

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Kesehatan merupakan salah satu elemen yang sangat penting dikarenakan menyangkut kesejahteraan masyarakat. Merujuk pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 47 Tahun 2016 Tentang Fasilitas Pelayanan Kesehatan menyatakan bahwa setiap Pemerintah Daerah Kota/Kabupaten wajib untuk menyediakan minimal satu fasilitas pelayanan kesehatan seperti pusat kesehatan masyarakat atau biasa disebut dengan Puskesmas. Puskesmas merupakan suatu fasilitas pelayanan kesehatan pada daerah tertentu yang berkontribusi untuk mengupayakan kesehatan masyarakat sehingga kesejahteraan masyarakat dapat diwujudkan. Hal ini dapat dilakukan dengan melaksanakan program kesehatan melalui cara preventif, promotif, kuratif, dan rehabilitatif.

Salah satu daerah yang telah mewujudkan pembangunan kesehatan dengan adanya Puskesmas Kwadungan adalah Ngawi. Puskesmas Kwadungan merupakan salah satu puskesmas terbesar di Kabupaten Ngawi yang beroperasi selama 24 jam. Puskesmas ini mencakup 14 wilayah yang meliputi Desa Mojomanis, Desa Budug, Desa Karangsono, Desa Banget, Desa Kwadungan, Desa Warukkalong, Desa Simo, Desa Sumengko, Desa Tirak, Desa Purwosari, Desa Dinden, Desa Kendung, Desa Pojok, dan Desa Jenangan. Pembangunan kesehatan yang optimal maka perlu memperhatikan sumber daya manusia (SDM). Hal ini dikarenakan SDM mempunyai peranan yang sangat besar terhadap sebuah organisasi terutama dalam pencapaian tujuan. Sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan yang berkaitan dengan tenaga kerja pada organisasi tertentu secara efektif dan efisien supaya dapat mewujudkan tujuan organisasi. Hasibuan (2017:10) berpendapat bahwa sumber daya manusia merupakan suatu ilmu yang mengelola hubungan maupun peranan pegawai supaya efektif dan efisien untuk mewujudkan tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat. Keberhasilan sebuah organisasi ditentukan pada kegiatan pemanfaatan sumber daya manusianya dengan baik (Kusdyah, Ike Rachamawati 2008:10).

Puskesmas Kwadungan beberapa bulan ini sedang menghadapi fenomena berkaitan dengan ketidakhadiran/absensi pegawai. Data absensi pegawai di Puskesmas Kwadungan pada Tabel 1.1.sebagai berikut:

Tabel 1.1.  
Data Absensi Pegawai Puskesmas Kwadungan

No	Bulan	Tahun	Total Pegawai	Total Hari Kerja	Absensi Pegawai	Presentase
1	Sep	2020	80	26	14	0,67%
2	Okt	2020	80	27	16	0,74%
3	Nov	2020	80	26	24	1,87%
4	Des	2020	80	23	42	2,28%
5	Jan	2021	80	25	56	2,8%
6	Feb	2021	80	23	62	3,37%

Sumber : Data Puskesmas Kwadungan Ngawi (2020-2021)

Berdasarkan tabel 1.1. dapat diketahui bahwa tingkat absensi pegawai pada Puskesmas Kwadungan selama enam bulan terakhir mengalami kenaikan. Pada bulan September 2020 hingga Februari 2021 mengalami kenaikan yang cukup signifikan terutama tiga bulan terakhir yaitu bulan Desember sebesar 2,28%, Januari sebesar 2,8%, dan paling tinggi terjadi pada bulan Februari 3,37%. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Kepala UPDT Puskesmas Kwadungan drg. Rika Wandansari peningkatan absensi pegawai dikarenakan faktor kelelahan baik secara mental maupun fisik atau biasa disebut *burnout*. Tuntutan kerja yang tinggi dalam melakukan pekerjaan akan menyebabkan munculnya *burnout* pada pegawai. Kondisi ini sangat merugikan organisasi karena dapat menghambat pelaksanaan operasional organisasi terutama dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat sekitarnya.

Dalam mewujudkan program pelayanan kesehatan yang optimal Puskesmas Kwadungan perlu memperhatikan *work engagement* pegawai, karena *work engagement* mempunyai peran yang cukup besar dalam instansi untuk mewujudkan tercapainya tujuan organisasi. Schaufeli dkk. (2002) berpendapat bahwa *work engagement* merupakan suatu situasi pikiran secara positif dengan ditandai adanya semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penyerapan kerja (*absorption*). Pegawai dengan *work engagement* tinggi akan menunjukkan diri kepada organisasi. Namun, jika pegawai dengan *work engagement* rendah akan

cenderung menarik diri terhadap perannya dalam organisasi dan menjauhi keterlibatan diri, kognitif, dan keterikatan emosional pada pekerjaan (Truss, dkk., 2013).

Kepemimpinan berperan penting dalam menciptakan *work engagement* pegawai dalam sebuah organisasi. Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang dimiliki seseorang dalam mempengaruhi tindakan orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Ghadi dkk. (2013) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi secara signifikan terhadap keterikatan kerja. Pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang dapat memotivasi para pegawainya dalam bekerja untuk mencapai prestasi dan aktualisasi diri pada sebuah tujuan sehingga bukan hanya berdasarkan pada kepentingan pribadi jangka pendek serta perasaan yang aman (Ivancevich dkk, 2006:213).

Selain kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja merupakan penyebab *work engagement* pegawai (Dewantara & Wulanyani, 2019). Menurut Kreitner dkk. (2005:23) menyatakan bahwa kepuasan kerja dianggap sebagai efektivitas terhadap beragam aspek yang terdapat pada pekerjaan yang ditimbulkan karena adanya dorongan, keinginan, tuntutan, dan harapan pegawai pada pekerjaan sehingga menimbulkan perasaan senang, puas dan tidak puas. Rayton dan Yalabik (2014) berpendapat bahwa keterikatan kerja akan cenderung terjadi jika pegawai merasa organisasi tempat bekerja telah melakukan pemenuhan terhadap kewajiban sehingga menimbulkan perasaan puas dalam pekerjaannya.

Kepercayaan merupakan elemen yang paling mendasar pada kepemimpinan (Drinks & Skarlicki, 2004). Menurut Robbins & Judge (2008:97), kepercayaan merupakan suatu pengharapan yang positif bahwa orang lain tidak melakukan perilaku yang oportunistik secara pernyataan, perbuatan maupun keputusan. Ahmed (2011) berpendapat bahwa pegawai yang mempunyai tingkat kepercayaan yang tinggi pada pemimpin akan rela bekerja dan menerima segala tuntutan pemimpin tanpa membingungkan hak serta kepentingannya sehingga *work engagement* pegawai akan cenderung tinggi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Pradhana & Hendra (2019) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi peran seorang pemimpin dalam memotivasi pegawai akan meningkatkan *work engagement* pegawai. Sebaliknya, semakin rendah peran pemimpin dalam memotivasi pegawai akan menurunkan *work engagement* pegawai. Kepuasan kerja juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Apabila pegawai merasakan kepuasan terhadap pekerjaan maka akan memaksimalkan tugas dan tanggungjawabnya dengan meningkatkan *work engagement* yang tinggi. Sebaliknya, pegawai yang tidak merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya akan cenderung mempunyai tingkat *work engagement* yang rendah. Selain itu, kepercayaan kepada pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Semakin tinggi tingkat kepercayaan pegawai kepada pemimpin maka akan meningkatkan *work engagement* para pegawai. Namun, jika tingkat kepercayaan pegawai kepada pemimpin rendah maka *work engagement* pegawai juga akan cenderung rendah.

Berdasarkan latar belakang, maka judul penelitian dirumuskan sebagai berikut: **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, dan Kepercayaan Kepada Pemimpin terhadap Work Engagement Pada Pegawai Puskesmas Kwadungan Ngawi”**.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang, maka permasalahan yang dapat dirumuskan pada penelitian ini, meliputi :

1. Apakah kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan kepercayaan kepada pemimpin berpengaruh secara simultan terhadap *work engagement* pada pegawai Puskesmas Kwadungan Ngawi?
2. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan positif terhadap *work engagement* pada pegawai Puskesmas Kwadungan Ngawi?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap *work engagement* pada pegawai Puskesmas Kwadungan Ngawi?

4. Apakah kepercayaan kepada pemimpin berpengaruh signifikan positif terhadap *work engagement* pada pegawai Puskesmas Kwadungan Ngawi?

### 1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah, maka tujuan dilakukan penelitian ini sebagai berikut :

1. Menguji signifikansi pengaruh secara simultan kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan kepercayaan kepada pemimpin terhadap *work engagement* pada pegawai Puskesmas Kwadungan Ngawi.
2. Menguji signifikansi pengaruh positif kepemimpinan transformasional terhadap *work engagement* pada pegawai Puskesmas Kwadungan Ngawi.
3. Menguji signifikansi pengaruh positif kepuasan kerja terhadap *work engagement* pada pegawai Puskesmas Kwadungan Ngawi.
4. Menguji signifikansi pengaruh positif kepercayaan kepada pemimpin terhadap *work engagement* pada pegawai Puskesmas Kwadungan Ngawi.

### 1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan dapat dijadikan sebagai literatur untuk peneliti selanjutnya terutama mengenai kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, kepercayaan kepada pemimpin, dan *work engagement*.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Universitas

Dengan adanya penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi ilmu pengetahuan terutama yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, kepercayaan kepada pemimpin, dan *work engagement* pegawai.

- b. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini bisa memberikan pengalaman dan tambahan pemahaman terkait teori tentang kepemimpinan

transformasional, kepuasan kerja, kepercayaan kepada pemimpin, dan *work engagement* pegawai secara lebih detail dan mendalam.

c. Bagi Instansi

Dengan adanya penelitian ini diharapkan bisa dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk instansi pemerintah terutama dalam melakukan perbaikan hingga pengembangan terkait permasalahan kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, kepercayaan kepada pemimpin, dan *work engagement* pegawai.

### **1.5. Sistematika Penulisan Skripsi**

Penulisan dalam penelitian ini terdiri dari lima bab, pada setiap bab memiliki peran yang sangat penting dan memiliki hubungan yang sangat erat mulai bab satu hingga bab lima. Sistematika penulisan ini diharapkan mampu dijadikan pedoman dalam melakukan penulisan penelitian secara sistematis. Gambaran secara rinci terkait penulisan penelitian sebagai berikut :

#### **BAB 1 : PENDAHULUAN**

Bab pendahuluan ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

#### **BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab tinjauan pustaka ini berisi tentang landasan teori, pengaruh antar variabel, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, dan model penelitian pada penelitian ini.

#### **BAB 3 : METODE PENELITIAN**

Bab metode penelitian ini berisi tentang desain penelitian, identifikasi, definisi operasional, dan pengukuran variabel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel, dan teknik penyampelan, serta analisis data.

#### **BAB 4 : ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab pembahasan ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian, deskripsi data, hasil analisis data, dan pembahasan.

**BAB 5 : SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN**

Bab ini berisi tentang simpulan, keterbatasan, dan saran berdasarkan pada hasil pembahasan yang telah diperoleh.