

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar belakang**

Kinerja merupakan bagian dari pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dan program. Dengan kata lain, kinerja merupakan hasil dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama satu periode waktu tertentu. Kinerja pegawai sangat perlu dilakukan pemantauan hasil kerjanya sejauh mana pegawai menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan kesadaran akan profesionalisme (Tinggogoy and Reza 2022).

Kinerja pegawai Puskesmas merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pelayanan kesehatan primer kepada masyarakat. Sebagai fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama, Puskesmas memiliki peran strategis dalam melaksanakan upaya promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif sesuai dengan kebijakan nasional di bidang kesehatan. Keberhasilan pelaksanaan fungsi tersebut sangat bergantung pada kualitas kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan yang efektif, responsif, profesional, serta berorientasi pada kebutuhan masyarakat. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai Puskesmas tidak hanya menjadi indikator keberhasilan organisasi, tetapi juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan dan derajat kesehatan masyarakat secara keseluruhan (Fadilah, et al. 2025).

Perubahan lingkungan pelayanan kesehatan yang semakin kompleks, meningkatnya ekspektasi masyarakat terhadap mutu layanan, serta percepatan

transformasi digital di sektor kesehatan menuntut pegawai Puskesmas untuk mampu beradaptasi terhadap berbagai perubahan sistem kerja. Pegawai tidak hanya dituntut memiliki kompetensi teknis dalam memberikan pelayanan kesehatan, tetapi juga dituntut mampu bekerja secara kolaboratif, memanfaatkan teknologi informasi, serta memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan akuntabel. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi salah satu prioritas utama dalam mendukung keberhasilan implementasi transformasi kesehatan di Indonesia, khususnya pada pelayanan kesehatan primer (Fadilah, et al. 2025).

Kinerja pegawai di Puskesmas sangat penting karena secara langsung memengaruhi keberhasilan pelayanan kesehatan yang diberikan kepada Masyarakat. Jika kinerja pegawai rendah, maka akan berdampak buruk pada pelayanan di Puskesmas dan pencapaian tujuan organisasi pelayanan kesehatan tersebut. Sesuai penelitian terdahulu terkait dengan kinerja pegawai yang dilakukan oleh (Syahadi, 2020), bahwa kinerja pegawai dapat dilihat dari 3 indikator, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, dan efisiensi dalam melaksanakan tugas.

Menurut penelitian Gustina (2024) menunjukkan bahwa kualitas pelayanan di Puskesmas sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Pegawai yang memiliki kinerja tinggi cenderung mampu memberikan pelayanan yang lebih efektif, meningkatkan kepuasan masyarakat, serta mendukung pencapaian indikator kinerja Puskesmas. Sebaliknya, rendahnya kinerja pegawai dapat berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan, terhambatnya pencapaian target program kesehatan, serta berkurangnya kepercayaan masyarakat terhadap fasilitas pelayanan

kesehatan. Oleh sebab itu, peningkatan kinerja pegawai tidak hanya menjadi kepentingan internal organisasi, tetapi juga merupakan bagian penting dalam mewujudkan pelayanan kesehatan yang berkualitas dan berkesinambungan (Gustina and Rahutami 2024).

Peningkatan kinerja pegawai di Puskesmas sangat penting demi tercapainya tujuan pelayanan kesehatan yang optimal dan keberhasilan organisasi puskesmas dalam memberikan layanan kepada Masyarakat. Faktor utama yang paling berpengaruh pada kinerja pegawai di puskesmas biasanya berfokus pada kepemimpinan perusahaan, keterlibatan kerja serta profesionalisme kerja saat ini. Keberhasilan organisasi pelayanan publik tidak hanya diukur dari keberhasilan penerapan teknologi, tetapi juga ditentukan oleh kualitas kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator utama yang menggambarkan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pegawai yang mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif, efisien, tepat waktu, serta sesuai dengan standar pelayanan akan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik. Sebaliknya, rendahnya kualitas kinerja dapat berdampak pada menurunnya kepuasan masyarakat, terhambatnya proses pelayanan, serta berkurangnya kepercayaan publik terhadap organisasi.

Menariknya, berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti di Puskesmas Stabat Lama, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai menunjukkan perbedaan beban kerja pada setiap unit pelayanan. Pegawai yang bertugas di bagian administrasi dan pendaftaran setiap hari dihadapkan pada

tingginya jumlah pasien, proses pencatatan data, penginputan rekam medis elektronik, serta penyelesaian berbagai laporan administrasi yang harus diselesaikan tepat waktu. Sementara itu, tenaga kesehatan pada unit pelayanan seperti poli umum, poli KIA, ruang tindakan, laboratorium, maupun farmasi menghadapi tuntutan pelayanan yang bersifat langsung kepada pasien dengan tingkat ketelitian dan kecepatan yang tinggi. Perbedaan Profil pekerjaan tersebut menyebabkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas tidak selalu sama sehingga berpotensi memengaruhi pencapaian kinerja masing-masing pegawai maupun kinerja organisasi secara keseluruhan.

Seiring dengan perkembangan sains dan teknologi. Sumber daya manusia saat ini memiliki peran yang sangat penting diberbagai sektor. Peran penting tersebut membutuhkan organisasi untuk memberikan perhatian serius dan komprehensif dalam hal pegawai karena dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia ini. Manusia adalah kekuatan pendorong untuk menjalankan organisasi dan pencapaian tujuan organisasi, di mana tujuan organisasi bergantung pada kinerja pegawai.

Di era digital, sumber daya manusia menjadi tumpuan keberhasilan sebuah perusahaan atau organisasi dalam bersaing dan bertahan. Kualitas sumber daya manusia yang tidak sesuai tanggung jawab dapat menghambat pencapaian tujuan suatu perusahaan, sehingga pengembangan sumber daya manusia menjadi hal yang sangat krusial dalam keberhasilan perusahaan. Agar setiap pegawai memiliki kinerja yang baik, maka fungsi pemeliharaan sumber daya manusia harus berjalan

dengan baik pada suatu perusahaan atau instansi tersebut (Wicaksono and Rahmawati 2020).

Menurut Saputra et al. (2021) menekankan pentingnya integrasi data antar sistem kesehatan melalui teknologi digital (Kurniawan et al. 2025). Transformasi digital bukan hanya soal penggunaan teknologi yang semakin canggih, tetapi juga melibatkan perubahan budaya organisasi dan proses bisnis secara menyeluruh. Era ini muncul karena adanya perkembangan pesat teknologi informasi dan komunikasi yang membawa dampak signifikan diberbagai bidang seperti ekonomi, sosial, pemerintahan, dan bisnis. Transformasi digital penting bagi semua perusahaan industri dan sektor pemerintahan yang sangat bergantung pada sistem, TI, strategi, dan sumber daya manusia (Tulungen et al. 2022).

Berdasarkan hasil tinjauan ditemukan bahwa teknologi informasi telah memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan manajemen pelayanan kesehatan, baik pada tataran kebijakan, operasional, maupun pemberdayaan masyarakat. Beberapa studi mengungkapkan bahwa keterbatasan infrastruktur, khususnya di daerah terpencil, menghambat pelaksanaan sistem informasi secara optimal. Jaringan internet yang tidak stabil dan ketersediaan perangkat keras masih menjadi kendala di banyak Puskesmas dan klinik (Kurniawan et al. 2025). Era transformasi digital di puskesmas telah memperlihatkan pergeseran besar dari proses manual menuju ekosistem layanan kesehatan berbasis teknologi.

Dalam era transformasi digital, kepemimpinan digital yang mampu memanfaatkan teknologi digital secara strategis menjadi sangat penting untuk mengarahkan dan mengelola organisasi agar dapat beradaptasi dengan perubahan

yang cepat. Kepemimpinan merupakan suatu kebutuhan dalam suatu organisasi, karena kepemimpinan sangat mempengaruhi keputusan dan kebijakan yang menentukan arahnya suatu organisasi termasuk didalam dinas kesehatan yaitu Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas). Kepemimpinan digital adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada implementasi transformasi digital dalam sebuah organisasi (Tulungen et al. 2022).

Kepemimpinan digital adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mengarahkan, mengelola, dan mempengaruhi suatu organisasi di era digital dengan memanfaatkan teknologi digital secara strategis. Kepemimpinan ini ialah kombinasi antara budaya digital dan kompetensi digital. Pada konteks kepemimpinan digital, kemampuan pemimpin untuk melibatkan dan mengembangkan para pegawai dalam memanfaatkan teknologi digital menjadi sangat penting untuk mendukung pertumbuhan di Puskesmas.

Di Puskesmas Stabat Lama, transformasi digital menjadi kebutuhan mendesak untuk meningkatkan tata kelola sumber daya manusia dan operasional layanan kesehatan yang selama ini masih banyak yang manual. Faktor keberhasilan transformasi ini sangat bergantung pada peran pemimpin digital yang mendorong penggunaan teknologi seperti HRIS untuk memperbaiki pengelolaan absensi, cuti, evaluasi kinerja, serta pelaporan yang lebih akurat dan *real-time*.

Pada penelitian López et al. (2025) menunjukkan bahwa kepemimpinan yang mampu memanfaatkan teknologi digital secara strategis dapat meningkatkan efektivitas organisasi sekaligus memperkuat kemampuan pegawai dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja. Sejalan dengan itu, Daniah dan Priyono

(2025) menjelaskan bahwa kepemimpinan digital berperan penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan melalui pemanfaatan teknologi informasi, pengambilan keputusan berbasis data, serta pengembangan kompetensi digital sumber daya manusia (Kaihlanen et al. 2025).

Menariknya, berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti di Puskesmas Stabat Lama, pelaksanaan kepemimpinan dalam mendukung transformasi digital menunjukkan adanya berbagai tantangan dalam pelaksanaan pelayanan kesehatan. Kepala Puskesmas sebagai pemimpin memiliki peran penting dalam mengarahkan pegawai untuk menyesuaikan diri dengan penerapan berbagai sistem pelayanan berbasis digital, seperti penggunaan Rekam Medis Elektronik (RME), aplikasi SATUSEHAT, serta sistem informasi kesehatan lainnya yang diterapkan oleh Kementerian Kesehatan. Namun, dalam pelaksanaannya masih terdapat perbedaan kemampuan pegawai dalam mengoperasikan aplikasi digital, memahami prosedur kerja berbasis teknologi, serta beradaptasi terhadap perubahan sistem pelayanan. Kondisi tersebut mengharuskan pimpinan tidak hanya berperan sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai fasilitator, motivator, dan pendamping bagi pegawai dalam proses transformasi digital. Oleh karena itu, kemampuan kepemimpinan digital menjadi salah satu aspek yang penting dalam mendukung peningkatan kualitas pelayanan dan pencapaian kinerja pegawai di Puskesmas Stabat Lama.

Salah satu bidang manajemen sumber daya yang penting bagi pegawai adalah *Employee Engagement* (keterlibatan kerja), karena dengan adanya *Employee Engagement* (keterlibatan kerja) akan menyebabkan pegawai mencintai

pekerjaannya dan senang bekerjasama, baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama rekan kerja. *Employee Engagement* atau yang dikenal juga dengan keterlibatan pegawai diperkenalkan pertama kali oleh William Khan pada tahun 1990.

Pegawai yang memiliki rasa keterlibatan yang tinggi cenderung akan bekerja dengan lebih baik dikarenakan adanya perasaan positif dalam diri mereka dan tidak menganggap suatu pekerjaan sebagai beban. *Employee Engagement* umumnya lebih penting di tingkat perusahaan karena dampaknya terhadap operasi bisnis dan profitabilitas. Namun, jika perusahaan tersebut berupa suatu instansi pemerintahan pun, *Employee Engagement* akan membantu para pegawai memahami kebutuhan masing masing divisi. Selain itu, *Employee Engagement* membantu para pegawai untuk mengetahui bagaimana cara mengelola tim atau rekan kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik.

*Employee Engagement* (Keterlibatan Kerja) adalah keadaan psikologis positif yang aktif dan berhubungan dengan pekerjaan yang dioperasionisasikan oleh intensitas dan arah energi kognitif dan emosional (Kurnia and Mardawati 2023). *Employee Engagement* secara umum tingkat semangat, keterlibatan, dan dedikasi seorang pegawai terhadap pekerjaan dan perusahaan tempat dia bekerja. Pegawai dengan keterlibatan kerja yang tinggi sangat mengidentifikasi dan sangat peduli terhadap jenis pekerjaan yang mereka lakukan (Sintia et al. 2023).

Keterlibatan kerja pegawai mencerminkan tingkat semangat, dedikasi, dan komitmen pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan, yang berperan penting dalam mendorong produktivitas dan kualitas kinerja di organisasi. Keterlibatan

pegawai yang terlibat disebut memiliki tingkat keterlibatan pegawai yang tinggi juga dikenal sebagai tingkat perasaan positif dan antusiasme yang tinggi terhadap pekerjaan seseorang.

Namun, *Employee Engagement* saja mungkin tidak cukup untuk menjelaskan variabilitas dalam kinerja pegawai. Keterlibatan kerja yang kuat di antara pegawai puskesmas erat kaitannya dengan tingkat profesionalisme kerja yang ditunjukkan dalam setiap tugas layanan kesehatan. Ketika tenaga kesehatan merasa terhubung secara emosional dan kognitif dengan pekerjaan serta organisasi, mereka cenderung menjaga standar etika, disiplin, serta komitmen terhadap praktik klinis yang bermutu, sehingga profesionalisme kerja meningkat seiring dengan keterlibatan mereka.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti, keterlibatan kerja pegawai di Puskesmas Stabat Lama juga menunjukkan kondisi yang beragam. Sebagian pegawai terlihat aktif berpartisipasi dalam kegiatan pelayanan, rapat koordinasi, maupun program kesehatan masyarakat yang diselenggarakan oleh Puskesmas. Namun, terdapat pula beberapa pegawai yang lebih berfokus pada penyelesaian tugas pokok sesuai bidangnya sehingga keterlibatan dalam kegiatan di luar tugas utama masih relatif terbatas. Selain itu, tingginya aktivitas pelayanan kepada masyarakat sering kali menyebabkan pegawai harus membagi perhatian antara pelayanan pasien dengan penyelesaian administrasi sehingga dapat memengaruhi tingkat antusiasme, semangat kerja, dan keterikatan pegawai terhadap organisasi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keterlibatan kerja menjadi salah satu aspek

penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan di Puskesmas.

Fenomena ini tercermin dalam motivasi intrinsik, kepatuhan SOP, kolaborasi tim yang efektif, dan upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas layanan, meskipun tantangan seperti beban kerja, keterbatasan sumber daya, dan perubahan kebijakan dapat mempengaruhi tingkat keterlibatan dan perilaku profesional. Secara keseluruhan, peningkatan keterlibatan kerja berperan penting bagi profesionalisme kerja yang konsisten di puskesmas, mendukung pengiriman layanan kesehatan yang lebih akurat, etis, dan responsif terhadap kebutuhan pasien.

Menurut Dewi & Muliarta (2018) Profesionalisme adalah keadaan dimana seorang auditor wajib melaksanakan tugas-tugasnya dengan kesungguhan dan kecermatan (Putri, et al 2024). Profesionalisme kerja menggambarkan sikap, etika, dan keterampilan yang dimiliki pegawai dalam menjalankan tugasnya secara disiplin dan bertanggung jawab untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Profesionalisme merupakan suatu sikap yang mana masih dalam bagian integral yang menggambarkan sebuah perilaku dari pegawai yang mengacu pada kecakapan, keahlian, serta disiplin yang mana didalamnya terbentuk komitmen akan pekerjaan yang sedang di kerjakan sesuai dengan keahlian dan profesi yang dikuasai sehingga menghasilkan kerja yang terbaik (Yaqin 2023). Melakukan pekerjaan dengan profesionalisme berarti para pegawai pada Puskesmas Stabat Lama memahami tugas dan tanggung jawab dengan baik, serta memiliki etika kerja yang tinggi.

Menurut Bayuaji (dikutip dalam penelitian tahun 2022), profesionalisme merupakan perilaku kerja yang mengacu pada kecakapan, keahlian, dan disiplin yang didasarkan pada komitmen terhadap profesi yang dijalankan. Profesionalisme mencerminkan kesungguhan individu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan bidang keahliannya serta standar yang telah ditetapkan. Dalam konteks organisasi, sikap profesional ini berperan penting dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai, karena individu yang memiliki profesionalisme tinggi cenderung bekerja secara optimal, bertanggung jawab, dan konsisten dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, profesionalisme kerja menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai, khususnya pada organisasi pelayanan publik seperti Puskesmas Stabat Lama.

Setiap pegawai harus memiliki sikap profesionalisme dalam bekerja agar bisa mengoptimalkan tenaga, ilmu pengetahuan, skill, waktu, dan sumber daya yang dimilikinya sesuai dengan bidang yang dijalani, sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja yang dijalankan pegawai. Menurut Siagian (2015), profesionalisme adalah keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu yang tinggi, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pegawai.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti, profesionalisme kerja pegawai di Puskesmas Stabat Lama tercermin melalui upaya pegawai dalam memberikan pelayanan sesuai standar operasional prosedur (SOP), menjaga etika profesi, serta memberikan pelayanan yang ramah kepada masyarakat. Meskipun demikian, dalam pelaksanaan pelayanan sehari-hari masih dijumpai tantangan berupa tingginya

beban pelayanan, penyesuaian terhadap implementasi sistem digital seperti Rekam Medis Elektronik (RME), serta perlunya peningkatan kompetensi dalam penggunaan teknologi informasi kesehatan. Perbedaan kemampuan adaptasi pegawai terhadap perubahan tersebut menunjukkan bahwa profesionalisme kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi individu, tetapi juga oleh kesiapan organisasi dalam mendukung pengembangan kemampuan pegawai secara berkelanjutan.

Fenomena kinerja pegawai saat ini dapat dilihat dari tiga indikator utama, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu. Dari sisi kualitas, masih ditemukan hasil kerja yang belum sepenuhnya sesuai standar karena kurangnya ketelitian dan pemahaman terhadap prosedur, meskipun sebagian pegawai sudah menunjukkan kemampuan menyelesaikan tugas dengan rapi dan minim kesalahan. Ditinjau dari kuantitas, beberapa pegawai mampu memenuhi bahkan melampaui target beban kerja yang ditetapkan, namun ada pula yang belum konsisten sehingga pencapaian unit kerja menjadi kurang optimal.

Fenomena kepemimpinan digital saat ini menunjukkan sikap resisten terhadap digitalisasi di kalangan pemimpin senior, kompetensi digital yang masih rendah pada tools seperti AI dan data analitik, serta perilaku digital kurang efektif seperti email tidak optimal dan minim kolaborasi virtual, sehingga menghambat transformasi organisasi. Fenomena kepemimpinan digital dapat dilihat dari salah satu indikator utama yaitu perilaku digital. Banyak pemimpin masih menunjukkan sikap resisten atau setengah hati terhadap digitalisasi karena kekhawatiran terhadap

perubahan dan ketidakpastian, meskipun sebagian sudah proaktif mendorong adopsi teknologi untuk efisiensi organisasi.

Fenomena *Employee Engagement* menunjukkan bahwa sebagian pegawai masih memiliki energi, ketahanan, dan kemauan tinggi untuk bekerja, tetapi mudah menurun ketika beban kerja meningkat dan dukungan atasan kurang. Dari sisi dedikasi, pegawai yang merasa pekerjaannya bermakna, mendapatkan apresiasi, dan memiliki peluang berkembang cenderung lebih bangga serta berkomitmen pada organisasi, sedangkan yang tidak merasakannya menunjukkan sikap apatis dan hanya bekerja sekadar memenuhi kewajiban. Sementara itu, penyerapan tampak dari pegawai yang sangat fokus, larut dalam tugas, dan menikmati pekerjaannya, namun masih banyak yang sulit berkonsentrasi karena lingkungan kerja kurang kondusif, target tidak jelas, serta adanya distraksi digital, sehingga tingkat keterikatan secara keseluruhan belum optimal.

Fenomena profesionalisme kerja pegawai berdasarkan indikator loyalitas atau kesetiaan, etika profesi dan moral, konsistensi pelayanan publik, budaya organisasi, serta akuntabilitas menunjukkan bahwa sebagian pegawai masih setia dan berkomitmen jangka panjang meski terganggu tawaran eksternal, namun banyak yang menunjukkan turnover tinggi akibat kurangnya insentif. Konsistensi pelayanan publik fluktuatif karena overload kerja dan kurangnya standar baku, sementara budaya organisasi masih kental hierarkis yang menghambat inovasi kolaboratif.

Hasil penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai masih menunjukkan temuan yang belum sepenuhnya konsisten. Khatob et al.

(2024) menemukan bahwa pelatihan, sikap, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas, sedangkan pendidikan dan pengetahuan tidak memberikan pengaruh yang signifikan. Penelitian Fadilah et al. (2025) juga menunjukkan bahwa kemampuan, motivasi, beban kerja, dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai serta berdampak pada peningkatan kinerja Puskesmas. Namun, Surya et al. (2024) memperoleh hasil yang berbeda, yaitu kepemimpinan tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja tenaga kesehatan, meskipun sikap kerja terbukti berpengaruh. Sementara itu, Sambara et al. (2024) menemukan bahwa lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan disiplin kerja tidak memberikan pengaruh secara parsial. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat berbeda pada setiap organisasi dan konteks penelitian, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut pada Puskesmas Stabat Lama.

Hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan digital terhadap kinerja pegawai masih menunjukkan temuan yang belum konsisten. Rumapea et al. (2024) serta Theng et al. (2024) menyimpulkan bahwa kepemimpinan digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai karena mampu mendorong adaptasi teknologi, inovasi, dan komitmen organisasi. Sebaliknya, penelitian Ulum dan Wulansari (2025) pada tenaga kesehatan di Puskesmas Kota Tarakan menunjukkan bahwa kepemimpinan digital tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai, melainkan memberikan pengaruh melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Sementara itu, Suparmi dan Suprpti

(2025) kembali membuktikan bahwa kepemimpinan digital berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui penguatan praktik manajemen talenta. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan digital masih dipengaruhi oleh Profil organisasi, kesiapan sumber daya manusia, serta konteks penelitian, sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut pada Puskesmas Stabat Lama.

Menurut berbagai penelitian terkini, *Employee Engagement* merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi. Chawla et al. (2022) menjelaskan bahwa *Employee Engagement* adalah kondisi psikologis positif yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan keterlibatan penuh pegawai dalam pekerjaan. Selanjutnya, Kossyva et al. (2023) menyatakan bahwa keterlibatan kerja mencerminkan hubungan emosional antara pegawai dengan organisasi yang berdampak langsung terhadap peningkatan produktivitas. Sejalan dengan itu, Ghani et al. (2023) menekankan bahwa *Employee Engagement* berkaitan dengan tingkat komitmen dan motivasi intrinsik pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Menariknya, dari berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa profesionalisme kerja merupakan faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dewi et al. (2024) menyatakan bahwa profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sektor publik. Hasil serupa juga ditemukan oleh Sherliva et al. (2024), Untara et al. (2024), serta Kemuning dan Puji (2025), yang membuktikan bahwa pegawai dengan tingkat profesionalisme yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih

baik karena mampu bekerja sesuai kompetensi, tanggung jawab, etika profesi, dan standar operasional yang berlaku. Oleh karena itu, profesionalisme kerja menjadi salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, termasuk pada Puskesmas Stabat Lama.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan pelayanan di Puskesmas Stabat Lama. Peningkatan kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kepemimpinan digital, *employee engagement*, dan profesionalisme kerja yang berperan dalam mendukung efektivitas kerja di era transformasi digital. Meskipun demikian, hasil penelitian terdahulu masih menunjukkan adanya perbedaan temuan serta penelitian pada fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan digital, *employee engagement*, dan profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Stabat Lama, sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis maupun praktis dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia sekaligus menjadi bahan pertimbangan bagi Puskesmas Stabat Lama dalam meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia dan pelayanan kesehatan. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Kepemimpinan Digital, *Employee Engagement*, dan Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Stabat Lama."**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan beberapa permasalahan yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan digital terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Stabat Lama?
2. Bagaimana pengaruh *Employee Engagement* terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Stabat Lama?
3. Bagaimana pengaruh profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Stabat Lama?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan digital terhadap kinerja pegawai di era transformasi digital sekarang ini pada Puskesmas Stabat Lama.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keterlibatan kerja / *Employee Engagement* pegawai terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Stabat Lama.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh profesionalisme kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Stabat Lama.

## 1.4 Manfaat Penelitian

### 1.4.1 Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai hasil karya dalam menambah wawasan pengetahuan yang dapat memperluas pola pikir pembaca khususnya mengenai “Pengaruh kepemimpinan

digital, *Employee Engagement* dan profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Stabat Lama”.

#### **1.4.2 Manfaat Teoritis**

Adapun manfaat teoritis yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah :

##### **1. Bagi Peneliti**

Sebagai tambahan pengetahuan dan dapat memperoleh kesempatan untuk menganalisa dan mengkaji ilmu-ilmu terkait Manajemen Sumber daya manusia untuk diimplementasikan khususnya dalam penyelesaian masalah “Pengaruh Kepemimpinan Digital, *Employee Engagement* dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Stabat Lama” serta mengetahui sejauh mana hubungan antara teori yang diperoleh dari perkuliahan dengan keadaan nyata.

##### **2. Bagi Perusahaan**

Sebagai tambahan literature kepustakaan lembaga pendidikan di bidang penelitian “Pengaruh Kepemimpinan Digital, *Employee Engagement* dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Stabat Lama”

##### **3. Bagi Pihak Lain**

Sebagai bahan referensi bagi pihak lain yang ingin mengadakan penelitian sejenis pada masa yang akan datang.