

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kesehatan merupakan salah satu pilar fundamental dalam pembangunan sumber daya manusia. Sebagaimana tercermin dalam Indeks Pembangunan Manusia (IPM), kesehatan menjadi dimensi utama yang menentukan kualitas hidup masyarakat. Kabupaten Karo pada tahun 2024 mencatatkan IPM sebesar 77,49, meningkat 0,61 poin atau 0,79 persen dibandingkan tahun sebelumnya yang berada pada angka 76,88. Prestasi ini menunjukkan bahwa Kabupaten Karo telah berada pada jalur yang tepat dalam meningkatkan kesejahteraan warganya. Namun, IPM yang baik tidak dapat dipisahkan dari kualitas pelayanan kesehatan yang optimal. Pelayanan publik di sektor kesehatan yang prima hanya dapat diwujudkan apabila didukung oleh sumber daya manusia aparatur yang unggul, profesional, dan berkinerja tinggi.

Dinamisnya tuntutan masyarakat terhadap layanan kesehatan yang cepat, mudah diakses, dan bermutu menuntut transformasi fundamental dalam birokrasi kesehatan. Dinas Kesehatan Kabupaten Karo sebagai leading sector pembangunan kesehatan daerah menghadapi tantangan besar. Pemerintah Kabupaten Karo telah menetapkan target ambisius, seperti tercapainya status Universal Health Coverage (UHC) per 1 September 2025 yang menjamin layanan kesehatan bagi sekitar 432.433 jiwa atau mayoritas penduduk tanpa hambatan administrasi. Selain itu, terdapat target percepatan penurunan stunting dari 17,6 persen pada 2024 menjadi 16 persen pada akhir 2025. Target-target strategis ini menuntut Dinas Kesehatan Kabupaten Karo untuk mengoptimalkan kinerja seluruh pegawainya.

Namun demikian, realitas di lapangan menunjukkan bahwa kinerja pegawai di lingkup Dinas Kesehatan Kabupaten Karo masih menghadapi berbagai kendala. Jika tidak segera diatasi, permasalahan ini dapat menghambat pencapaian seluruh target prioritas pembangunan kesehatan di Kabupaten Karo.

Berbagai faktor diduga mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Kesehatan, baik yang berasal dari lingkungan kerja (eksternal) maupun dari persepsi dan sikap individu (internal). Dua faktor utama yang sering dikaji adalah dukungan organisasi (*organizational support*) dan kepemimpinan transformasional (*transformational leadership*). Dukungan organisasi (*perceived organizational support*) mengacu pada keyakinan pegawai bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Pegawai yang merasakan dukungan tinggi dari organisasi akan merasa dihargai, diperhatikan, dan didorong untuk memberikan kinerja terbaik. Sebaliknya, jika pegawai merasa diabaikan atau dianggap sebagai alat produksi semata, semangat dan loyalitas mereka akan menurun.

Sementara itu, kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mampu memberikan arah, menginspirasi, mendorong inovasi, serta memberdayakan bawahan untuk berkontribusi secara maksimal dalam organisasi. Pemimpin transformasional tidak hanya memberi perintah, tetapi juga memberikan teladan. Mereka mendorong bawahan untuk melampaui kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi dan mengembangkan kapasitas diri. Dalam konteks Dinas Kesehatan Kabupaten Karo yang tengah menghadapi berbagai program percepatan (UHC, penurunan stunting, integrasi layanan

primer), kepemimpinan yang transformatif menjadi sangat krusial. Semakin baik kepemimpinan transformasional, semakin meningkat pula kinerja pegawai.

Selain dukungan organisasi dan kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan prediktor penting bagi kinerja pegawai. Kepuasan kerja mencerminkan sikap emosional pegawai terhadap pekerjaannya, sejauh mana mereka menyukai atau tidak menyukai aspek-aspek pekerjaan. Pegawai yang puas akan menunjukkan antusiasme, dedikasi, dan upaya ekstra. Namun demikian, menarik untuk dicermati bahwa kepuasan kerja tidak terbentuk secara spontan. Kepuasan kerja seringkali merupakan konsekuensi dari bagaimana organisasi memperlakukan pegawainya dan bagaimana pemimpin menginspirasi mereka. Dengan kata lain, hubungan antara dukungan organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai mungkin tidak bersifat langsung (*direct effect*), melainkan melalui mekanisme perantara dalam hal ini kepuasan kerja.

Logika hubungannya sebagai berikut: Pegawai yang merasakan dukungan penuh dari organisasi dan memiliki pemimpin yang transformatif cenderung merasa dihargai, termotivasi, dan puas dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja yang tinggi kemudian mendorong mereka untuk bekerja lebih produktif karena mereka melihat keberhasilan organisasi sebagai keberhasilannya sendiri. Oleh karena itu, kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening yang memediasi pengaruh dukungan organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. Model ini penting untuk diuji karena jika pengaruh langsung dukungan organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja hanya lemah atau tidak signifikan, namun pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja

signifikan, maka intervensi manajerial yang paling tepat adalah memperkuat kepuasan kerja pegawai terlebih dahulu.

Meskipun telah banyak penelitian sebelumnya yang mengkaji hubungan antara dukungan organisasi, kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai, masih terdapat beberapa kesenjangan penelitian (*research gap*). Pertama, sebagian besar penelitian dilakukan pada perusahaan swasta atau instansi di kota-kota besar, sementara konteks dinas kesehatan di kabupaten (terutama daerah dengan karakteristik budaya lokal seperti Karo) masih sangat terbatas. Kedua, penelitian yang secara spesifik menguji kepuasan kerja sebagai variabel intervening dalam hubungan dukungan organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di dinas kesehatan belum banyak ditemukan. Ketiga, studi kasus pada Dinas Kesehatan Kabupaten Karo belum pernah dilakukan dengan model mediasi seperti ini. Padahal, hasil penelitian akan memberikan implikasi praktis yang penting bagi Kepala Dinas Kesehatan serta pejabat terkait untuk merumuskan kebijakan peningkatan kinerja pegawai secara berbasis bukti.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Dinas Kesehatan Kabupaten Karo maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berhubungan dengan fenomena tersebut dengan judul **“Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Karo”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat diidentifikasi masalah yang diteliti pada Dinas Kesehatan Kabupaten Karo sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Karo masih perlu banyak perbaikan untuk mencapai hasil yang maksimal.
2. Masih perlunya peningkatan dukungan organisasi bagi pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Karo.
3. Kepemimpinan Transformasional pada Dinas Kesehatan Kabupaten Karo masih perlu untuk diperbaiki guna memotivasi dan mendorong semangat kerja setiap pegawai.
4. Kepuasan Kerja pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Karo belum terpenuhi dengan semestinya.

1.3 Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan waktu dan sumber daya serta untuk memperjelas arah penelitian, maka peneliti membatasi masalah hanya pada Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Karo. Karena banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja, maka peneliti membatasi masalah hanya pada Dukungan Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Kepuasan Kerja.

1.4 Rumusan Masalah

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: