangkalpinang?
3. Apakah iklim organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Pangkalpinang?
4. Apakah etos kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Pangkalpinang?
5. Apakah kepemimpinan, iklim organisasi dan etos kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Pangkalpinang?

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas maka dalam penelitian ini peneliti hanya menguraikan bagaimana pengaruh kepemimpinan,

iklim organisasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Pengendalian, dan Keluarga Berencana Kota Pangkalpinang.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan ruang lingkup permasalahan yang telah dirumuskan tersebut, maka tujuan dari penelitian ini diantaranya :

1. Memberikan gambaran tentang kepemimpinan, iklim organisasi, etos kerja dan kinerja pegawai.
2. Mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai
3. Mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai.
4. Mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai.
5. Mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh kepemimpinan, iklim organisasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini mencakup berbagai macam manfaat yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat dan memberikan kontribusi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan (manajemen) secara umum, khususnya manajemen sumber daya manusia, yang

berkaitan dengan masalah kepemimpinan, iklim organisasi, etos kerja dan kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis ini ditunjukkan bagi instansi terkait yaitu instansi pemerintah Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Pangkalpinang, supaya dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi instansi.

3. Manfaat Kebijakan

Gambaran penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kebijakan apa yang harus dilakukan oleh instansi pemerintah Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Pangkalpinang.

1.6. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini disusun dalam lima bab dengan tahapan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, pokok permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, pembatasan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menguraikan tentang teori-teori yang relevan dan mendukung pemecahan masalah yang sedang dibahas.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang langkah-langkah yang dilakukan dalam pemecahan masalah, mulai dari identifikasi masalah sampai pada penarikan kesimpulan dan saran.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Pangkalpinang dan memberikan jawaban serta penjelasan tentang hasil pengujian hipotesis yang diperoleh oleh peneliti.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini memuat kesimpulan mengenai pengaruh variabel-variabel ebas terhadap variabel terikat serta memberikan saran-saran yang diperlukan kepada pihak-pihak yang terlibat.