

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor paling penting dalam suatu organisasi, baik organisasi bisnis maupun organisasi publik. SDM tidak hanya berperan sebagai pelaksana kegiatan, tetapi juga sebagai penggerak utama bagi sebuah perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki oleh individu yang digunakan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Hasibuan, 2019). Dengan demikian, keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada bagaimana organisasi tersebut mengelola dan mengembangkan potensi SDM yang dimilikinya. Dalam konteks organisasi publik, seperti instansi pemerintah dan lembaga pelayanan masyarakat, pengelolaan SDM menjadi hal yang sangat krusial. SDM yang kompeten, berkomitmen, dan memiliki etos kerja tinggi akan mampu memberikan pelayanan publik yang efektif dan efisien. Oleh karena itu, manajemen SDM yang baik perlu diterapkan untuk meningkatkan kualitas kerja aparatur, terutama dalam instansi pelayanan dasar yang bersentuhan langsung dengan masyarakat.

Dalam penerapan manajemen sumber daya manusia, organisasi diharuskan mampu menciptakan sistem kerja yang mendukung peningkatan kinerja karyawan melalui pembinaan, pengembangan kompetensi, serta pemberian dukungan dan apresiasi yang sesuai. Hal ini tidak terlepas dari peran

organisasi sebagai forum yang mengatur, mengoordinasikan, dan mengarahkan seluruh potensi yang ada untuk menciptakan sinergi dalam mencapai tujuan bersama. Organisasi yang efektif adalah organisasi yang mampu menempatkan sumber daya manusia sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab mereka, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan membangun komunikasi yang baik. Selain itu, implementasi manajemen sumber daya manusia yang optimal juga memerlukan pendekatan yang adaptif terhadap perubahan lingkungan kerja dan tuntutan zaman. Hal ini dapat dilakukan melalui peningkatan kualitas pelatihan, pengembangan karier yang terencana, dan sistem penilaian kinerja yang transparan dan adil. Upaya-upaya ini secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja individu dan organisasi, karena karyawan yang memiliki kompetensi, kesempatan pengembangan, dan penghargaan yang sesuai cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia yang efektif tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang harmonis tetapi juga mendorong pencapaian kinerja optimal dan berkelanjutan di dalam organisasi.

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) adalah sarana pelayanan kesehatan dasar yang memainkan peran krusial dalam meningkatkan tingkat kesehatan masyarakat melalui kegiatan pencegahan penyakit, pengendalian risiko, pengobatan, serta pemulihan. Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2019, Puskesmas bertugas sebagai penyedia layanan kesehatan bagi masyarakat dan individu, dengan penekanan pada pelayanan mendasar serta penguatan kemampuan masyarakat. Sebagai

garda terdepan dalam sistem kesehatan pemerintah, Puskesmas harus dilengkapi dengan tenaga manusia yang ahli, terampil, dan sangat berdedikasi untuk menawarkan layanan bermutu kepada warga. Karena itu, pengaturan sumber daya manusia yang baik merupakan elemen kunci untuk memperbaiki performa dan kualitas layanan kesehatan. Dalam hal ini, UPTD Puskesmas Pejagoan dipilih sebagai tempat studi karena kedudukannya yang vital dalam menyediakan layanan kesehatan di daerah tanggung jawabnya, serta sebagai contoh utama penerapan manajemen sumber daya manusia di bidang pemerintah.

UPTD Puskesmas Pejagoan adalah sarana pelayanan kesehatan dasar yang berada di bawah pengawasan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen. Fasilitas ini terletak di Jalan Kenanga No. 25, Kecamatan Pejagoan, Kabupaten Kebumen, Provinsi Jawa Tengah, dengan area tanggung jawab meliputi 13 desa di sekitarnya. Sebagai pusat layanan kesehatan bagi masyarakat, Puskesmas Pejagoan menawarkan berbagai pelayanan kesehatan pokok, termasuk rawat jalan, unit gawat darurat (UGD), vaksinasi, tes laboratorium, serta perawatan inap untuk umum dan kesehatan jiwa. Untuk meningkatkan standar layanan, Puskesmas Pejagoan telah memberikan beberapa inovasi, seperti loket khusus untuk orang lanjut usia, ibu hamil, dan anak balita. Inovasi ini menegaskan betapa pentingnya pengaturan sumber daya manusia yang efisien dan fokus pada pelayanan unggul. Dengan demikian, UPTD Puskesmas Pejagoan dipilih sebagai lokasi penelitian untuk memahami bagaimana

pengelolaan sumber daya manusia di puskesmas tersebut dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai medis dan mutu layanan bagi masyarakat.

Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas berdasarkan, kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar yang telah ditetapkan perusahaan (Simbolon, 2023). Penilaian kinerja membantu organisasi dalam menentukan efektivitas dan kualitas kinerja kerja. Hal ini juga menjadi landasan untuk mengembangkan strategi terkait pembinaan, pengembangan, atau perbaikan sistem. Kinerja mencakup kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai pegawai selama menjalankan tugas yang telah ditetapkan (Mangkunegara, 2017). Secara umum, kinerja dapat dipahami sebagai gambaran bagaimana seseorang melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja tidak hanya terlihat dari jumlah pekerjaan yang dilakukan, tetapi juga dari ketepatan, ketelitian, dan kesesuaian hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan. Melalui kinerja, dapat diamati bagaimana karyawan memahami tanggung jawab mereka dan mampu mengubah tantangan tersebut menjadi hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan. Oleh karena itu, pengukuran kinerja sangat penting karena memberikan informasi tentang kualitas pelaksanaan tugas, yang membantu organisasi memastikan bahwa setiap aktivitas berjalan sesuai dengan hasil yang diinginkan.

Puskesmas Pejagoan didukung oleh sejumlah pegawai medis ASN yang berperan penting dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Pada tahun 2025, Puskesmas Pejagoan hanya memiliki 32 pegawai

medis ASN. Namun, terhitung sejak 1 Januari 2026, jumlah tersebut meningkat menjadi 50 pegawai medis ASN yang terdiri dari 20 pegawai P3KPW, 3 pegawai P3K, dan 27 pegawai PNS. Penambahan pegawai medis ASN tersebut diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai medis ASN di Puskesmas Pejagoan dinilai melalui Sasaran Kinerja Pegawai yang mencakup aspek kualitas layanan, ketepatan waktu dalam penanganan pasien, tanggung jawab terhadap tugas serta kemampuan bekerja sama dalam tim. Penilaian SKP ini menjadi dasar untuk mengukur tingkat profesionalitas pegawai medis ASN dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Hasil wawancara dengan beberapa pegawai medis menunjukkan bahwa pelatihan rutin, supervisi dari kepala unit, serta komunikasi yang baik antarpegawai sangat membantu meningkatkan kinerja mereka. Kerja sama yang baik antarpegawai medis dianggap penting agar pelayanan berjalan lancar dan pasien mendapatkan penanganan yang maksimal. Melalui berbagai upaya tersebut, pegawai medis ASN di Puskesmas Pejagoan mampu melaksanakan tugas secara profesional, meningkatkan kualitas layanan, dan mendukung pencapaian target program kesehatan masyarakat dengan lebih efektif.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai adalah *servant leadership* (Alviani et al., 2021). *Servant leadership* merupakan kepemimpinan yang mendayaguna, mengembangkan, menjaga dan memelihara sehingga berkesinambungan untuk menciptakan rekan kerja yang menganut prinsip hubungan kerja sama yang solid dan bertanggung jawab (Sahem et al., 2021). Dengan kata lain, pemimpin fokus pada kebutuhan tim dan membantu anggota

untuk berkembang, baik secara profesional maupun pribadi. Pemimpin yang menerapkan *servant leadership* biasanya mampu mendengarkan dengan baik, menunjukkan empati, dan berkomitmen mendukung keberhasilan tim. Menurut Gandasacita et al., (2024) konsep utama dari *servant leadership* meliputi pelayanan, empati, peningkatan dan pertumbuhan individu, penciptaan komunitas, pendekatan persuasif, kesadaran diri, pemikiran konseptual, dan komitmen untuk melayani orang lain di luar organisasi. Gaya kepemimpinan ini diyakini mampu menciptakan suasana kerja yang positif, meningkatkan motivasi, serta memperkuat loyalitas karyawan. Karyawan yang merasa didukung oleh pemimpin cenderung lebih produktif dan memiliki kinerja yang lebih baik. Selain itu, *servant leadership* mendorong kerja sama, komunikasi yang efektif, dan penyelesaian masalah secara kolektif. Artinya, penerapan *servant leadership* di lingkungan kerja menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja individu maupun tim. Secara keseluruhan, *servant leadership* menekankan prinsip “melayani untuk memimpin” yang menciptakan keseimbangan antara kebutuhan organisasi dan kesejahteraan karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara, terlihat bahwa kepala puskesmas UPTD Puskesmas Pejagoan menunjukkan gaya kepemimpinan yang sejalan dengan konsep *servant leadership*. Pimpinan selalu memberikan pengarahan, dukungan, dan dorongan semangat pada setiap apel pagi, sehingga pegawai merasa memiliki panduan yang jelas sebelum memberikan pelayanan. Selain itu, dalam kegiatan lokakarya mini bulanan, pimpinan turut aktif

mendengarkan berbagai masukan, menampung permasalahan yang dihadapi staf, serta memberikan bimbingan yang bertujuan meningkatkan mutu layanan dan memperkuat kerja sama antarpegawai. Beberapa pegawai juga menyampaikan bahwa pimpinan tidak ragu turun langsung membantu ketika ada kendala di lapangan, termasuk mendorong peningkatan kompetensi melalui pelatihan internal. Pendekatan kepemimpinan yang empatik, terbuka, dan mendukung tersebut menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan membuat pegawai merasa dihargai.

Selain *servant leadership*, *collaborative behavior* merupakan faktor lain yang memengaruhi kinerja (Firmansyah & Yustini, 2023). Kolaborasi adalah bentuk kerjasama, interaksi, kompromi beberapa elemen yang terkait baik individu, lembaga dan atau pihak-pihak yang terlibat secara langsung dan tidak langsung yang menerima akibat dan manfaat (Firdaus., et al 2023). Karyawan yang menunjukkan perilaku kolaboratif biasanya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dan menemukan solusi kreatif terhadap masalah yang kompleks. Perilaku kolaboratif juga mendukung pembelajaran bersama, di mana anggota tim saling bertukar pengalaman dan pengetahuan. Karyawan yang terbiasa bekerja secara kolaboratif biasanya lebih termotivasi dan menunjukkan kinerja yang stabil. Secara keseluruhan, perilaku kolaboratif menjadi salah satu faktor utama yang mendukung peningkatan kinerja individu maupun tim dalam organisasi.

Berdasarkan penuturan pegawai yang saya wawancarai, terlihat jelas bahwa kerja sama antarprofesi sudah menjadi bagian penting dalam pelayanan

di UPTD Puskesmas Pejagoan. Kolaborasi tidak hanya dilakukan oleh perawat dan bidan, tetapi juga melibatkan dokter yang ikut memberi arahan dan berdiskusi mengenai kondisi pasien. Mereka menjelaskan bahwa komunikasi dan koordinasi antarpetugas terjadi hampir setiap hari, terutama ketika menghadapi kasus yang membutuhkan tindakan cepat. Perawat, bidan, dan dokter saling berbagi informasi, menyesuaikan langkah penanganan, serta membantu satu sama lain ketika ada yang sedang kewalahan dengan tugasnya. Contohnya, dokter biasanya memberikan penilaian medis yang kemudian ditindaklanjuti oleh perawat, sementara bidan bekerja sama dengan dokter dalam menangani pasien ibu hamil atau kondisi kegawatdaruratan terkait persalinan. Selain itu, perawat juga ikut membantu ketika bidan atau dokter membutuhkan tambahan tenaga di ruang perawatan. Para pegawai medis tersebut menekankan bahwa komunikasi yang terbuka dan saling percaya membuat kerja sama bisa berjalan lancar, sehingga pelayanan kepada pasien menjadi lebih cepat dan tepat.

Kepuasan kerja merupakan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, yang dapat muncul berdasarkan suatu penilaian pada situasi kerja, seperti adanya sikap saling menghargai dalam pencapaian atau prestasi dalam pekerjaannya (Azizah & Murniningsih, 2022). Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang harus hadapi (Sapar, 2022). Karyawan yang memiliki kepuasan

kerja tinggi biasanya lebih termotivasi, loyal, dan menunjukkan kinerja yang baik. Dalam penelitian ini, *job satisfaction* berperan sebagai variabel pemediasi yang menghubungkan pengaruh *servant leadership* dan *collaborative behavior* terhadap kinerja. Penerapan *servant leadership* yang ditunjukkan melalui perhatian, dukungan, dan pemberian kesempatan berkembang dapat menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman bagi karyawan. Selain itu, perilaku kolaboratif antaranggota tim melalui kerja sama, komunikasi yang baik, dan rasa saling menghargai juga dapat mendukung terciptanya lingkungan kerja yang positif. Kondisi tersebut mendorong munculnya kepuasan kerja yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan *job satisfaction* sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja individu maupun tim secara berkelanjutan. Di UPTD Puskesmas Pejagoan, kepuasan kerja juga terlihat dari bagaimana pegawai merasa didukung dan dibimbing oleh pimpinan serta dari kekompakan antarpetugas dalam menangani tugas sehari-hari. Arahan yang diberikan setiap pagi dan diskusi rutin membuat staf merasa diperhatikan, sementara kerja sama yang terjalin antarprofesi membantu meringankan beban pekerjaan. Situasi ini membuat para pegawai merasa lebih nyaman, dihargai, dan bersemangat, sehingga berdampak pada meningkatnya kualitas pelayanan yang mereka berikan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif mampu memperkuat rasa puas pegawai terhadap pekerjaannya.

Penelitian mengenai *servant leadership*, *collaborative behavior*, *job satisfaction*, dan kinerja pegawai telah banyak dilakukan, namun masih

terdapat sejumlah kesenjangan penelitian yang belum terjawab secara komprehensif. Penelitian oleh Rahmawan et al., (2025) menunjukkan bahwa *servant leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Temuan tersebut menunjukkan bahwa penerapan *servant leadership* belum tentu mampu meningkatkan kinerja pegawai pada setiap organisasi, sehingga masih diperlukan penelitian lebih lanjut pada konteks organisasi yang berbeda. Selanjutnya, Karadaş et al., (2022) juga menemukan bahwa tingkat kolaborasi antar perawat berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, namun penelitian tersebut tidak menjelaskan bagaimana kepuasan kerja berperan dalam menjembatani hubungan antara kolaborasi dan kinerja. (Gazi et al., 2022) juga menemukan adanya pengaruh positif yang signifikan antara *job satisfaction* terhadap *job performance*. Namun demikian, penelitian tersebut belum memasukkan aspek kepemimpinan dan kolaborasi sebagai variabel yang berpotensi memengaruhi hubungan antara kedua variabel tersebut. Selain itu, penelitian (Phulpoto et al., 2023) menemukan bahwa variabel *job satisfaction* memediasi antara hubungan *teamwork* dan *employee performance*. Akan tetapi, aspek kepemimpinan belum dikaji dalam penelitian tersebut, sehingga penelitian ini menghadirkan kebaruan dengan memasukkan variabel kepemimpinan dalam model penelitian.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, novelty penelitian ini terletak pada integrasi *servant leadership* dan *collaborative behavior* dalam satu model penelitian dengan *job satisfaction* sebagai variabel intervening terhadap kinerja

pegawai, yang masih jarang diteliti secara simultan, khususnya di sektor pelayanan kesehatan dasar. Selain itu, penelitian ini menguji kembali pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja pada konteks yang berbeda sebagai tindak lanjut atas temuan Rahmawan et al., (2025) yang menunjukkan hasil tidak signifikan. Penelitian ini juga memberikan kontribusi empiris dengan memetakan pengaruh langsung dan tidak langsung antarvariabel sehingga memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Servant Leadership* dan *Collaborative Behavior* terhadap Kinerja Pegawai dengan *Job Satisfaction* sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Medis ASN di UPTD Puskesmas Pejagoan)”**

1.2. Rumusan Masalah

Lingkungan puskesmas menuntut adanya hubungan kerja yang selaras antara pemimpin dan pegawai, serta koordinasi yang efektif dalam pelaksanaan pelayanan kesehatan. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan perhatian dan dukungan kepada pegawai dapat membentuk suasana kerja yang lebih terbuka, sementara perilaku kolaboratif berperan dalam memperlancar komunikasi dan kerja sama dalam menjalankan tugas. Kondisi tersebut berkaitan dengan *job satisfaction* pegawai, yang dapat memengaruhi kenyamanan kerja dan pelaksanaan tugas sehingga berdampak pada kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kesehatan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, dapat diidentifikasi bahwa permasalahan dalam penelitian ini berkaitan dengan kinerja pegawai UPTD Puskesmas Pejagoan yang diduga dipengaruhi oleh *Servant Leadership*, *Collaborative Behavior*, dan *Job Satisfaction*. Maka pertanyaan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *Servant Leadership* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* Pegawai di UPTD Puskesmas Pejagoan?
2. Apakah *Collaborative Behavior* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* Pegawai di UPTD Puskesmas Pejagoan?
3. Apakah *Servant Leadership* berpengaruh terhadap Kinerja di UPTD Puskesmas Pejagoan?
4. Apakah *Collaborative Behavior* berpengaruh terhadap Kinerja di UPTD Puskesmas Pejagoan?
5. Apakah *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Puskesmas Pejagoan?
6. Apakah *Servant Leadership* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan *Job Satisfaction* sebagai variabel intervening di UPTD Puskesmas Pejagoan?
7. Apakah *Collaborative Behavior* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan *Job Satisfaction* sebagai variabel intervening di UPTD Puskesmas Pejagoan?

1.3. Batasan Masalah

Mengingat permasalahan yang ada sangat luas dan supaya penulis akan lebih terarah, maka penulis melakukan pembatasan masalah. Penelitian ini dibatasi pada masalah kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Pejagoan yang dipengaruhi oleh variabel *Servant Leadership* dan *Collaborative Behavior* dengan *Job Satisfaction* sebagai variabel intervening. Variabel yang digunakan sebagai berikut:

1. *Job Satisfaction*

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka (Sapar, 2022). Kepuasan kerja juga mencerminkan sejauh mana harapan, kebutuhan, dan tujuan karyawan terpenuhi melalui pekerjaan yang mereka lakukan. Menurut Widodo dalam Nurhandayani, (2022) indikator kepuasan kerja yaitu:

- a. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
- b. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
- c. Rekan kerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan.
- d. Atasan, yaitu seseorang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan pelaksanaan kerja.

2. Kinerja

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan dengan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Ramadhani & Yanuarti, 2025). Kinerja seorang pegawai atau karyawan di dalam suatu organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta adalah suatu hal yang penting guna untuk mengukur sejauh mana pencapaian visi dan misi organisasi telah terpenuhi (Lumansik et al., 2024). Menurut Robbins, (2006), indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektifitas
5. Kemandirian

3. *Servant Leadership*

Menurut Gandasacita et al., (2024) *Servant Leadership* atau kepemimpinan yang melayani adalah salah satu pendekatan kepemimpinan yang menekankan pada orientasi melayani sebagai ini dari peran seorang pemimpin. Fokus kepemimpinan yang melayani bukanlah perusahaan, melainkan karyawan mereka yang mengikutinya (Adiguzel et al., 2020). Menurut Dennis dalam Sahem et al., (2021) menyatakan bahwa *servant leadership* dapat diukur berdasarkan *Servant Leadership Assement Instrument* (SLAI) yang terdiri dari indikator:

- a. Kasih sayang
- b. Pemberdayaan
- c. Visi
- d. Kerendahan hati
- e. Kepercayaan

4. *Collaborative Behavior*

Menurut Firdaus, (2023) kolaborasi adalah suatu proses interaksi yang kompleks dan beragam, yang melibatkan beberapa orang untuk bekerja sama dengan menggabungkan pemikiran secara berkesinambungan dalam menyikapi suatu hal dimana setiap pihak yang terlibat saling ketergantungan di dalamnya. *Collaborative behavior* menuntut setiap anggota untuk berkontribusi secara aktif, saling berkoordinasi, serta membangun komunikasi yang efektif agar tujuan bersama dapat dicapai. Adapun indikator kolaborasi menurut Sundayana dalam (Mansur et al., 2022) yaitu:

- a. Berkontribusi secara aktif
- b. Bekerja secara produktif
- c. Menunjukkan fleksibilitas dan kompromi
- d. Menunjukkan tanggung jawab
- e. Menunjukkan sikap menghargai (*respect*)

1.4. Tujuan Penelitian

Dalam melakukan penelitian perlu dilakukan tujuan penelitian terlebih dahulu, agar tidak kehilangan arah dalam pembahasannya. Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh *Servant Leadership* terhadap *Job Satisfaction* Pegawai di UPTD Puskesmas Pejagoan
2. Penelitian ini digunakan mengetahui pengaruh *Collaborative Behavior* terhadap *Job Satisfaction* Pegawai di UPTD Puskesmas Pejagoan
3. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh *Servant Leadership* terhadap Kinerja di UPTD Puskesmas Pejagoan
4. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh *Collaborative Behavior* terhadap Kinerja di UPTD Puskesmas Pejagoan
5. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh *Job Satisfaction* terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Puskesmas Pejagoan
6. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh *Servant Leadership* terhadap Kinerja Pegawai dengan *Job Satisfaction* sebagai variabel intervening di UPTD Puskesmas Pejagoan
7. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh *Collaborative Behavior* terhadap Kinerja dengan *Job Satisfaction* sebagai variabel intervening di UPTD Puskesmas Pejagoan

1.5. Manfaat Penelitian

a. Bagi Mahasiswa

1. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi dan bahan pembelajaran bagi mahasiswa, khususnya yang mempelajari bidang manajemen sumber daya manusia terkait *servant leadership*, *collaborative behavior*, *job satisfaction*, dan kinerja pegawai.

2. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pemahaman mahasiswa mengenai pentingnya peran kepemimpinan dan perilaku kolaboratif dalam menciptakan kepuasan kerja serta meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan organisasi.

b. Bagi UPTD Puskesmas Pejagoan

1. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi UPTD Puskesmas Pejagoan dalam merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan penerapan *servant leadership* untuk mendukung peningkatan kinerja pegawai.
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi instansi dalam memahami pentingnya *collaborative behavior* antarpegawai sebagai upaya menciptakan koordinasi kerja, komunikasi, dan kerja sama yang efektif dalam pelaksanaan pelayanan kesehatan.
3. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan pengambilan keputusan bagi UPTD Puskesmas Pejagoan dalam meningkatkan *job satisfaction* pegawai sehingga mampu mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, produktif, dan berorientasi pada peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

c. Bagi Pembaca

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan wawasan kepada pembaca mengenai hubungan *servant leadership*,

collaborative behavior, *job satisfaction*, dan kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

2. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan referensi bagi pembaca yang memiliki ketertarikan terhadap kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan kepemimpinan, *job satisfaction*, dan kinerja pegawai.

