

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek penting yang tidak dapat terlepas dari organisasi. Sumber daya manusia juga dikatakan sebagai salah satu kunci yang menjadi penentu untuk perkembangan atau kemajuan suatu organisasi. Pada dasarnya, sumber daya manusia adalah seseorang yang dipekerjakan di dalam suatu organisasi yang akan dijadikan sebagai penggerak, pemikir dan perencana dalam pencapaian tujuan organisasi.

Rendahnya kualitas karyawan menjadikan penghambat dalam menjalankan visi dan misi organisasi. Usaha-usaha untuk meningkatkan kinerja para karyawan merupakan tantangan yang harus menjadi perhatian yang sangat penuh dari seorang pimpinan, karena keberhasilan dalam mencapai tujuan dan berjalanya suatu organisasi bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Menurut Setiyawan dan Waridin (2006) bahwa kinerja karyawan adalah hasil atau prestasi kerja dari seorang karyawan yang dilihat dan dinilai dari segi kualitas dan kuantitas melalui standar kerja yang ditentukan oleh pihak institusi atau suatu organisasi lainnya. Salah satu usaha organisasi dalam mempertahankan sumber daya manusia yaitu dengan mempertahankan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan perasaan dari seorang individu terhadap pekerjaannya saat ia mampu mencapai tujuan pekerjaan yang diinginkan. Kepuasan kerja dapat terlihat dari sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Ketika seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan terus berusaha semaksimal mungkin dengan kemampuan yang dimiliki untuk menjalankan tugas-tugasnya dengan baik. Freinberg dalam Arishanti dan Ritandiyono, (2005) mengemukakan bahwa, individu yang puas terhadap pekerjaannya akan mendorongnya untuk mengerjakan pekerjaan yang lebih baik. Hal ini juga tidak terlepas dari kepemimpinan yang ada di perusahaan ataupun organisasi tersebut, gaya kepemimpinan merupakan beberapa macam cara yang diterapkan oleh organisasi dan pemimpin untuk menjadikan karyawan yang bekerja di dalam organisasi lebih semangat dan menjadi lebih baik. Perilaku seorang pemimpin mampu memberikan dampak positif maupun dampak negatif terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Seperti halnya mengenai gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pimpinan di perusahaan. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan faktor penentu yang mampu mempengaruhi sikap, anggapan, dan perilaku seorang karyawan. Dengan demikian akan membuat peningkatan kepercayaan kepada pemimpin dan motivasi kerja untuk mencapai kinerja yang baik serta mengurangi konflik yang terjadi di dalam suatu organisasi.

Pencapaian tujuan organisasi juga tidak dapat terlepas dari adanya komunikasi. Komunikasi merupakan salah satu yang membuat aktivitas dasar manusia. Karena di dalam kehidupan, manusia membutuhkan orang lain untuk

saling menjalin hubungan satu sama lain. Dengan melakukan komunikasi yang baik maka akan mempermudah jalannya suatu pekerjaan sesuai dengan apa yang diharapkan. Apabila komunikasi dalam organisasi tidak mampu berjalan dengan baik, maka kemajuan organisasi akan mengalami penghambatan. Penelitian yang dilakukan Prabowo dalam Neves (2012) mengemukakan bahwa komunikasi yang terbuka antara pemimpin dan karyawan merupakan cara yang efektif dalam meningkatkan kinerja..

Puskesmas (Pusat Kesehatan Masyarakat) merupakan fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya. Pelayanan kesehatan masyarakat adalah pelayanan yang bersifat publik (public goods) dengan tujuan utama memelihara dan meningkatkan kesehatan serta mencegah penyakit tanpa mengabaikan penyembuhan penyakit dan pemulihan kesehatan. Sebagai pusat pelayanan tingkat pertama di wilayah kerjanya, puskesmas merupakan sarana pelayanan kesehatan pemerintah yang wajib dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan secara bermutu, terjangkau, adil dan merata. Sehingga Puskesmas menjadi tempat pertama masyarakat untuk mendapatkan pelayanan kesehatan.

Dalam penelitian yang dilakukan di Puskesmas Kabupaten Demak sebagai objek penelitian. Terdapat berbagai permasalahan yang hingga saat ini masih kurang penanganan dan sudah terjadi secara berlarut-larut. Kondisi kepemimpinan di Puskesmas Kabupaten Demak menerapkan gaya kepemimpinan yang

konvensional atau secara umum. Pemimpin di instansi tersebut belum mampu membuat perubahan dalam diri setiap individu yang bekerja dalam organisasi untuk mencapai kinerja yang tinggi. Menurut pernyataan beberapa karyawan yang bekerja di Puskesmas Kabupaten Demak, menyatakan bahwa kelemahan tingkat kinerja karyawan di dalam instansi tersebut disebabkan oleh kurangnya perhatian yang sangat penuh dari seorang pimpinan dan kurangnya komunikasi yang tercipta antara karyawan dengan pimpinan serta antar karyawan. Hal itu terlihat dengan adanya ketidaksesuaian struktur kerja seperti apa yang diharapkan oleh pihak organisasi. Bahkan keterbukaan karyawan selama berada ditempat kerja juga dirasa kurang. Hal tersebut tentu terlihat dari cara mereka berkomunikasi yang masih terbilang kurang. Jika keadaan seperti ini terjadi secara berlarut-larut dan di biarkan maka mengakibatkan tidak tersalurnya ide maupun gagasan dari karyawan mengenai organisasi. Bagaimana pun juga keberhasilan dari suatu organisasi terlihat dari hasil kerja seorang karyawannya. Jika dihubungkan dengan kepuasan kerja, karyawan juga tidak akan merasakan kepuasan selama berada di tempat kerja. Karena kenyamanan dan ketentraman karyawan merupakan tujuan dari organisasi maka dari itu seorang pimpinan berusaha sebisa mungkin untuk dapat memberikan yang terbaik bagi karyawan agar mereka juga dapat bekerja dan memberikan yang terbaik bagi organisasi.

Studi terdahulu yang dilakukan oleh Maharani (2013) menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan transformasional terbukti berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan, jadi apabila gaya kepemimpinan transformasional diterapkan dengan baik oleh pemimpin maka kinerja karyawan

juga akan mengalami peningkatan dan dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian lain yang bertolakan dengan penelitian sebelumnya dilakukan oleh Suspendy (2012) menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja secara langsung.

Gaya kepemimpinan transformasional yang mengutamakan komunikasi internal sebagai alternatif untuk mencapai kepuasan kerja dan kinerja karyawan di dalam sebuah organisasi. Pemimpin suatu organisasi akan lebih terbuka kepada bawahannya dalam setiap permasalahan yang terjadi dan lebih terbuka untuk mengembangkan ide untuk kemajuan suatu organisasi. Komunikasi internal yang lancar juga akan mengubah sikap keegoisan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Sehingga dalam penelitian ini ditulis dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komunikasi Internal Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja?
2. Bagaimana pengaruh komunikasi internal terhadap kepuasan kerja?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan?

4. Bagaimana pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis dan mendiskripsikan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja
2. Menganalisis dan mendiskripsikan pengaruh komunikasi internal terhadap kepuasan kerja
3. Menganalisis dan mendiskripsikan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan
4. Menganalisis dan mendiskripsikan pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan
5. Menganalisis dan mendiskripsikan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi instansi terkait, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadikan bahan pertimbangan dalam memperbaiki atau meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi ilmu pengetahuan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang lebih luas untuk meningkatkan kinerja di dalam suatu organisasi, dengan melalui pemimpin yang baik dan bertanggung jawab, serta dapat menciptakan komunikasi yang efektif dalam organisasi.