

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Kesehatan sebagai salah satu kebutuhan dasar manusia adalah bagian terpenting dan sangat erat kaitannya dengan tercapainya keberhasilan pembangunan sebuah negara karena akan mempengaruhi secara langsung bagaimana kualitas sumber daya manusia di negara tersebut. Sesuai dengan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005 - 2025, substansi pembangunan kesehatan adalah upaya yang untuk meningkatkan kesadaran, keinginan, dan kemampuan hidup sehat bagi setiap bangsa Indonesia agar terciptanya derajat mutu kesehatan warga Indonesia yang tinggi sebagai bentuk investasi untuk nasional secara sosial dan maupun ekonomi. (Kementerian Kesehatan RI, 2022).

Dalam rangka melaksanakan pelayanan kesehatan di Indonesia, Puskesmas adalah sarana tingkat pertama untuk memberikan pelayanan promotif dan preventif demi derajat mutu kesehatan masyarakat. Sebagai pelayanan promotif dan preventif, Puskesmas harus mempunyai setidaknya 5 tenaga kesehatan yang akan memberikan upaya promotif dan preventif, di antaranya tenaga analis laboratorium, tenaga farmasi, tenaga gizi, tenaga kesehatan masyarakat, dan tenaga sanitasi (Shofiah, Prihatini, Viphindrartin., 2019). Puskesmas juga merupakan andalan utama pemerintah untuk memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat di daerah, oleh sebab itu Puskesmas menjadi garda depan dalam pembangunan kesehatan nasional.

Selain sebagai garda terdepan dalam mengupayakan pelayanan kesehatan nasional, Puskesmas di Indonesia memiliki keunikan dari negara lain, terutama di negara berkembang, contohnya seperti India dan Bangladesh. Puskesmas di Indonesia memiliki konsep *Integrated Health Cost*, yaitu peran yang lebih strategis dan komprehensif dalam mengupayakan kesehatan seluruh masyarakat Indonesia secara terpadu. Puskesmas di Indonesia juga berperan aktif dalam program-program kesehatan nasional, seperti program imunisasi, program keluarga berencana, gizi, pengendalian penyakit menular, kesehatan lingkungan, dan kesehatan jiwa. Puskesmas di Indonesia juga berkolaborasi dengan berbagai pihak, seperti pemerintah, swasta, masyarakat, dan organisasi non-pemerintah, untuk meningkatkan kesehatan masyarakat (Pelayananpublik.id, 2020).

Sedangkan di India, pelayanan kesehatan dasar publik memiliki tantangan terbesar yaitu biaya kesehatan yang tidak terjangkau oleh masyarakat. Pemerintah India sudah merancang konsep kesehatan publik *Modicare*, yaitu pemerintah menawarkan jaminan kesehatan untuk setiap warga miskin dan berpenghasilan rendah. Namun, pemerintah dilumpuhkan oleh buruknya implementasi (voaindonesia.com, 2018). Selanjutnya di Bangladesh, indikator pelayanan kesehatan publik hanya mencakup kesehatan primer, pencegahan, pengobatan, rehabilitasi, dan jaminan sosial (Wahyono, 2020). Dari perbandingan konsep pelayanan kesehatan masyarakat di Indonesia yang diselenggarakan oleh Puskesmas, dengan dua contoh negara berkembang lainnya yaitu India dan Bangladesh, Puskesmas di Indonesia pernah menjadi program percontohan dalam

melayani kesehatan masyarakat dalam Forum Asia pasific Development Summit 2012 di Jakarta (Detikhealth.com, 2012).

Di Kota Padang sampai dengan tahun 2022, terdapat Puskesmas sebanyak 24 unit dengan jenis non rawat inap, namun untuk detail pelaporan hanya 23 unit, karena Puskesmas tambahan tersebut pelaporan kegiatannya masih bergabung ke Puskesmas asalnya. Puskesmas ditunjang oleh sarana Puskesmas Pembantu (Pustu) yang mempunyai jumlah 58 unit dan Puskesmas Keliling terhitung 37 Puskel (Dinas Kesehatan Kota Padang, 2022).

Dari data sebaran Puskesmas di Kota Padang, tentunya Puskesmas tidak bisa dijalankan tanpa adanya tenaga manusia atau *Human Capital*. Dalam pelayanan kesehatan mencerminkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan dalam melayani kesehatan masyarakat. Namun, *human capital* lebih dari sekedar pengetahuan individu tersebut. *Human capital* merupakan bentuk kolaborasi antara pengetahuan, keterampilan, inovasi dan kemampuan setiap karyawan untuk menjalankan tugasnya. *Human capital* tidak hanya tentang pengelolaan SDM, namun juga tentang kepemimpinan sebagai puncak sistem kerja yang berfungsi untuk menjelaskan bagaimana terbentuknya SDM yang berkualitas, sebab gaya kepemimpinan yang akan menjadi landasan untuk mengembangkan SDM dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat (Pasamar dkk., 2019).

Dalam Penyelenggaraan Sistem Kesehatan Nasional (SKN) menyebutkan bahwa *human capital* dalam asas kesehatan nasional akan menghasilkan sub sistem sistem yaitu Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) yang terbagi atas jumlah,

jenis, dan kualitas yang tersebar secara adil dan merata di Indonesia sesuai kebutuhan akan pelayanan kesehatan. Hal ini juga diperkuat oleh Undang – Undang nomor 36 tahun 2014 tentang tenaga kesehatan menyebutkan bahwa tenaga kesehatan termasuk ke dalam SDM (Dinas Kesehatan Kota Padang, 2022).

Puskesmas sebagai instansi pemerintah dalam bidang pelayanan kesehatan tentunya memiliki sasaran untuk melayani dan membangun kesehatan masyarakat, sehingga sangat penting bagi Puskesmas untuk menghasilkan kinerja karyawan yang optimal dalam hal kualitas dan kuantitas. Untuk merealisasikan upaya tersebut, maka sangat penting adanya kinerja karyawan sehingga sasaran Puskesmas untuk meningkatkan taraf kesehatan masyarakat dapat tercapai. Kinerja dapat dijelaskan sebagai tingkat kesuksesan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya yang dapat diukur dan tidak dapat disamakan antar karyawan (Akbar & Yudiarso, 2020).

Dalam melayani kesehatan masyarakat di Kota Padang, kualitas dan kuantitas SDM di Puskesmas adalah hal utama agar tercapainya taraf kesehatan masyarakat yang diharapkan. Berikut data banyaknya Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) pada Puskesmas di Kota Padang.

**Tabel 1 Jumlah SDM pada Puskesmas Kota Padang Tahun 2022**

No.	SDMK	Profesi	Jumlah
1.	Tenaga Medis	Dokter Umum	98
		Dokter Gigi	58
		Perawat	227
		Bidan	416
<b>Jumlah</b>			<b>799</b>
2.	Tenaga Kesehatan	Kesehatan Masyarakat	4
		Kesehatan Lingkungan	42
		Gizi	51
<b>Jumlah</b>			<b>97</b>

No.	SDMK	Profesi	Jumlah
3.	Tenaga Teknik	Ahli Teknologi Laboratorium	43
		Keteknisan Medis	73
<b>Jumlah</b>			<b>116</b>
4.	Tenaga Kefarmasian	Apoteker	22
		Teknik Kefarmasian	36
<b>Jumlah</b>			<b>58</b>
<b>Total</b>			<b>1.070</b>

*Sumber : Dinas Kesehatan Kota Padang, 2022*

Selain jumlah pada tabel di atas, SDM Kota Padang juga terdapat tenaga penunjang kesehatan, yaitu terdiri dari pejabat struktural, tenaga pendidik, dan tenaga dukungan manajemen yang berjumlah sebanyak **2.049** orang yang tersebar di Puskesmas, Rumah Sakit, Dinas Kesehatan (Dinas Kesehatan Kota Padang, 2022). Dari pembagian jumlah SDM pada seluruh Puskesmas di Kota Padang, menurut Dinas Kesehatan Kota Padang terdapat masalah ketersediaan dan kebutuhan perawat dan bidan di Puskesmas Kota Padang. Pada tahun 2022, kebutuhan untuk tenaga perawat adalah sebanyak 307 orang, namun Puskesmas hanya memiliki 227 perawat. Tenaga bidan di Puskesmas sebanyak 416 orang, jumlah tersebut sudah melebihi kebutuhan 393 orang perawat di Puskesmas, namun sebaran tenaga perawat di Puskesmas masih belum terdistribusi dengan adil dan rata, oleh sebab itu, kinerja sebagian Puskesmas masih kurang dalam melayani kesehatan masyarakat. Selanjutnya, bagaimana kinerja SDM di Puskesmas juga dapat dilihat dari capaian Standar Pelayanan Minimal (SPM), yaitu pelayanan yang bersifat dasar dalam kesehatan masyarakat ditetapkan dalam : (a) standar kuantitas dan kualitas pelayanan, (b) standar kuantitas dan kualitas SDM, (c) metode pencapaian standar (Peraturan Wali Kota Padang No.91 Tahun 2022). Untuk melihat bagaimana kinerja pelayanan Puskesmas di Kota Padang, berikut capaian SPM Puskesmas di Kota Padang tahun 2022.



**Tabel 2 Capaian SPM Puskesmas di Kota Padang 2022**

No.	Indikator	Sasaran (Orang)	Capaian (Orang)	SPM (%)
1.	Pelayanan kesehatan ibu hamil	17.376	14.887	85,7
2.	Pelayanan kesehatan ibu bersalin	13.198	16.588	79,6
3.	Pelayanan kesehatan bayi baru lahir	15.856	12.346	77,9
4.	Pelayanan kesehatan balita	77.624	50.178	64,6
5.	Pelayanan kesehatan pada usia pendidikan dasar	138.265	127.898	92,5
6.	Pelayanan kesehatan pada usia produktif	220.570	78.066	35,4
7.	Pelayanan kesehatan pada usia lanjut	72.889	46.859	64,3
8.	Pelayanan kesehatan penderita hipertensi	165.555	37.011	22,4
9.	Pelayanan kesehatan penderita DM	13.733	11.643	84,8
10.	Pelayanan kesehatan pasien dengan gangguan jiwa berat	2.094	1.983	94,7
11.	Pelayanan kesehatan penderita TB	2.528	2.269	89,8
12.	Pelayanan kesehatan pasien dengan risiko HIV	286	271	94,8

*Sumber : Dinas Kesehatan Kota Padang, 2022*

Berdasarkan tabel 2, terdapat indikator yang mempunyai angka capaian kecil dari 50% yaitu pelayanan kesehatan pada usia produktif (35,4%) dan pelayanan kesehatan pada penderita hipertensi (22,4%). Pelayanan kesehatan pada usia produktif adalah penyuluhan dan skrining kesehatan berdasarkan standar terhadap masyarakat dalam rentang usia 15-59 tahun di wilayah kerjanya dalam jangka waktu 12 bulan, meliputi penyakit menular dan penyakit tidak menular. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Lubis & Yusnaini, (2023) diduga beberapa faktor rendahnya capaian sasaran Puskesmas terhadap pelayanan kesehatan selain karena faktor internal Puskesmas (masih kurangnya SDM, sistem, fasilitas, dan sebagainya), juga terdapat faktor dari masyarakat itu sendiri seperti kurangnya pengetahuan masyarakat usia produktif tentang sasaran dan apa saja program

Puskesmas untuk usia produktif, serta mayoritas sasaran usia produktif sibuk bekerja sehingga tidak melakukan kunjungan ke Puskesmas secara rutin. Selanjutnya, untuk penyebab rendahnya capaian pelayanan terhadap penderita hipertensi diduga karena kurangnya kesadaran penderita hipertensi untuk melakukan kunjungan secara rutin dan gaya hidup.

Standar Pelayanan Minimal (SPM) tentunya terbentuk dari bagaimana kinerja karyawan Puskesmas. Kinerja karyawan pada Puskesmas sangatlah menentukan bagaimana pelayanan Puskesmas tersebut apakah capaian pelayanan sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan untuk masyarakat. Salah satu Puskesmas di Kota Padang memiliki data kinerja karyawan yang dinilai setiap bulannya untuk melihat tingkat prestasi kerja karyawan tersebut. Berikut rekapitulasi kinerja karyawan di salah satu Puskesmas Kota Padang, yaitu Puskesmas Air Tawar dari bulan Januari – Oktober 2023.

**Tabel 3 Capaian Kinerja Karyawan Puskesmas Air Tawar (Januari - Oktober) 2023**

Bulan	Kinerja (60%)	Kehadiran (40%)	Sasaran (100%)
Januari	51,90	30,42	82,32
Februari	58,10	26,60	84,70
Maret	59,10	23,81	82,91
April	58,00	24,54	82,54
Mei	57,90	26,48	84,38
Juni	57,90	26,18	84,08
Juli	55,90	28,04	83,94
Agustus	56,00	25,90	81,90
September	55,90	25,83	81,73
Oktober	47,10	24,07	71,17

*Sumber : Tata Usaha Puskesmas Air Tawar*

Pemberian nilai kinerja karyawan Puskesmas Air Tawar berdasarkan Sasaran Kerja Karyawan (SKP), dimana Puskesmas Air Tawar membagi penilaian menjadi

**60% untuk kinerja yang harus dicapai dan 40% untuk kehadiran karyawan, sehingga total sasaran adalah 100%.** Dari Tabel 4, dilihat bahwa kinerja karyawan Puskesmas Air Tawar mengalami fluktuasi. Terjadi penurunan kinerja yang drastis dari sasaran yaitu di bulan Oktober sebanyak 28,83%.

Dari permasalahan kinerja karyawan pada Puskesmas di Kota Padang, penulis juga ingin meneliti bagaimana bentuk kepemimpinan yang diterapkan di Puskesmas, karena dalam sistem *human capital* kesehatan nasional, tidak hanya dikembangkan melalui proses pengelolaan SDMK saja, namun juga melihat bagaimana pemimpin berperan sebagai puncak dari sistem *human capital* tersebut untuk menghasilkan SDMK yang berkualitas dalam melayani kesehatan masyarakat. Masalah kepemimpinan merupakan aspek penting yang harus ada dalam mengatur sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Ada banyak teori yang menjelaskan asal usul kepemimpinan dalam peradaban manusia. Terdapat teori yang paling umum adalah *Great Person Theory* yang dikembangkan dari pengamatan para pemimpin besar sepanjang sejarah. Teori ini menyatakan bahwa pemimpin dilahirkan, bukan dibentuk (Suherman, 2019). Dalam beberapa kasus, teori ini berpendapat bahwa kekuasaan ada pada orang-orang tertentu yang memiliki kemampuan kepemimpinan secara alami. Namun, konsep kepemimpinan dan sejarahnya dapat berbeda-beda menurut perspektif dan konteks. Kepemimpinan juga dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kepribadian pemimpin, pengikut, situasi dan kondisi saat ini, serta lingkungan.

Gaya kepemimpinan juga berpengaruh kepada kinerja anggota dan kinerja perusahaan secara umum. Terlepas dari pentingnya peran kesuksesan organisasi,



isu yang marak di hampir keseluruhan perusahaan adalah metode kepemimpinan yang mana akan diimplementasikan dalam situasi umum dan dalam situasi tertentu (Abdullahi dkk., 2020). Oleh karena itu, pengimplementasian gaya kepemimpinan tertentu dinilai tepat dalam situasi tertentu dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga tercapainya tujuan organisasi. Untuk bertahan dalam lingkungan yang kompetitif, di satu sisi harus mematuhi peraturan operasi yang ketat, karyawan harus melampaui persyaratan pekerjaan untuk mencapainya keunggulan tersebut, sehingga organisasi yang dipimpin dapat memperoleh keunggulan kompetitif.

Di antara banyaknya jenis gaya kepemimpinan, dalam penelitian ini penulis akan mengangkat satu gaya kepemimpinan, yaitu kepemimpinan transformasional. Faktor pendorong utamanya adalah karena penulis tertarik dengan gaya kepemimpinan transformasional yang mana menawarkan tantangan dan peluang bagi penulis dengan melibatkan berbagai aspek, seperti emosi, intelektual, dan sosial. Dengan meneliti gaya kepemimpinan transformasional, penulis berekspektasi agar dapat mengembangkan kemampuan analisis, kritis, dan kreatif dalam menemukan solusi dan inovasi. Faktor ini juga diperkuat oleh hasil riset sebelumnya, yaitu dari Lin (2023) dan van Dun & Kumar (2023) telah menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berupaya meningkatkan harapan diri pengikutnya, menciptakan visi dan misi, serta membantu pengikut dalam menekankan solusi rasional, sehingga hal ini merupakan pendorong penting kreativitas dan kerja inovatif karyawan, yang mana sangat relevan dengan topik penelitian penulis yaitu melihat bagaimana kepemimpinan transformasional ini

mempengaruhi kinerja karyawan Puskesmas di Kota Padang melalui perilaku kerja inovatif sebagai mediasi.

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang mengartikulasikan tujuan yang dinamis, ambisius, serta memotivasi pengikut. Ini membantu mereka mengembangkan kinerja dan motivasi yang lebih tinggi. Pemimpin ini memungkinkan mereka mengesampingkan hobi dan kesenangan yang bersifat pribadi demi kepentingan kelompok. Kepemimpinan transformasional mendorong karyawan untuk melampaui diri mereka sendiri demi kemajuan kelompok yang mereka pimpin (Lin, 2023).

Teori kepemimpinan transformasional menyatakan bahwa para pemimpin dan manajer, melalui perilaku kepemimpinannya, memberikan dampak atau perubahan identifikasi kolektif karyawannya, internalisasi nilai, dan efikasi diri (van Dun & Kumar, 2023). Namun, penelitian terkait kepemimpinan transformasional sebelumnya juga memiliki kesenjangan dengan penelitian yang penulis angkat, yaitu berdasarkan penelitian oleh Abdullahi dkk. (2020) meneliti variabel OCB dan menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan transformasional tidak memerlukan kecerdasan emosional untuk mempengaruhi OCB. Hasil ini pastinya akan berbeda dengan penelitian yang diangkat oleh penulis, yang mana akan melihat apakah kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional akan mempengaruhi kinerja karyawan dengan efek mediasi dari perilaku kerja inovatif.

Untuk memperjelas bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Air Tawar, penulis melakukan prasurvei

kepada 10 orang pegawai mengenai penerapan kepemimpinan transformasional di Puskesmas Air Tawar.

**Tabel 4 Hasil Prasurvei Mengenai Kepemimpinan Transformasional di Puskesmas Air Tawar**

No.	Pernyataan	Respon		Jumlah Pegawai
		Setuju	Tidak Setuju	
1.	Pimpinan Bapak/Ibu memikirkan bahwa Bapak/Ibu memiliki kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda dari individu lain.	10	-	10
2.	Tindakan pimpinan Bapak/Ibu membuat terciptanya rasa hormat antara atasan dengan bawahan.	10	-	10

*Sumber : Prasurvei,2023*

Berdasarkan hasil prasurvei di atas, dapat diketahui bahwa pimpinan Puskesmas Air Tawar memungkinkan untuk masuk ke dalam kategori pemimpin transformasional. Hal ini terlihat dari jawaban 10 orang pegawai Puskesmas Air Tawar sebagai responden yang setuju secara keseluruhan dengan pernyataan jika pimpinan mereka memikirkan bahwa pegawai adalah individu yang memiliki kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda antara satu dengan yang lain. Responden juga setuju secara keseluruhan dengan pernyataan jika pimpinan mereka melakukan tindakan yang menumbuhkan rasa hormat antara atasan dengan bawahan.

Selain permasalahan kinerja karyawan dan bentuk kepemimpinan yang terdapat dalam sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya, terdapat sebuah faktor penting yang harus ada di dalam diri setiap karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya, terutama dalam lingkup Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK),

yaitu kecerdasan emosional karyawan. Emosional memainkan peran penting dalam hal ini, karena kecerdasan emosional merupakan keahlian dalam mengontrol diri, semangat, ketekunan, dan memberikan motivasi kepada diri sendiri (Akbar & Yudianto, 2020).

Menjadi seorang tenaga kesehatan yang memberikan pelayanan kepada masyarakat, sangatlah membutuhkan kecerdasan emosional yang tinggi. Hal ini dikarenakan tenaga kesehatan akan selalu berinteraksi dengan masyarakat yang membutuhkan pelayanan menyangkut dengan kondisi fisik maupun psikis mereka yang sedang tidak baik-baik saja. Tenaga kesehatan harus memiliki kemampuan bagaimana cara mengatur emosi diri sendiri, menyeimbangkan pikiran dan emosi, tetap optimis dan mempunyai rasa empati. Selain itu, kecerdasan emosional juga berpengaruh terhadap kinerja tim, dimana hal-hal yang paling diasah yaitu komunikasi yang konsisten, empati, manajemen tim, hibriditas, fleksibilitas dan kemampuan beradaptasi, serta mendengarkan secara aktif (Jena & Goyal, 2022).

Melihat pentingnya kecerdasan emosional terhadap pegawai, terutama yang berada dalam lingkup pelayanan kesehatan terhadap masyarakat, dimana setiap hari harus berinteraksi dan berdedikasi untuk masyarakat agar tercapainya taraf kesehatan dalam masyarakat, penulis melakukan prasurevei terhadap 10 orang pegawai Puskesmas Air Tawar terkait kecerdasan emosionalnya.

**Tabel 5 Hasil Prasurvei Mengenai Kecerdasan Emosional Pegawai Puskesmas Air Tawar**

No.	Pernyataan	Respon		Jumlah Pegawai
		Setuju	Tidak Setuju	
1.	Bapak/Ibu paham akan hal apa saja yang akan memicu emosi Bapak/Ibu.	10	-	10
2.	Saat Bapak/Ibu merasa cemas terhadap tantangan dalam pekerjaan, Bapak/Ibu mampu mempersiapkan diri untuk menghadapinya.	10	-	10

*Sumber : Prasurvei, 2023*

Berdasarkan hasil prasurvei di atas, dapat diketahui bahwa pegawai Puskesmas Air Tawar memungkinkan untuk memiliki kecerdasan emosional yang baik. Hal ini terlihat dari jawaban 10 orang pegawai Puskesmas Air Tawar sebagai responden yang setuju secara keseluruhan dengan pernyataan jika pegawai paham atas hal apa saja yang akan memicu emosinya. Hal ini berarti bahwa pegawai dapat memahami diri mereka sendiri dengan baik. Selain itu, responden juga setuju secara keseluruhan dengan pernyataan jika mereka mampu mempersiapkan diri ketika merasa cemas akan tantangan dalam pekerjaan, hal ini berarti bahwa pegawai memiliki manajemen diri dan regulasi emosi yang baik.

Namun, terdapat kesenjangan penelitian terkait kecerdasan emosional yang ditemukan oleh Akbar & Yudiarso (2020) menunjukkan hasil bahwa kecerdasan emosional kurang berdampak efektif terhadap kinerja kerja karyawan yang memiliki beberapa kemungkinan alasan seperti sistem yang dirancang kurang sesuai dengan kondisi dan situasi pada saat melakukan penelitian. Hasil tersebut mengemukakan nilai *effect size* pada kategori *medium to large* dimana kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang kurang signifikan terhadap kinerja kerja



karyawan. Dengan demikian, peneliti akan melakukan model penelitian yang berbeda yaitu menggunakan survei kuantitatif dengan data primer serta sekunder dan akan lebih memperhatikan karakteristik responden.

Dalam kecerdasan emosional karyawan yang berperan penting dalam proses kerja, tentunya ada komponen lain yang dibutuhkan untuk tercapainya tujuan organisasi, yaitu adanya inovasi dalam pekerjaan. Inovasi sering kali dijadikan sebagai landasan persaingan ekonomi dan sumber daya yang berharga bagi pelanggan dan investor. Inovasi juga memainkan peran yang menentukan bagaimana sebuah kinerja, keberhasilan, serta pembangunan ekonomi dan sosial perusahaan Lin, (2023). Inovasi yang telah biasa diterapkan oleh pemimpin dan karyawan di sebuah perusahaan akan melahirkan sebuah perilaku yaitu *innovative work behavior*/perilaku kerja inovatif. Hal ini mengacu pada perilaku individu yang menunjukkan, memperkenalkan, serta menerapkan gagasan baru di dalam pekerjaan mereka Setyowati & Etikariena, (2019). Perilaku inovatif melibatkan penggalan dalam di banyak kesempatan yang berbeda, mengembangkan gagasan baru, bertindak untuk menciptakan sebuah sistem yang baru, dan mengimplementasikan kemampuan dan keterampilan baru dalam rangka peningkatan kinerja.

Agar program-program pelayanan kesehatan masyarakat selalu tepat sasaran setiap tahunnya, maka dalam proses merealisasikan program sangatlah perlu adanya inovasi dalam sistem pelayanan Puskesmas. Hal ini dikarenakan sasaran pelayanan yaitu masyarakat yang bersifat dinamis dan selalu mengalami perubahan dari waktu ke waktu. Oleh karena itu, penulis melakukan prasurvei mengenai

perilaku kerja inovatif terhadap pegawai Puskesmas Air Tawar dan didapatkan hasil sebagai berikut :

**Tabel 6 Hasil Prasurvei Mengenai Perilaku Kerja Inovatif di Puskesmas Air Tawar**

No.	Pernyataan	Respon		Jumlah Pegawai
		Setuju	Tidak Setuju	
1.	Selama bekerja di sini, Bapak/Ibu telah memunculkan ide/gagasan yang inovatif untuk melayani masyarakat.	4	6	10
2.	Selama bekerja di sini, Bapak/Ibu mencari Teknik/metode baru dalam melayani masyarakat.	6	4	10

*Sumber : Prasurvei, 2023*

Dari hasil prasurvei di atas, dapat diketahui bahwa pegawai Puskesmas Air Tawar masih belum sepenuhnya menerapkan perilaku kerja inovatif. Hal ini terlihat dari jawaban pegawai Puskesmas Air Tawar sebagai responden, hanya 4 dari 10 yang pernah memunculkan ide/gagasan yang inovatif untuk melayani masyarakat. Selanjutnya responden yang mencari teknik/metode baru dalam melayani masyarakat hanya 6 dari 10.

Berdasarkan data-data yang telah penulis jelaskan, maka alasan penulis mengangkat penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional karyawan terhadap kinerja karyawan Puskesmas di Kota Padang dengan perilaku kerja inovatif sebagai variabel mediasi.

## 1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang akan dijawab oleh penelitian ini, antara lain :

1. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan Puskesmas di Kota Padang?
2. Bagaimanakah pengaruh kecerdasan emosional karyawan terhadap kinerja karyawan Puskesmas di Kota Padang?
3. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif karyawan Puskesmas di Kota Padang?
4. Bagaimanakah pengaruh kecerdasan emosional karyawan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan Puskesmas di Kota Padang?
5. Bagaimanakah pengaruh perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan Puskesmas di Kota Padang?
6. Bagaimanakah perilaku kerja inovatif memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan Puskesmas di Kota Padang?
7. Bagaimanakah perilaku kerja inovatif memediasi hubungan antara kecerdasan emosional karyawan terhadap kinerja karyawan Puskesmas di Kota Padang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang dilakukan penulis untuk mengetahui bagaimana pengaruh :

1. Kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan Puskesmas di Kota Padang.
2. Kecerdasan emosional karyawan terhadap kinerja karyawan Puskesmas di Kota Padang.

3. Kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif karyawan Puskesmas di Kota Padang.
4. Kecerdasan emosional karyawan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan Puskesmas di Kota Padang.
5. Perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan Puskesmas di Kota Padang.
6. Perilaku kerja inovatif dalam memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan Puskesmas di Kota Padang.
7. Perilaku kerja inovatif dalam memediasi hubungan antara kecerdasan terhadap kinerja karyawan Puskesmas di Kota Padang.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Besar harapan penulis bahwa penelitian ini bermanfaat untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dari konteks kepemimpinan, kecerdasan emosional, dan perilaku kerja inovatif. Selanjutnya, penelitian ini menjadi motivasi kepada karyawan untuk menemukan konsep-konsep baru, meraih prospek bisnis baru, serta mengambil peluang.

Penelitian ini juga diharapkan berguna untuk pengembangan strategi pemimpin dalam program pelatihan yang menargetkan keterampilan kepemimpinan transformasional, seperti motivasi suportif dan intelektual, dan mengkomunikasikan visi kepada karyawan sehingga dapat mempengaruhi kinerja. Selain itu, memberikan sudut pandang baru kepada pemimpin dengan kemampuan kepemimpinan transformasional yang bermanfaat untuk organisasi.

## 1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini adalah ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia pada bagian kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional karyawan, kinerja karyawan, dan perilaku kerja inovatif. Variabel (x) yang dijadikan penulis untuk diteliti adalah kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional karyawan, variabel (y) adalah kinerja karyawan, dan perilaku kerja inovatif sebagai variabel intervening (z). Sampel penelitian ini adalah karyawan Puskesmas di Kota Padang.

## 1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan merupakan rincian proposal yang memberikan gambaran secara umum mengenai tahap yang akan dikerjakan oleh penulis dalam penulisan proposal. Sehingga dapat mempermudah pembaca melihat bagaimana pembahasan masalah dalam penelitian ini. Adapun sistematika penulisan dalam penulisan proposal ini sebagai berikut:

1. BAB I: Pendahuluan

Pada bagian ini menjelaskan latar belakang masalah yang ingin dikaji, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup, dan sistematika penulisan proposal.

2. BAB II: Landasan Teori

Pada bagian ini menjelaskan tentang teori-teori yang dipergunakan untuk menunjang penelitian.

3. BAB III: Metodologi Penelitian



Bab ini menjelaskan metode yang digunakan dalam proses penelitian untuk mencapai hasil dan tujuan penelitian sumber dan metode pengumpulan data, serta lokasi dan objek penelitian.

#### 4. BAB IV: Hasil dan Pembahasan

Bab ini menjelaskan mengenai hasil dan analisis dari penelitian yang telah dilakukan terkait topik yang diteliti. Hasil dapat berupa data observasi, wawancara, dan analisis dokumen lainnya.

#### 5. BAB V: Penutup

Bab ini menjelaskan kesimpulan yang merupakan ringkasan dari pembahasan mengenai hasil dari penelitian yang telah dilakukan. Selain itu juga terdapat saran yang diberikan oleh penulis kepada pihak tertentu.

