

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Puskesmas 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 (Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia nomor 75 Tahun 2014). Puskesmas merupakan sebuah tempat yang mengutamakan dan mengedepankan pelayanan masyarakat. Pelayanan yang baik ini sangat ditentukan oleh para pegawai yang bekerja puskesmas. Karena hal tersebut, seseorang yang bekerja di puskesmas harus dapat melayani pasien dengan baik dan tidak mengecewakan. Selain itu, pelayanan yang cepat dan tanggap juga sangat diperlukan puskesmas untuk dapat menangani pasien yang datang untuk melakukan pelayanan medis.

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) adalah suatu sarana pelayanan kesehatan yang menjadi andalan masyarakat, maka ketersediaan SDM dalam sistem kesehatan diperlukan untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat setinggi-tingginya, (Adisasmito, 2012). Upaya puskesmas dalam meningkatkan pelayanan yang lebih bermutu tidak terlepas dari peran sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Sumber daya manusia yang ada harus dikelola dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting bagi keberlangsungan puskesmas. Pengelolaan sumber

daya manusia perlu diarahkan pada suatu model yang dapat menarik seluruh potensi sumber daya manusia tersebut bagi kepentingan puskesmas atau dengan kata lain pengelolaan sumber daya manusia harus diarahkan dengan upaya untuk menggali potensi sumber daya manusia agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal bagi puskesmas. Selain kontribusi yang maksimal terhadap organisasi, anggota organisasi tentunya dituntut untuk memiliki komitmen terhadap organisasi tempat mereka berada.

Salah satu Puskesmas di Kebumen yaitu Puskesmas Buluspesantren 1. Puskesmas Buluspesantren 1 adalah sebuah organisasi sektor publik yang berfungsi sebagai Badan Layanan Umum Daerah yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Dalam kegiatan operasionalnya, puskesmas tidak bertujuan untuk mencari keuntungan, tetapi lebih mengutamakan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Agar Pegawai Puskesmas Buluspesantren 1 dapat memberikan kualitas pelayanan yang baik, pegawai di puskesmas perlu memiliki komitmen afektif yang tinggi.

Komitmen afektif menurut Munajah dan Purba (2018) adalah komitmen afektif merupakan sikap karyawan yang menunjukkan keterikatan karyawan pada perusahaan sehingga mengarahkan karyawan untuk berperilaku positif seperti berkeinginan untuk meraih tujuan perusahaan, menurunkan turnover serta tingkat absensi karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen afektif yang tinggi juga akan terdorong untuk bekerja keras, lebih berusaha, menunjukkan kinerja yang lebih tinggi sehingga memberikan kontribusi yang lebih terarah (Yukongdi & Shrestha, 2020). Berdasarkan observasi dan

wawancara yang dilakukan pada pegawai Puskesmas Buluspesantren 1 dapat dilihat bahwa para pegawai memiliki komitmen afektif yang tinggi, mereka merasa bangga dapat bekerja dan menjadi bagian dari organisasi (Puskesmas Buluspesantren 1), mereka juga berharap untuk tetap mejadi anggota organisasi, dan dapat ikut membantu mencapai tujuan organisasi ini, para pegawai juga ikut serta dalam membangun citra organisasi dengan ikut serta atau aktif mengikuti kegiatan yang diselenggarakan organisasi seperti sosialisasi kesehatan kepada masyarakat dengan sukarela.

Menurut Effendy (2015:8) Budaya organisasi didefenisikan sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi. Budaya Organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen afektif, hal ini dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan oleh Ade Solahudin (2023) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari budaya organisasi terhadap komitmen afektif. Hal ini berarti apabila semakin budaya organisasi maka komitmen afektif juga akan semakin tinggi.

Puskesmas Buluspesantren 1 memiliki budaya organisasi yang baik, hal ini dapat dijelaskan melalui visi dan misi yang jelas. Adanya visi dan misi yang jelas, secara tidak langsung memiliki arah dan tujuan jelas yang membentuk budaya organisasi yang baik. Selain memiliki visi dan misi yang jelas,

Puskesmas Buluspesantren 1 memiliki aktivitas organisasi yang terarah, dimana segala keputusan terkait organisasi dilakukan secara terbuka dan merupakan hasil kesepakatan bersama baik dari atasan maupun bawahan. Salah satu contoh aktivitas organisasi yang terarah pada Puskesmas Buluspesantren 1 yaitu organisasi memiliki jadwal kerja yang jelas dan terorganisasi.

Menurut Rivai (2019) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen afektif, hal ini dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan oleh Prayekti, Septyarini, dan Suryawan (2023) disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif Hal ini berarti apabila semakin tinggi tingkat disiplin kerja maka komitmen afektif juga akan semakin tinggi.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan pada pegawai Puskesmas Buluspesantren 1, disiplin kerja yang ada di Puskesmas Buluspesantren 1 sudah baik, namun dijumpai masih ada pegawai sering datang terlambat masuk kerja, ada pegawai bersikap pasif terhadap pekerjaan, ada pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Robbins (2017 : 262) gaya kepemimpinan transformasional adalah para pemimpin yang dapat memotivasi para pengikut untuk

melaksanakan dan mengelola kepentingan mereka sendiri untuk kepentingan organisasi dengan keramahan secara individual, stimulasi intelektual, dan pengaruh yang ideal semuanya akan menghasilkan upaya ekstra dari pekerja untuk efektivitas organisasi yang lebih baik. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen afektif, hal ini dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan oleh Pitriani Nasution (2018) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen afektif yang mana gaya kepemimpinan transformasional berperan dalam menjelaskan *outcome* organisasional seperti budaya organisasional yang menjelaskan kepemimpinan tersebut berdampak pada komitmen afektif. Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan pada pegawai Puskesmas Buluspesantren 1, gaya kepemimpinan transformasional yang ada di Puskesmas Buluspesantren 1 sudah baik, pimpinan terlihat berkharisma, dalam memberikan arahan juga mudah di pahami oleh para bawahannya sehingga dapat menyelesaikan masalah yang ada, memotivasi para bawahannya untuk meningkatkan komitmen terhadap organisasi, memberikan nasehat kepada para bawahannya untuk dapat meningkatkan kemampuan para bawahannya.

Berdasarkan fenomena diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen afektif (Studi pada Pegawai di UPTD Puskesmas Buluspesantren 1)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah komitmen afektif Pegawai di UPTD Puskesmas Buluspesantren 1 diduga dipengaruhi oleh budaya organisasi, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan transformasional. Berdasarkan uraian di atas maka pertanyaan dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen afektif pegawai di UPTD Puskesmas Buluspesantren 1?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap komitmen afektif pegawai di UPTD Puskesmas Buluspesantren 1?
3. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen afektif pegawai di UPTD Puskesmas Buluspesantren 1?
4. Apakah budaya organisasi, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan transformasional secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen afektif pegawai di UPTD Puskesmas Buluspesantren 1?

1.3 Batasan Masalah

Penulis menyadari adanya keterbatasan waktu dan kemampuan, maka penulis memberi batasan yang terfokus. Adapun batas-batas dalam penelitian ini adalah :

1. penelitian ini terbatas hanya kepada pegawai di UPTD Puskesmas Buluspesantren 1 yang berjumlah 47 orang.

2. Penelitian difokuskan pada budaya organisasi, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen afektif pegawai di UPTD Puskesmas Buluspesantren 1.

a. Komitmen Afektif

Komitmen afektif menurut Munajah dan Purba (2018) adalah komitmen afektif merupakan sikap karyawan yang menunjukkan keterikatan karyawan pada perusahaan sehingga mengarahkan karyawan untuk berperilaku positif seperti berkeinginan untuk meraih tujuan perusahaan, menurunkan turnover serta tingkat absensi karyawan. Komitmen afektif menurut Allen dan Mayer dalam Nurandini (2014) adalah sebagai berikut:

- 1) Keinginan untuk menjadi anggota organisasi.
- 2) Merasa memiliki keterlibatan dalam mencapai tujuan Perusahaan.
- 3) Keterkaitan secara emosional.
- 4) Membanggakan perusahaan kepada orang lain.

b. Budaya Organisasi

Menurut Effendy (2015:8) Budaya organisasi didefinisikan sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan

mencapai tujuan organisasi. Menurut Sulaksono Hari (2015: 14)

Indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut :

- 1) Inovatif memperhitungkan risiko,
- 2) Berorientasi pada hasil,
- 3) Berorientasi pada semua kepentingan pegawai,
- 4) Berorientasi detail pada tugas.

c. Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2019) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Mangkunegara dan Octorent (2015), indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja yaitu:

- 1) ketepatan waktu datang ke tempat kerja
- 2) ketepatan jam pulang ke rumah,
- 3) kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku,
- 4) penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan,
- 5) tanggung jawab dalam mengerjakan tugas,
- 6) melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya

d. Gaya kepemimpinan Transformasional

Menurut Robbins (2017 :262) gaya kepemimpinan transformasional adalah para pemimpin yang dapat memotivasi para pengikut untuk

melaksanakan dan mengelola kepentingan mereka sendiri untuk kepentingan organisasi dengan keramahan secara individual, stimulasi intelektual, dan pengaruh yang ideal semuanya akan menghasilkan upaya ekstra dari pekerja untuk efektivitas organisasi yang lebih baik. Ada beberapa indikator gaya kepemimpinan transformasional menurut Indra Kharis (2015) :

- 1) Kharisma
- 2) Motivasi Inspiratif
- 3) Stimulasi Intelektual
- 4) Perhatian yang Individual

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen afektif pegawai di UPTD Puskesmas Buluspesantren 1.
2. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen afektif pegawai di UPTD Puskesmas Buluspesantren 1.
3. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen afektif pegawai di UPTD Puskesmas Buluspesantren 1.
4. Mengetahui pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan transformasional secara bersama-sama terhadap komitmen afektif pegawai di UPTD Puskesmas Buluspesantren 1.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki manfaat teoritis dan praktis yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat penelitian ini secara teoritis antara lain:

- a. Menambah ilmu pengetahuan dan wawasan tentang perkembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia khususnya yang terkait dengan budaya organisasi, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen afektif.
- b. Menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang akan meneliti tentang pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen afektif.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini sebagai bahan masukan pada:

- a. Sebagai bahan masukan pada pegawai di UPTD Puskesmas Buluspesantren 1, untuk menentukan kebijakan tentang pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen afektif.
- b. Memberikan gambaran yang jelas bagi pegawai di UPTD Puskesmas Buluspesantren 1 mengenai pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen afektif.