

BAB I PENDAHULUAN

1. 1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, baik di sektor publik, swasta, maupun nirlaba. Kualitas sumber daya manusia tidak hanya diukur dari kompetensi teknis, tetapi juga dari kemampuan bekerja sama, tanggung jawab, dan motivasi dalam melaksanakan tugas. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik menurut Pangestu, dkk (2025) mencakup perencanaan, pengembangan, dan pembinaan tenaga kerja agar dapat memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memotivasi karyawan, dan mengarahkan perilaku mereka untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan.

Kinerja karyawan menjadi indikator utama efektivitas suatu organisasi. Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kemampuan, motivasi, lingkungan kerja, serta gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat menumbuhkan semangat kerja, meningkatkan tanggung jawab, dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dapat menyebabkan rendahnya disiplin, kurangnya motivasi, dan turunnya kualitas kerja. Kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan kemampuan mengarahkan bawahan, tetapi juga menyangkut cara pemimpin mempengaruhi, memotivasi, dan membangun hubungan dengan karyawan. Kepemimpinan yang efektif disebutkan oleh Muslimawati & Rahim (2023) berperan sebagai penggerak utama dalam mencapai keberhasilan organisasi karena mampu menciptakan rasa memiliki dan tanggung jawab bersama. Oleh karena itu, seorang pemimpin perlu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan karakteristik bawahan dan situasi yang dihadapi agar mampu menghasilkan kinerja yang optimal.

Teori *Path-Goal* yang dikemukakan oleh Robert House memberikan panduan bagi pemimpin untuk menyesuaikan perilakunya dengan kebutuhan karyawan dan kondisi kerja. Teori ini mengemukakan empat gaya kepemimpinan utama, yaitu direktif, suportif, partisipatif, dan berorientasi pada prestasi. Pemimpin berperan dalam membantu karyawan mencapai tujuan dengan memberikan arahan yang jelas, dukungan emosional, kesempatan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, serta tantangan untuk berprestasi lebih tinggi. Gaya kepemimpinan yang diterapkan akan mempengaruhi tingkat motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja individu. Apabila ditinjau dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Muslimawati, dkk (2023) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan *Path-Goal* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel mediasi. Sejumlah penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Azizah (2021) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan *Path-Goal* berpengaruh

positif terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui peningkatan motivasi dan keterlibatan kerja.

Yayasan Masyarakat Peduli Tuberkulosis (Yamali TB) adalah organisasi nirlaba yang bergerak dalam upaya pencegahan dan penanggulangan penyakit Tuberkulosis (TB) di Sulawesi Selatan. Yamali TB sebagai mitra pemerintah dan lembaga internasional berperan penting dalam mengimplementasikan program nasional eliminasi TB tahun 2030 sesuai dengan *Sustainable Development Goals* (SDGs) poin ketiga tentang kesehatan yang baik dan kesejahteraan. Dalam menjalankan kegiatannya, Yamali TB mengandalkan kerja sama tim, komunikasi terbuka, dan komitmen tinggi dari setiap karyawan. Namun, hasil observasi awal menunjukkan adanya permasalahan dalam penerapan kepemimpinan, seperti belum adanya *Standard Operating Procedure* (SOP) yang jelas, pembagian tugas yang kurang tegas, dan rendahnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan. Kondisi ini mengindikasikan perlunya evaluasi terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan Yamali TB dalam kaitannya dengan kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui gambaran gaya kepemimpinan direktif, suportif, partisipatif, dan orientasi prestasi terhadap kinerja karyawan di Yayasan Masyarakat Peduli Tuberkulosis (Yamali TB) Kota Makassar Tahun 2025. Pendekatan kualitatif digunakan untuk memahami secara mendalam bagaimana pemimpin menjalankan perannya dalam konteks organisasi sosial yang berbasis kerja tim. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori kepemimpinan dalam organisasi nirlaba, serta menjadi bahan pertimbangan praktis bagi lembaga sosial dan kesehatan dalam membangun sistem kepemimpinan yang efektif dan adaptif terhadap dinamika kerja.

1. 2. Rumusan Masalah

Bagaimana gambaran gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Yayasan Masyarakat Peduli Tuberkulosis (Yamali TB) Kota Makassar Tahun 2025?

1. 3. Tujuan Penelitian

1. 3. 1. Tujuan Umum Penelitian

Tujuan umum penelitian ini untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Yayasan Masyarakat Peduli Tuberkulosis (Yamali TB) Kota Makassar Tahun 2025.

1. 3. 2. Tujuan Khusus Penelitian

- a. Untuk mengetahui gambaran gaya kepemimpinan direktif terhadap kinerja karyawan Yayasan Masyarakat Peduli Tuberkulosis (Yamali TB) Kota Makassar Tahun 2025
- b. Untuk mengetahui gambaran gaya kepemimpinan suportif terhadap kinerja karyawan Yayasan Masyarakat Peduli Tuberkulosis (Yamali TB) Kota Makassar Tahun 2025

- c. Untuk mengetahui gambaran gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan Yayasan Masyarakat Peduli Tuberkulosis (Yamali TB) Kota Makassar Tahun 2025
- d. Untuk mengetahui gambaran gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan Yayasan Masyarakat Peduli Tuberkulosis (Yamali TB) Kota Makassar Tahun 2025

1. 4. Manfaat Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa:

1. Manfaat Ilmiah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan referensi atau bahan bacaan guna menambah pengetahuan untuk peneliti selanjutnya.

2. Manfaat Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rekomendasi bagi kantor Yayasan maupun lembaga yang berada pada bidang kesehatan dalam mendapatkan gambaran tentang gambaran gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

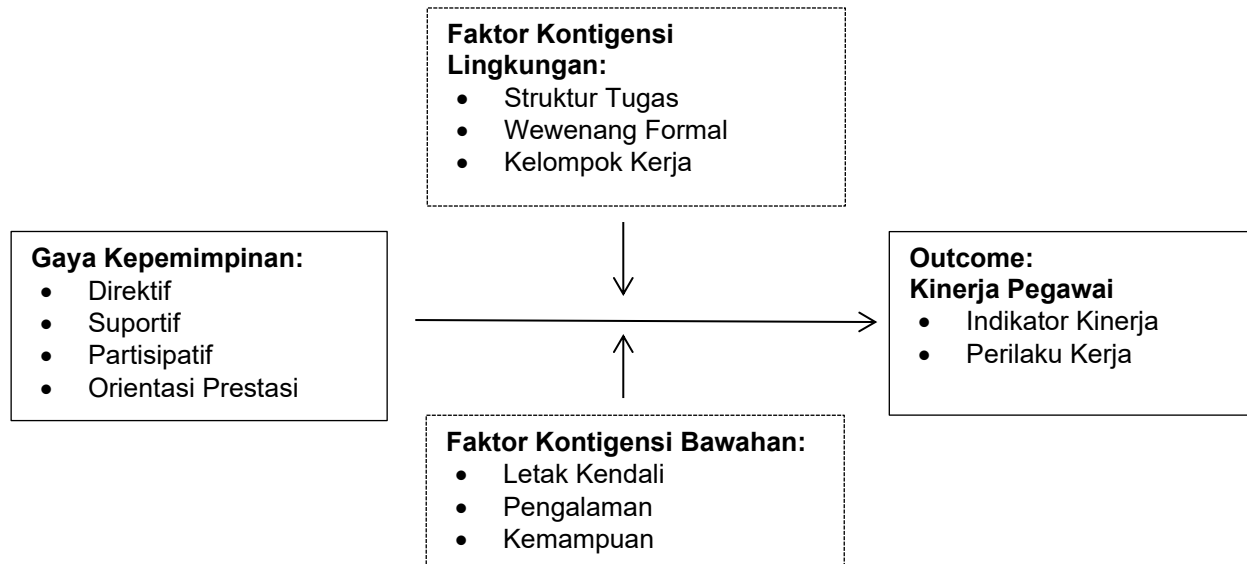
3. Manfaat Bagi Peneliti

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat meningkatkan keterampilan, kemampuan dan pemahaman dalam bidang karya tulis ilmiah, serta menambah wawasan mengenai gambaran gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan khususnya di Yayasan Masyarakat Peduli Tuberkulosis (YAMALI TB) Kota Makassar.

4. Manfaat Bagi Informan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi bagi informan akan gambaran tentang gambaran gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Yayasan Masyarakat Peduli Tuberkulosis (YAMALI TB) Kota Makassar.

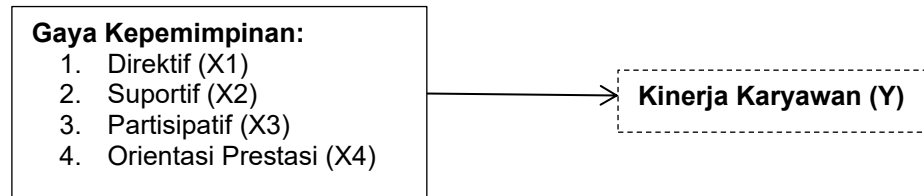
1. 5. Kerangka Teori



Gambar 1. 5 Kerangka Teori Penelitian
Robert House (1996)

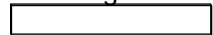
1. 6. Kerangka Konsep

Berdasarkan konsep pemikiran yang dikemukakan, maka kerangka konsep dalam penelitian ini dapat gambarkan sebagai berikut:

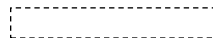


Gambar 1. 6 Kerangka Konsep Penelitian

Keterangan:



Variabel Independen



Variabel Dependen



Kemungkinan Hubungan

1. 7. Definisi Konseptual

1. 7. 1. Gaya Kepemimpinan Direktif

Gaya kepemimpinan direktif adalah pendekatan kepemimpinan yang menekankan pada penetapan tujuan dan harapan bagi karyawan, disertai dengan arahan dan instruksi yang jelas. Dalam penelitian ini, gaya kepemimpinan direktif dijelaskan melalui lima indikator utama pemimpin menetapkan standar penyelesaian tugas, memberikan penjelasan rinci tentang apa yang perlu dilakukan, menunjukkan ketegasan dalam pengambilan keputusan, jarang mempertimbangkan pendapat karyawan, dan menempatkan seluruh keputusan pada otoritas pemimpin.

1. 7. 2. Gaya Kepemimpinan Suportif

Gaya kepemimpinan suportif adalah pendekatan yang berfokus pada membangun hubungan interpersonal yang positif dengan karyawan, sambil memperhatikan kebutuhan individu maupun kelompok. Dalam penelitian ini, gaya kepemimpinan suportif dijabarkan melalui lima indikator utama pemimpin menjaga hubungan baik dengan karyawan, memberikan solusi atas permasalahan kerja yang dihadapi karyawan, memberikan apresiasi saat karyawan menunjukkan kinerja yang baik, menangani konflik antar karyawan dengan perhatian yang serius, serta bersikap ramah dan mudah diakses.

1. 7. 3. Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Gaya kepemimpinan partisipatif adalah pendekatan yang mendorong keterlibatan aktif karyawan dalam memberikan ide dan berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan. Dalam penelitian ini, gaya kepemimpinan partisipatif dijelaskan melalui lima indikator pemimpin menerima dan mempertimbangkan masukan dari karyawan, memberikan dukungan ketika karyawan menghadapi kesulitan dalam pekerjaan, berdiskusi untuk mencapai keputusan bersama, melibatkan karyawan dalam setiap kegiatan, serta memberikan apresiasi kepada karyawan yang berhasil menyelesaikan tugas dengan baik.

1. 7. 4. Gaya Kepemimpinan Orientasi Prestasi

Gaya kepemimpinan berorientasi pada prestasi adalah pendekatan yang fokus pada pencapaian tujuan organisasi melalui peningkatan kinerja. Dalam penelitian ini, gaya kepemimpinan ini diukur melalui lima indikator pemimpin menetapkan ekspektasi tinggi agar karyawan memberikan performa terbaik, memberikan penghargaan atas pencapaian yang memuaskan, menawarkan tugas yang menantang, mendorong karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, serta memberikan apresiasi kepada karyawan yang menunjukkan kinerja unggul.

1. 7. 5. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan mengacu pada upaya serta hasil yang dicapai oleh individu dalam organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang mereka emban. Evaluasi kinerja karyawan didasarkan pada teori Robbins (2006), yang mencakup aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas penggunaan sumber daya, dan kemandirian. Aspek-aspek tersebut digunakan sebagai indikator variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini

BAB II METODE PENELITIAN

2. 1. Jenis dan Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan desain penelitian deskriptif yang memberikan gambaran terkait gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Yayasan Masyarakat Peduli Tuberkulosis Kota Makassar (Munir, dkk., 2022).

2. 2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Yayasan Masyarakat Peduli Tuberkulosis (Yamali TB) Kota Makassar. Lokasi ini dipilih karena sebelumnya belum pernah dilakukan penelitian mengenai gambaran gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Yayasan Masyarakat Peduli Tuberkulosis (Yamali TB) Kota Makassar. Adapun waktu pelaksanaan penelitian dilaksanakan pada bulan November 2024 sampai dengan bulan Januari 2025.

2. 3. Informan Penelitian

Informan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Yayasan Masyarakat Peduli Tuberkulosis (Yamali TB) Kota Makassar sebanyak 15 orang. Adapun informan terdiri atas berbagai jabatan, yakni sekretaris, bendahara, manager kasus sebanyak 6 orang, penanggung jawab divisi yang terdiri atas divisi program, divisi keuangan, divisi litbang dan data, divisi barang dan jasa, divisi *fundraising* dan kemitraan, divisi advokasi komunikasi serta divisi medis dan kebencanaan.

Peneliti melakukan wawancara mendalam dengan informan selama 4 hari dengan menggunakan pedoman wawancara di Yamali TB Kota Makassar. Hasil wawancara dengan informan direkam menggunakan Hp kemudian peneliti merangkum dan mengekstrak inti data hasil wawancara dalam bentuk kutasi secara tertulis di laptop. Kutasi yang dimasukkan hanya beberapa dengan menyortir jawaban informan yang representatif, kuat dan relevan. Setelah itu, peneliti menganalisa data dengan teknik konten analisis untuk mengidentifikasi pola, tema atau hubungan dalam data kualitatif berupa teks secara sistematis dan objektif kemudian disajikan dalam bentuk kutasi dan membandingkan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya melalui jurnal online.

2. 4. Instrumen Penelitian

Adapun instrumen penelitian dalam mendapatkan jawaban yang sesuai dengan tujuan dilakukannya penelitian.

2. 4. 1. Pedoman Wawancara

Pedoman wawancara merupakan suatu alat atau *instrument* yang digunakan dalam pengumpulan data yang berisi daftar pertanyaan yang telah disusun secara sistematis yang akan dijawab oleh informan berdasarkan apa yang diketahui ataupun dialaminya.

2. 4. 2. Alat tulis

Alat tulis digunakan dalam menulis jawaban informan selama penelitian dilaksanakan. Alat tulis tersebut berupa pulpen yang digunakan oleh peneliti untuk mencatat jawaban dari informan dan catatan kecil yang digunakan untuk mencatat hal-hal penting.

2. 4. 3. Hp

Hp digunakan sebagai alat dalam mendokumentasikan kegiatan serta merekam suara informan yang dilakukan selama berlangsungnya penelitian.

2. 4. 4. Laptop

Laptop digunakan sebagai alat dalam menginput dan mengolah data berdasarkan dari jawaban informan

2. 5. Pengumpulan Data

2. 5. 1 Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh melalui *indepth interview* atau wawancara mendalam serta observasi kepada informan yakni karyawan Yayasan Masyarakat Peduli Tuberkulosis Kota Makassar.

2. 5. 2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari catatan atau dokumen yang berhubungan penelitian. Data ini berupa profil Yayasan Masyarakat Peduli Tuberkulosis Kota Makassar.

2. 6. Analisis dan Penyajian Data

Proses analisis dilakukan dengan teknik konten analisis untuk mengidentifikasi pola, tema atau hubungan dalam data kualitatif yang dapat berupa teks, gambar, video maupun audio secara sistematis dan objektif. Hal ini dilakukan untuk menarik kesimpulan dan pemahaman dari data yang telah dikumpulkan.

Analisa data kemudian disajikan dalam bentuk kutasi. Kutasi adalah kutipan pernyataan informan dalam bentuk asli dari kalimat atau dialog yang disampaikan. Kalimat atau dialog tersebut dapat disajikan sebagai bagian kalimat apabila tidak terlalu panjang ataupun terpisah dalam paragraf tersendiri apabila cukup panjang.

Pengumpulan data dilakukan dengan menjamin derajat kepercayaan data sehingga dilakukan Triangulasi data, yakni:

1. Triangulasi sumber berarti membandingkan ulang derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui sumber yang berbeda antara informan yang satu dengan informan yang lainnya. Sumber yang dimaksudkan adalah manager kasus, karyawan dan telaah dokumen.
2. Triangulasi metode adalah cara yang digunakan untuk memperoleh atau mengumpulkan suatu informasi, yakni wawancara mendalam, observasi dan telaah dokumen.