

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dinas Kesehatan merupakan salah satu instansi pemerintahan daerah yang memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang kesehatan. Menurut (Dinas Kesehatan Jawa Timur, 2025), keberadaan instansi ini diarahkan untuk mendukung terwujudnya derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya melalui pelaksanaan upaya promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif secara terpadu. Sebagai organisasi publik, Dinas Kesehatan menjalankan fungsi sebagai pelaksana kebijakan teknis pemerintah daerah di bidang kesehatan dengan orientasi utama pada peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat serta pencapaian kesejahteraan masyarakat.

Dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah, Dinas Kesehatan Kabupaten Ponorogo berfungsi sebagai institusi yang mengimplementasikan kebijakan di bidang kesehatan sekaligus berinteraksi secara langsung dengan kebutuhan dasar masyarakat. Dalam konteks menurut (Dinkes Ponorogo, 2025), pelaksanaan tugas pada instansi ini tidak hanya berfokus pada fungsi administratif, tetapi juga menuntut kemampuan untuk bekerja secara cepat, tepat, dan responsif dalam menangani berbagai permasalahan kesehatan masyarakat. Tanggung jawab tersebut mencakup penyelenggaraan pelayanan kesehatan primer, pencegahan dan pengendalian penyakit menular maupun tidak menular, serta peningkatan kualitas pelayanan pada fasilitas kesehatan. Kompleksitas tugas yang dijalankan menjadikan Dinas Kesehatan sebagai

organisasi publik dengan beban kerja yang tinggi serta dinamika kerja yang terus berkembang seiring dengan meningkatnya tuntutan pelayanan kesehatan masyarakat.

Selain itu dalam (Dinkes Ponorogo, 2025), Penyelenggaraan tugas dan fungsi Dinas Kesehatan juga tidak terlepas dari implementasi prinsip *good governance* yang menekankan aspek akuntabilitas, efektivitas, dan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, aparatur Dinas Kesehatan dituntut untuk bekerja secara profesional, memiliki integritas yang tinggi, serta mampu menyesuaikan diri dengan perubahan kebijakan dan dinamika kebutuhan masyarakat. Keberhasilan pelaksanaan program pembangunan kesehatan di daerah sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, termasuk sejauh mana pegawai memiliki *work engagement* yang tinggi dalam menjalankan tugas, tanggung jawab, dan perannya sebagai penyelenggara pelayanan publik.

Work engagement menurut (Christian Elia Immanuel Johannis, 2023), *work engagement* menggambarkan keadaan psikologis positif yang ditandai oleh semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), serta penyerapan (*absorption*). Kondisi tersebut mendorong pegawai untuk menunjukkan kinerja yang optimal, memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, dan bersedia memberikan kontribusi yang lebih besar dalam menyelesaikan setiap tanggung jawabnya. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia menurut (Hafiza, 2023), *work engagement* merupakan hasil dari sinergi antara dukungan yang diberikan organisasi dan sumber daya personal yang dimiliki pegawai. Dengan demikian, Dinas Kesehatan Kabupaten Ponorogo memerlukan sumber daya

manusia yang tidak hanya unggul dalam kompetensi teknis, tetapi juga memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi sebagai salah satu indikator keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia dan peningkatan kualitas pelayanan publik.

Menurut (Sarira et al., 2023), *work engagement* telah menjadi perhatian penting tidak hanya dalam organisasi sektor swasta, tetapi juga pada instansi sektor publik, terutama yang berorientasi pada pelayanan kesehatan. Hal tersebut disebabkan oleh semakin kompleksnya tuntutan pelayanan, perubahan kebijakan yang berlangsung secara dinamis, serta meningkatnya harapan masyarakat terhadap kualitas layanan yang diberikan. Dalam kondisi tersebut, pegawai dituntut tidak sekadar melaksanakan fungsi administratif, melainkan juga mampu menunjukkan komitmen, empati, dan ketangguhan dalam menjalankan setiap tanggung jawabnya. Oleh sebab itu, *work engagement* menjadi landasan yang penting dalam menjaga kualitas pelayanan kesehatan secara berkelanjutan serta mendukung efektivitas pencapaian sasaran dan tujuan organisasi pemerintah.

Pada data (RENJA Dinas Kesehatan Kabupaten Ponorogo, 2025), organisasi menunjukkan capaian kinerja yang cukup baik, ditandai dengan berbagai prestasi seperti perolehan juara 2 Virtual Fun Sport tingkat Jawa Timur, penghargaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Perkantoran tahun 2025, serta kontribusi terhadap peningkatan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Kabupaten Ponorogo yang meningkat dari 73,70 menjadi 74,65. Capaian tersebut menunjukkan bahwa secara organisasi, target dan program kerja dapat terlaksana dengan baik. Namun, keberhasilan organisasi tersebut

belum sepenuhnya mencerminkan tingginya *work engagement* pada seluruh pegawai.

Fenomena yang terjadi di Dinas Kesehatan Kabupaten Ponorogo menunjukkan adanya perbedaan tingkat keterlibatan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa *work engagement* pegawai belum sepenuhnya merata, yang tercermin dari perbedaan semangat kerja (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penyerapan terhadap pekerjaan (*absorption*). Berdasarkan pada (Data Presensi Dinkes Ponorogo, 2025), di Dinas Kesehatan Kabupaten Ponorogo jam masuk kerja yaitu pukul 07.30 WIB. Diketahui bahwa sebanyak 82% pegawai hadir pada pukul 07.00 WIB sebelum jam masuk kerja, sedangkan 18% pegawai hadir pada pukul 07.20 WIB. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai telah memenuhi ketentuan kehadiran, meskipun masih terdapat sebagian pegawai yang hadir mendekati jam masuk kerja. Ditinjau dari aspek penyelesaian pekerjaan, sebanyak 78% pegawai mampu menyelesaikan laporan dan tugas administrasi sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan, sedangkan 22% pegawai masih mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan tugas. Hal ini menunjukkan bahwa, meskipun mayoritas pegawai telah mampu memenuhi target penyelesaian pekerjaan, masih terdapat sebagian pegawai yang belum dapat menyelesaikan tugas secara tepat waktu karena kondisi tertentu. Selanjutnya, pada aspek partisipasi dalam kegiatan organisasi, sebanyak 76% pegawai tercatat aktif mengikuti rapat dan memberikan kontribusi dalam proses diskusi, sedangkan 24% pegawai menunjukkan tingkat partisipasi yang masih rendah. Perbedaan tingkat partisipasi tersebut mencerminkan bahwa

keterlibatan pegawai dalam berbagai aktivitas organisasi masih menunjukkan variasi. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa tingkat *work engagement* pegawai terhadap pekerjaan belum sepenuhnya optimal sehingga menjadi fenomena yang relevan untuk dikaji lebih lanjut. Hal ini sejalan dengan pendapat (Christian Elia Immanuel Johannis, 2023), yang menyatakan bahwa *work engagement* ditandai dengan adanya *vigor*, *dedication*, dan *absorption* dalam bekerja.

Dalam Pengelolaan sumber daya manusia *Perceived organizational support* dan *job characteristics* dapat dipandang sebagai sumber daya eksternal yang diberikan organisasi kepada pegawai, sedangkan *self efficacy* merupakan sumber daya internal yang berasal dari keyakinan individu atas kemampuannya dalam melaksanakan tugas dan menghadapi tantangan pekerjaan. Menurut (Sari Dewi 2021), persepsi pegawai terhadap dukungan organisasi akan meningkat apabila mereka merasa bahwa organisasi menghargai kontribusi yang diberikan serta menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan mereka. Kondisi tersebut mendorong munculnya rasa memiliki terhadap organisasi dan meningkatkan keterikatan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.

Self efficacy menurut (Sarira et al., 2023), *self efficacy* merupakan salah satu sumber daya personal yang berperan strategis dalam membentuk *work engagement*. Pegawai yang memiliki keyakinan tinggi terhadap kemampuannya cenderung lebih siap menghadapi tuntutan pekerjaan, mampu bertahan dalam berbagai kondisi yang menantang, serta memandang setiap kesulitan sebagai peluang untuk belajar dan berkembang. Tingkat *self efficacy* yang tinggi juga mendorong individu untuk menunjukkan sikap proaktif, optimis, dan memiliki

komitmen yang kuat dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga keterikatan terhadap pekerjaan semakin meningkat. Temuan dari berbagai penelitian sebelumnya turut menguatkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*, khususnya pada organisasi sektor pelayanan publik dan layanan kesehatan.

Berdasarkan (Nur et al., 2024), penelitian mengenai pengaruh *perceived organizational support*, *job characteristics*, dan *self efficacy* terhadap *work engagement*, mayoritas penelitian masih mengambil objek pada sektor swasta atau organisasi yang bergerak di bidang jasa komersial. Penelitian yang menguji ketiga variabel tersebut secara simultan pada instansi pemerintah daerah, khususnya organisasi pelayanan kesehatan di tingkat kabupaten, masih relatif sedikit ditemukan. Selain itu, kajian yang mengintegrasikan sumber daya organisasi dan sumber daya personal dalam satu kerangka empiris untuk menjelaskan *work engagement* pegawai sektor publik juga masih terbatas. Kondisi tersebut menunjukkan adanya peluang penelitian untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *work engagement*, terutama dalam menghadapi dinamika pekerjaan dan meningkatnya tuntutan pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

Penelitian ini diarahkan untuk mengisi keterbatasan studi terdahulu yang belum banyak mengkaji *work engagement* melalui kombinasi faktor *perceived organizational support*, *job characteristics*, dan *self efficacy* pada sektor kesehatan daerah. Hal yang membedakan penelitian ini dengan riset sebelumnya adalah fokus integratif pada pegawai di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Ponorogo. Selain memberikan sumbangsih bagi

pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, penelitian ini diproyeksikan menjadi landasan bagi pembuat kebijakan dalam menyusun program kerja yang mampu mendorong loyalitas serta profesionalisme pegawai demi pelayanan masyarakat yang lebih baik

1.2 Rumusan Masalah

Sebagai upaya untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai tingkat *work engagement* pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Ponorogo, penelitian ini mengkaji pengaruh *perceived organizational support*, *job characteristics*, dan *self efficacy* sebagai faktor yang diduga berkontribusi terhadap keterikatan kerja pegawai. Berdasarkan fenomena yang diuraikan pada latar belakang, terlihat bahwa tingkat *work engagement* pegawai belum sepenuhnya merata. Sebagian pegawai memperlihatkan keterlibatan kerja yang tinggi, tercermin dari semangat kerja, dedikasi, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Di sisi lain, terdapat pegawai yang menunjukkan penurunan antusiasme, seperti kurangnya inisiatif dan rendahnya keterlibatan emosional dalam pekerjaan. Kondisi tersebut mengisyaratkan bahwa variasi *work engagement* dipengaruhi oleh perbedaan faktor organisasi maupun faktor individual yang membentuk cara pegawai memaknai pekerjaan serta melaksanakan tanggung jawabnya.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif (Sugiyono, 2019), karena bertujuan untuk menguji secara empiris hubungan dan pengaruh antara variabel *perceived organizational support*, *job characteristics*, dan *self efficacy* terhadap *work engagement* pegawai. Pendekatan kuantitatif dipilih untuk memperoleh gambaran yang objektif, terukur, dan dapat digeneralisasikan

melalui pengolahan data numerik serta pengujian hipotesis secara statistik. Dengan pendekatan ini, peneliti dapat mengidentifikasi kekuatan pengaruh masing-masing variabel secara parsial maupun simultan terhadap *work engagement* pegawai.

Dari beberapa uraian pemikiran dari penulis rangkum pada latar belakang diatas, terdapat permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah pengaruh *perceived organizational support* terhadap *work engagement* pegawai?
2. Apakah pengaruh *job characteristics* terhadap *work engagement* pegawai?
3. Apakah pengaruh *self efficacy* terhadap *work engagement* pegawai?
4. Apakah *perceived organizational support*, *job characteristics*, dan *self efficacy* secara simultan berpengaruh terhadap *work engagement* pegawai?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan merupakan target yang hendak dicapai dalam melakukan suatu kegiatan, Berdasarkan rumusan masalah yang dirumuskan penulis diatas, tujuan penulis untuk melakukan penelitian ini sebagai berikut:

1. Guna menganalisis dan mengetahui pengaruh *perceived organizational support* terhadap *work engagement* pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Ponorogo.
2. Guna menganalisis dan mengetahui pengaruh *job characteristics* terhadap *work engagement* pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Ponorogo.

3. Guna menganalisis dan mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap *work engagement* pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Ponorogo
4. Guna menganalisis dan mengetahui pengaruh *perceived organizational support*, *job characteristics*, dan *self efficacy* secara bersama-sama terhadap *work engagement* pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Ponorogo.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini, adapun sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi terhadap pengembangan pengetahuan, khususnya terkait faktor-faktor yang memengaruhi *work engagement*, seperti *perceived organizational support*, *job characteristics*, dan *self efficacy*. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi peneliti berikutnya yang ingin mengkaji isu serupa dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi pihak Instansi Dinas Kesehatan Kabupaten Ponorogo

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Dinas Kesehatan Kabupaten Ponorogo dalam upaya meningkatkan *work engagement* pegawai. Temuan penelitian dapat dimanfaatkan sebagai dasar dalam penyusunan kebijakan dan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan *perceived organizational support*, optimalisasi *job characteristics*, serta penguatan *self efficacy* pegawai guna

mendukung terciptanya *work engagement* yang lebih tinggi dan pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

b) Bagi Universitas (Lembaga)

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Selain menambah referensi ilmiah di lingkungan Universitas Muhammadiyah Ponorogo, hasil penelitian ini juga dapat menjadi bahan kajian dan sumber rujukan bagi mahasiswa maupun civitas akademika dalam mengembangkan penelitian selanjutnya pada bidang yang sejenis.

c) Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat sebagai sarana bagi peneliti untuk mengasah kemampuan analitis dalam mengkaji hubungan antarvariabel di bidang manajemen sumber daya manusia, sekaligus menambah pengalaman dalam melaksanakan penelitian akademik.

d) Bagi Peneliti Berikutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rujukan dan referensi bagi peneliti selanjutnya yang tertarik mengkaji *work engagement* pegawai, khususnya pada sektor pelayanan publik dan kesehatan. Hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar untuk mengembangkan penelitian lanjutan dengan menambahkan variabel lain, menggunakan metode penelitian yang berbeda, atau menerapkan objek penelitian yang lebih luas guna memperkaya kajian keilmuan di bidang manajemen sumber daya manusia.