

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dinas kesehatan adalah unsur pelaksanaan pemerintah dalam bidang kesehatan dan dipimpin oleh seorang kepala dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala daerah melalui sekretaris daerah. Dinas kesehatan memiliki tugas, fungsi dan tanggung jawab untuk melaksanakan sebagian urusan daerah dalam bidang kesehatan untuk menunjang tercapainya kesejahteraan masyarakat dalam bidang kesehatan dan melakukan tugas pembantuan sesuai dengan bidangnya.

Pelayanan publik pada dasarnya menyangkut aspek kehidupan yang sangat luas. Dalam kehidupan bernegara, maka pemerintah memiliki fungsi memberikan berbagai pelayanan publik yang diperlukan oleh masyarakat, mulai dari pelayanan dalam bentuk pengaturan ataupun pelayanan-pelayanan lain dalam rangka memenuhi kebutuhan masyarakat dalam bidang pendidikan, kesehatan, utilitas, dan lainnya. (Mohammad, 2003).

Undang-undang Republik Indonesia No 36 th 2009 tentang kesehatan “bahwa kesehatan ialah hak Asasi manusia dan salah satu unsur kesejahteraan yang harus diwujudkan sesuai dengan cita-cita bangsa Republik Indonesia sebagaimana yang dimaksud dalam pancasila dan UU Negara RI tahun 1945, Serta peraturan Menteri kesehatan Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2018 tentang pengawasan dibidang kesehatan.

Permasalahan Gizi ialah permasalahan dalam siklus kehidupan yang sangat kompleks dan penting untuk segera ditangani hal ini dapat terjadi mulai dari bayi masih dalam kandungan, balita, remaja, bahkan sampai dengan lanjut usia. masalah gizi dapat terjadi pada seluruh kelompok umur, permasalahan gizi pada satu kelompok umur tertentu berpengaruh pada status gizi pada periode siklus kehidupan berikutnya (republic Indonesia 2012).

Indonesia mempunyai masalah Gizi yang cukup berat yang ditandai dengan banyaknya kasus Gizi buruk pada anak balita. Balita pendek (stunting) adalah masalah kurang Gizi kronis sehingga berdampak gagal tumbuh pada tubuh dan otak akibat kekurangan Gizi dalam waktu yang lama. Akibatnya anak tumbuh lebih pendek dari anak normal seusianya dan memiliki keterlambatan dalam berfikir.

Stunting merupakan permasalahan yang semakin banyak ditemukan di Negara-negara berkembang termasuk Di Indonesia, Masalah ini tergolong masalah yang serius. Berdasarkan laporan yang dikeluarkan UNICEF terdapat 7,8 juta anak menderitastunting, danIndonesia masuk ke dalam 5 besar Negara dengan jumlah anak yang mengalami stunting tinggi (UNICEF, 2007) riskesdas 2010, secara nasional prelevansi atau jumlah orang yang mengalami kependekan pada anak umur 2 sampai 5 tahun di Indonesia yaitu 35,6 % yang terdiri dari 15,1 % sangat pendek dan 20% pendek.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti di Dinas kesehatan kabupaten jombang angka stunting di jombang masih tinggi mencapai 25,9 %, data tersebut berdasarkan hasil pemantauan status gizi tahun

2022 yang dilakukan seluruh pukesmas di kabupaten jombang. Data Survey Status Gizi Indonesia (SSGI) Kabupaten Jombang pada 2022 turun menjadi 21,2 persen dari data tahun 2021 sebanyak 32,9 persen.

Untuk mengatasi masalah stunting di kabupaten jombang ini Dinkes berinovasi untuk membentuk kader-kader kesehatan yang tersebar di setiap desa yang ada di kabupaten jombang untuk terjun langsung di kalangan masyarakat untuk memberikan sosialisasi langsung terhadap masyarakat , Dinas kesehatan jombang juga berinovasi dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat melalui kegiatan pos gizi selama 12 hari berturut-turut dan akan di pantau setiap perkembangannya.

Salah satu bagian yang perlu diperhatikan dalam pembentukan terobosan ini adalah pentingnya inovasi pelayanan publik di daerah-daerah. Selain sebagai pemenuhan hak warga negara secara merata, hal ini pun berkaitan dengan jumlah keluhan layanan publik yang terjadi di daerah-daerah. Inovasi di sektor publik saat ini merupakan kebutuhan mendesak dan faktor penting pada era modern (Bernier, Hafsi, & Deschamps, 2015; Suseno, Standing, Gengatharen, & Nguyen, 2019), karena menjadi kunci dalam meningkatkan kemampuan lembaga pemerintah dalam memberikan pelayanan secara efisien kepada masyarakat (De Vries, Bekkers, & Tummers, 2016; Osborne & Brown, 2011), sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan dan meningkatkan kemampuan dalam memecahkan masalah (Miao, Newman, Schwarz, & Cooper, 2018). Hal ini menggambarkan bagaimana pentingnya masalah inovasi di sektor publik yang harus mengikuti tuntutan masyarakat modern yang semakin kritis. Pegawai di lingkungan pemerintahan tidak bisa

lagi menggunakan cara kerja lama mengikuti rutinitas, tetapi harus memiliki inisiatif dan kreativitas dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Perilaku kerja inovatif adalah perilaku kerja yang kompleks dimana terdiri dari menciptakan, mempromosikan, dan menerapkan ide-ide baru dalam peran kerja, kelompok kerja atau organisasi, yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi itu sendiri. Perilaku kerja inovatif sendiri berbeda dengan kreativitas, meskipun kreativitas merupakan bagian dari pada proses inovasi. Kreativitas lebih mengarah pada proses menghasilkan sebuah ide atau gagasan baru. Sedangkan, perilaku kerja inovatif tidak hanya sekedar menghasilkan sebuah ide atau gagasan, melainkan juga melibatkan proses implementasi terhadap ide tersebut terutama pada lingkup pekerjaan (De Jong & Den Hartog, 2010).

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif, seperti kecerdasan emosional (Dincer dkk., 2011), tuntutan pekerjaan (Janssen, 2000), gaya penyelesaian masalah (De Jong & Den Hartog, 2007), gaya berkepemimpinan (Oukes, 2010), dan masih banyak lagi faktor lainnya yang sudah diteliti. Namun pada penelitian ini akan berfokus pada salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif yaitu gaya berkepemimpinan. Gaya berkemimpinan sendiri ada berbagai macam atau jenis, seperti gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan spiritual, gaya kepemimpinan etis, gaya kepemimpinan transformasional, dan lain sebagainya. Namun penelitian ini akan fokus pada salah satu gaya berkepemimpinannya yakni kepemimpinan etis.

Hal ini dikarenakan semakin pentingnya tanggung jawab sosial organisasi di sektor publik, maka semakin banyak dibutuhkan pemimpin yang berperilaku etis (Yidong & Xinxin, 2013). Oleh karena itu menurut Walumbwa dkk. (2011) kepemimpinan etis telah menjadi perhatian beberapa tahun terakhir, hal ini dikarenakan secara umum penelitian sebelumnya lebih banyak mengacu pada aspek moral seperti OCB, identitas etis, atau bahkan perilaku tidak etis. Di sisi lain beberapa penelitian telah dinyatakan signifikan seperti penelitian yang dilakukan oleh Aldora afra nada (2020) yang telah menunjukkan bahwa kepemimpinan etis memiliki pengaruh langsung terhadap perilaku kerja inovatif serta mampu di mediasi oleh variabel *self-efficacy*. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Yidong & Xinxin (2013), juga telah menjelaskan mengenai bagaimana kepemimpinan etis mampu mempengaruhi perilaku kerja inovatif karyawan dilihat dari perspektif motivasi intrinsik. Hal ini juga didukung oleh pernyataan yang dikemukakan oleh Zahra dan Waheed (2017) yang mengambil sampel pada karyawan di institusi penelitian pemerintah di Pakistan, turut menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan etis secara positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif.

Namun di sisi lain di Indonesia sendiri, penelitian terkait pengaruh kepemimpinan etis terhadap perilaku kerja inovatif nyatanya telah dilakukan oleh Wiyono (2017) melalui mediasi work engagement. Akan tetapi, hasil temuan menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh langsung dari kepemimpinan etis terhadap perilaku kerja inovatif.

Pentingnya peran seorang pemimpin menunjukkan bahwa kualitas seorang pemimpin mempengaruhi dinamika terhadap pegawai maupun organisasi. Hal ini berkaitan dengan berbagai keahlian, pengetahuan, pribadi, dan karakter seorang pemimpin. Selain itu juga berkaitan dengan perkembangan organisasi yang dikelolanya (Kraut dkk., 2006). Mengingat masalah utamanya adalah bukan pada apakah pemimpin akan menggunakan kekuasaan, tetapi apakah mereka akan menggunakan suatu kekuasaan tersebut dengan bijak dan baik.

Kepemimpinan etis adalah perilaku kepemimpinan yang sesuai secara normatif yang ditunjukkan melalui tindakan pribadi dan hubungan interpersonal, selain itu promosi perilaku tersebut ke bawahan melalui komunikasi dua arah, penguatan, dan pengambilan keputusan (Brown dkk., 2005). Menurut Treviño dkk. (2003 dalam Yukl dkk., 2013) mengatakan “organisasi di sektor publik dapat menggunakan kepemimpinan etis sebagai alat untuk mencapai keunggulan kompetitif karena dapat menjadi instrumen unik penting dikarenakan potensi eksekutif untuk mempengaruhi perilaku pegawai”. Ketika pemimpin etis menekankan dampak pekerjaan pada orang lain, kelompok, organisasi, dan bahkan seluruh masyarakat maka pemimpin juga akan menanamkan makna dalam pekerjaan tersebut (Brown & Treviño, 2006). Oleh karena itu para bawahan akan lebih merasakan signifikansi pekerjaan, ketika menghadapi pekerjaan yang banyak bawahan akan bersedia bersusah payah dalam menghasilkan ide-ide baru untuk berkontribusi untuk tujuan organisasi.

Faktor lain yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif karyawan menurut Wirawan (2009) yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik (Bangun, 2012). Sedangkan, Kadarisman (2012) mengungkapkan hal yang serupa bahwa motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Semangat pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan. pegawai yang rajin, tekun, serta bersungguh-sungguh dalam menjalankan pekerjaannya cenderung berpengaruh positif terhadap organisasi.

Menurut Sutrisno (2009:109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Seseorang yang termotivasi akan selalu memiliki dorongan semangat untuk melakukan sesuatu semaksimal mungkin dan mengharapkan hasil yang lebih baik demi mewujudkan impiannya. Tanpa adanya motivasi, maka pencapaian akan tujuan atau cita-cita akan sulit terwujud.

Menurut Darmawan (2010) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, namun di sisi lain penelitian yang dilakukan oleh Dwi (2009) menunjukkan bahwa faktor motivasi kerja berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif namun hasil analisis data secara statistik memperlihatkan pengaruh positif namun tidak signifikan antara variabel motivasi dan perilaku kerja inovatif.

Motivasi seorang pegawai untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Motivasi dari para pegawai akan saling berbeda, sesuai dengan tingkat pendidikan dan kondisi ekonominya. Orang yang semakin terdidik dan semakin independen secara ekonomi, maka sumber motivasinya pun berbeda, tidak semata-mata ditentukan oleh sarana motivasi tradisional, seperti otoritas formal dan insentif, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor kebutuhan lain. Oleh karenanya, Manajemen harus dapat mengetahui motivasi seperti apa yang di perlukan pegawai.

Sebagai instansi pemerintahan tentu tidak banyak hal yang bisa dilakukan manajemen untuk meningkatkan motivasi terhadap pegawainya agar kinerjanya meningkat. Salah satu hal yang dapat dilakukan yaitu menciptakan suasana kerja yang nyaman, saling memberi saran terhadap rekan kerja dan adanya keterbukaan sesama rekan kerja atau pimpinan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada dan hasil penelitian terdahulu penulis tertarik untuk melakukan riset dengan judul “PENGARUH KEPEMIMPINAN ETIS DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF PEGAWAI DINAS KESEHATAN KABUPATEN JOMBANG”.

1.2 Rumusan masalah

1. Apakah kepemimpinan etis berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pada dinas kesehatan kabupaten jombang ?

2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap perilaku kerja inovatif pegawai dinas kesehatan kabupaten jombang ?

1.3 Tujuan penelitian

Tujuan penelitian untuk mengetahui indikator-indikator apa saja yang akan ditemukan dalam penelitian, terutama yang berkaitan dengan variabel - variabel penelitian.

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan etis terhadap perilaku kerja inovatif pada pegawai dinas kesehatan kabupaten jombang
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap perilaku kerja inovatif pegawai dinas kesehatan kabupaten jombang

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini antara lain :

1.4.1 Manfaat Teoritis

- a. Memperkaya pengetahuan ilmiah dalam bidang sumber daya manusia, khususnya di bidang pengaruh kepemimpinan etis dan motivasi kerja terhadap perilaku kerja inovatif
- b. Referensi bagi peneliti-peneliti lain di masa mendatang yang bermaksud mengkaji hal yang relevan dengan penelitian ini

1.4.2 Manfaat praktis

a. Bagi Peneliti

1. Penelitian ini memberikan pengetahuan dan pemahaman pengaruh kepemimpinan etis terhadap perilaku kerja inovatif.
2. Penelitian ini memberikan pengetahuan dan pemahaman dari pengaruh motivasi kerja terhadap perilaku kerja inovatif.

b. Bagi organisasi

1. Referensi bagi perusahaan tempat penelitian dilakukan khususnya untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia
2. Membarikan kesempatan kepada peneliti lain bahwa perusahaan dapat menjadi sarana untuk pembelajaran melalui penelitian ilmiah