

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk lembaga pelayanan publik seperti Kepolisian Republik Indonesia (POLRI). Dalam struktur organisasi POLRI, Bidang Kedokteran dan Kesehatan (Biddokkes) memiliki peran penting dalam menyediakan pelayanan medis dan kesehatan, baik bagi personil kepolisian maupun masyarakat umum. Di tingkat wilayah, Biddokkes Polda Lampung bertugas menjalankan fungsi tersebut guna mendukung kelancaran tugas pokok kepolisian. Oleh karena itu, kinerja personil Biddokkes menjadi indikator vital dalam mengukur efektivitas pelayanan dan operasional institusi.

Dalam menjalankan tugasnya, Biddokkes Polda Lampung memiliki visi “Terwujudnya pelayanan kedokteran kepolisian dan kesehatan kepolisian yang prima di wilayah Polda Lampung.” Visi ini kemudian dijabarkan dalam misi yang berfokus pada dua aspek utama: pertama, menyelenggarakan kedokteran kepolisian untuk mendukung tugas Polri; dan kedua, memberikan pelayanan kesehatan yang profesional, modern, dan akuntabel. Untuk mewujudkan visi dan misi tersebut, dibutuhkan kinerja yang optimal dari setiap personil, yang sangat dipengaruhi oleh faktor internal organisasi seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja.

Menurut Supriyanto et al. (2021), kinerja pegawai dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang efektif, budaya organisasi yang kondusif, serta tingkat kedisiplinan individu. Salah satu pendekatan kepemimpinan yang banyak diadopsi dalam organisasi modern adalah gaya kepemimpinan humanistik, yaitu pendekatan yang menekankan nilai-nilai kemanusiaan, empati, serta pengembangan potensi individu. Nasution dan Rafiki (2020) menyatakan bahwa pemimpin humanistik mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan motivasi, dan berdampak langsung terhadap kinerja

pegawai. Di samping itu, budaya organisasi juga berperan penting sebagai kerangka nilai dan norma yang membentuk perilaku kerja. Schein (2019) menegaskan bahwa budaya organisasi yang kuat dan kolaboratif dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung pencapaian tujuan. Namun, kedua faktor tersebut belum cukup jika tidak didukung oleh disiplin kerja yang tinggi. Harwiki (2018) menyebutkan bahwa disiplin kerja menjadi cerminan komitmen dan kepatuhan individu terhadap prosedur dan tanggung jawab, serta menjadi jembatan antara nilai organisasi dan implementasi tugas di lapangan. Berikut adalah data Personil Bidang Kedokteran dan Kesehatan (Biddokkes) Polda Lampung sebagai Berikut :

**Tabel 1.1 Data Personil Bidang Kedokteran dan Kesehatan  
(Biddokkes) Polda Lampung 2025**

| <b>No</b>     | <b>Jabatan</b> | <b>Jumlah Personil</b> |
|---------------|----------------|------------------------|
| 1             | AKBP           | 4                      |
| 2             | KOMPOL         | 1                      |
| 3             | AKP            | 4                      |
| 4             | IP             | 8                      |
| 5             | BA / TA        | 72                     |
| 6             | PNS / GOL IV   | 2                      |
| 7             | PNS / GOL III  | 13                     |
| 8             | PNS / GOL II/I | 2                      |
| <b>Jumlah</b> |                | <b>105</b>             |

Sumber : Biddokkes Polda Lampung tahun 2025

Tabel 1.1 menjelaskan jumlah total personil di Bidang Kedokteran dan Kesehatan (Biddokkes) Polda Lampung pada tahun 2025 adalah sebanyak 105 orang dengan berbagai jenjang jabatan. Struktur jabatan terdiri dari pejabat dengan pangkat AKBP, KOMPOL, AKP, IP, BA/TA, serta pegawai negeri sipil (PNS) dengan golongan IV, III, dan II/I. Jabatan. BA/TA mendominasi jumlah personil sebanyak 72 orang, sementara pejabat dengan pangkat tinggi seperti AKBP dan AKP masing-masing berjumlah 4 orang, sedangkan KOMPOL hanya 1 orang. Jumlah personil yang relatif besar pada jabatan BA/TA dan PNS golongan III ini menunjukkan bahwa mayoritas personil adalah staf pelaksana yang

menjalankan operasional sehari-hari di Biddokkes. Hal ini penting untuk diperhatikan dalam konteks penelitian karena gaya kepemimpinan humanistik yang diterapkan oleh pejabat dengan pangkat lebih tinggi akan sangat memengaruhi motivasi, disiplin kerja, dan kinerja personil di tingkat pelaksana. Selain itu, budaya organisasi yang kuat harus mampu menembus seluruh lapisan personil agar berdampak positif terhadap kinerja secara keseluruhan. Untuk memahami kondisi aktual di Biddokkes Polda Lampung, peneliti melakukan pra-survei terhadap 30 personil menggunakan skala Likert. Tabel dibawah ini akan menggambarkan mengenai fenomena yang sebenarnya terjadi.

**Table 1.2 Hasil Kuisisioner Pra-Survey Mengenai Gaya Kepemimpinan Humanistik Personil Biddokkes Polda Lampung**

| No | Pertanyaan  | STS | TS | N  | S | SS | Mean |
|----|---|-----|----|----|---|----|------|
| 1  | Atasan saya menunjukkan empati dalam menghadapi permasalahan bawahan.     | 0   | 9  | 14 | 7 | 0  | 2.93 |
| 2  | Atasan saya mendengarkan pendapat dan keluhan anggota tim secara terbuka. | 0   | 11 | 14 | 5 | 0  | 2.80 |
| 3  | Atasan saya memberikan motivasi secara positif kepada anggotanya.         | 0   | 9  | 14 | 7 | 0  | 2.93 |
| 4  | Atasan saya menghargai perbedaan dan keberagaman dalam tim.               | 0   | 9  | 14 | 7 | 0  | 2.93 |
| 5  | Atasan saya membangun komunikasi yang terbuka dan bersahabat.             | 0   | 13 | 12 | 5 | 0  | 2.73 |

Tabel 1.2 menjelaskan penerapan gaya kepemimpinan humanistik di lingkungan Biddokkes Polda Lampung masih belum optimal. Seluruh indikator dalam variabel ini memperoleh skor mean di bawah angka 3.00, yang menandakan bahwa sebagian besar personil belum merasakan kepemimpinan yang humanis dari atasan mereka. Indikator dengan nilai terendah adalah "Atasan saya membangun komunikasi yang terbuka dan bersahabat" dengan mean sebesar 2.73. Sementara itu, indikator lain seperti empati, mendengarkan pendapat, memberikan motivasi, dan

menghargai keberagaman juga memperoleh nilai mean yang rendah dan relatif seragam. Hal ini menunjukkan bahwa atasan belum sepenuhnya menerapkan pendekatan yang mendukung, terbuka, dan peduli terhadap bawahannya. Kurangnya pendekatan humanistik dari pimpinan dikhawatirkan dapat menurunkan semangat kerja, kepercayaan, serta loyalitas anggota tim terhadap organisasi.

**Tabel 1.3 Hasil Kuisioner Pra-Survey Mengenai Budaya Organisasi Personil Biddokkes Polda Lampung**

| No | Pertanyaan   | STS | TS | N  | S | SS | Mean |
|----|--|-----|----|----|---|----|------|
| 1  | Nilai-nilai organisasi tercermin dalam aktivitas kerja harian saya.        | 0   | 12 | 12 | 6 | 0  | 2.80 |
| 2  | Saya merasa bagian dari budaya kerja yang positif di lingkungan ini.       | 0   | 11 | 12 | 7 | 0  | 2.87 |
| 3  | Kolaborasi antar bagian berjalan dengan baik dan efektif.                  | 0   | 10 | 12 | 8 | 0  | 2.93 |
| 4  | Budaya kerja di tempat saya mendorong keterbukaan dan inovasi.             | 0   | 12 | 11 | 7 | 0  | 2.83 |
| 5  | Pimpinan dan staf bersama-sama menjaga budaya kerja yang telah disepakati. | 0   | 15 | 11 | 4 | 0  | 2.63 |

Tabel 1.3, budaya organisasi di Biddokkes Polda Lampung juga menunjukkan kondisi yang belum kuat. Rata-rata nilai mean dari lima indikator berada di bawah angka 3.00, yang menunjukkan bahwa persepsi personil terhadap budaya organisasi masih rendah. Indikator dengan nilai terendah adalah "Pimpinan dan staf bersama-sama menjaga budaya kerja yang telah disepakati" dengan mean sebesar 2.63. Hal ini mencerminkan belum adanya kesamaan persepsi dan komitmen yang kuat antara pimpinan dan staf dalam menjaga nilai-nilai organisasi. Selain itu, indikator lain seperti kolaborasi, keterbukaan, dan keterlibatan dalam budaya kerja juga menunjukkan angka yang tidak memuaskan. Lemahnya budaya organisasi dapat berdampak pada rendahnya motivasi kerja, kurangnya rasa memiliki terhadap institusi serta berkurangnya sinergi antar bagian dalam organisasi.

**Tabel 1.4 Hasil Kuisioner Pra-Survey Mengenai Disiplin Kerja Personil Biddokkes Polda Lampung**

| No | Pertanyaan  | STS | TS | N  | S | SS | Mean |
|----|---|-----|----|----|---|----|------|
| 1  | Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan ketentuan yang berlaku.         | 0   | 7  | 17 | 6 | 0  | 2.97 |
| 2  | Saya mematuhi prosedur dan standar operasional kerja dengan konsisten.      | 0   | 6  | 15 | 9 | 0  | 3.10 |
| 3  | Rekan-rekan kerja saya menunjukkan kedisiplinan dalam menjalankan tugas.    | 0   | 10 | 15 | 5 | 0  | 2.83 |
| 4  | Saya menyelesaikan tugas tepat waktu dan sesuai target yang ditentukan.     | 0   | 6  | 18 | 6 | 0  | 3.00 |
| 5  | Saya menaati peraturan yang berlaku di lingkungan kerja tanpa pengecualian. | 0   | 15 | 10 | 5 | 0  | 2.67 |

Tabel 1.4 menjelaskan variabel disiplin kerja menunjukkan hasil yang sedikit lebih baik dibanding dua variabel sebelumnya, namun masih belum menunjukkan kategori tinggi. Indikator dengan nilai tertinggi adalah "Saya mematuhi prosedur dan standar operasional kerja dengan konsisten" dengan mean 3.10, sedangkan indikator dengan nilai terendah adalah "Saya menaati peraturan yang berlaku di lingkungan kerja tanpa pengecualian" dengan mean sebesar 2.67. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun ada sebagian personil yang menunjukkan kedisiplinan dalam hal kehadiran dan pelaksanaan tugas, namun secara umum masih terdapat ketidakkonsistenan dalam ketaatan terhadap aturan kedisiplinan kolektif. Ketidakkonsistenan dalam disiplin kerja ini dapat menghambat kelancaran operasional dan berpengaruh terhadap produktivitas serta efektivitas kerja tim.

**Tabel 1.5**  
**Hasil Kuisisioner Pra-Survey Mengenai Kinerja Personil Biddokkes**  
**Polda Lampung**

| No | Pertanyaan  | STS | TS | N  | S  | SS | Mean |
|----|---|-----|----|----|----|----|------|
| 1  | Saya merasa mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan.    | 0   | 6  | 18 | 6  | 0  | 3.00 |
| 2  | Saya bekerja secara efektif meskipun dalam tekanan atau beban kerja tinggi. | 0   | 9  | 15 | 6  | 0  | 2.90 |
| 3  | Saya berkontribusi secara aktif terhadap pencapaian tujuan organisasi.      | 0   | 12 | 11 | 7  | 0  | 2.83 |
| 4  | Saya dapat bekerja sama dengan baik dalam tim untuk mencapai hasil optimal. | 0   | 7  | 12 | 11 | 0  | 3.13 |
| 5  | Saya merasa termotivasi untuk terus meningkatkan kinerja kerja saya.        | 0   | 8  | 13 | 9  | 0  | 3.03 |

Tabel 1.5 menjelaskan kinerja personil Biddokkes Polda Lampung juga menjadi perhatian dalam pra-survei ini. Meskipun indikator "Saya dapat bekerja sama dengan baik dalam tim untuk mencapai hasil optimal" memperoleh mean tertinggi sebesar 3.13, namun indikator lainnya masih berada di bawah angka 3.00, seperti kontribusi terhadap tujuan organisasi (mean = 2.83) dan efektivitas dalam tekanan kerja (mean = 2.90). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja personil belum sepenuhnya optimal, baik dalam pencapaian target kerja, kontribusi aktif, maupun efektivitas dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Kinerja yang belum maksimal ini diduga dipengaruhi oleh rendahnya kualitas kepemimpinan, lemahnya budaya organisasi, serta ketidakkonsistenan dalam disiplin kerja yang telah diuraikan sebelumnya.

Berdasarkan hasil pra-survei yang diperoleh dari personil Biddokkes Polda Lampung, dapat disimpulkan bahwa terdapat sejumlah permasalahan yang perlu menjadi perhatian. Gaya kepemimpinan humanistik yang

diterapkan belum optimal, ditandai dengan rendahnya persepsi personil terhadap empati, komunikasi terbuka, dan motivasi dari atasan. Budaya organisasi juga belum terbentuk secara kuat, dengan indikasi lemahnya komitmen bersama dalam menjaga nilai-nilai dan norma organisasi. Disiplin kerja meskipun menunjukkan hasil yang sedikit lebih baik, tetap menghadapi kendala terutama dalam konsistensi kepatuhan terhadap aturan dan prosedur yang berlaku. Akibat dari berbagai faktor tersebut, kinerja personil belum mencapai tingkat yang maksimal, terutama dalam hal kontribusi aktif dan efektivitas kerja di bawah tekanan. Oleh karena itu, perlu dilakukan upaya perbaikan di aspek kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja guna meningkatkan kinerja personil secara keseluruhan.

*Research gap* dalam penelitian ini teridentifikasi dari keterbatasan kajian sebelumnya yang masih belum secara spesifik mengkaji gaya kepemimpinan humanistik serta mengintegrasikan budaya organisasi sebagai variabel penting dalam memengaruhi kinerja personil. Beberapa penelitian terdahulu, seperti oleh Becham, Siregar, dan Hutagaol (2021) serta Windayati dan Sinta (2022), memang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun, pendekatan yang digunakan masih bersifat umum dan belum secara khusus menyoroti gaya kepemimpinan humanistik yang menekankan pada empati, penghargaan terhadap potensi individu, serta hubungan interpersonal yang mendalam.

Selain itu, penelitian oleh Gustapito, Prakosa, dan Basri (2020) dan Putra (2019) lebih menitikberatkan pada hubungan antara kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja, tetapi belum secara langsung mengaitkannya dengan kinerja personil di unit pelayanan khusus seperti Biddokkes, yang memiliki karakteristik organisasi dan budaya kerja yang berbeda dibanding instansi pemerintah lainnya.

Dengan demikian, sebagian besar penelitian masih berfokus pada unit operasional atau instansi pemerintah secara umum, sementara pengaruh gaya kepemimpinan humanistik dan budaya organisasi pada

kinerja personil di lingkungan institusi kepolisian, terutama pada unit layanan kesehatan seperti Biddokkes Polda Lampung, masih belum banyak diteliti.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas peneliti tertarik untuk mengkaji secara lebih mendalam berkaitan dengan *Pengaruh gaya kepemimpinan humanistik dan budaya organisasi terhadap kinerja personil Biddokkes polda lampung dengan disiplin kerja sebagai variabel moderasi*.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan humanistik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja personil Biddokkes Polda Lampung?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja personil Biddokkes Polda Lampung?
3. Apakah gaya kepemimpinan humanistik berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja personil Biddokkes Polda Lampung?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja personil Biddokkes Polda Lampung?
5. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja personil Biddokkes Polda Lampung?
6. Apakah gaya kepemimpinan humanistik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja personil Biddokkes Polda Lampung melalui disiplin kerja?
7. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja personil Biddokkes Polda Lampung melalui disiplin kerja?
8. Apakah gaya kepemimpinan humanistik dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja personil Biddokkes Polda Lampung melalui disiplin kerja?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan humanistik terhadap kinerja personil Biddokkes Polda Lampung.
2. Untuk signifikansi pengaruh mengetahui budaya organisasi terhadap kinerja personil Biddokkes Polda Lampung.
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan humanistik terhadap disiplin kerja personil Biddokkes Polda Lampung.
4. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja personil Biddokkes Polda Lampung.
5. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja personil Biddokkes Polda Lampung.
6. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan humanistik terhadap kinerja personil Biddokkes Polda Lampung melalui disiplin kerja.
7. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja personil Biddokkes Polda Lampung melalui disiplin kerja.
8. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan humanistik dan budaya organisasi terhadap kinerja personil Biddokkes Polda Lampung melalui disiplin kerja.

#### **1.4. Ruang Lingkup Penelitian**

1. Ruang Lingkup Subjek  
Ruang lingkup penelitian adalah seluruh kinerja personil Biddokkes Polda Lampung.
2. Ruang Lingkup objek  
Ruang Lingkup Objek Penelitian adalah menganalisis tentang pengaruh gaya kepemimpinan humanistik & budaya organisasi terhadap kinerja personil Biddokkes Polda Lampung, dengan disiplin kerja sebagai variabel moderasi
3. Ruang Lingkup Tempat  
Ruang lingkup penelitian dilakukan personil Biddokkes Polda Lampung.
4. Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan Maret 2025 s.d Juli 2025.

5. Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah bidang keilmuan pengaruh gaya kepemimpinan humanistik dan budaya organisasi terhadap kinerja personil Biddokkes Polda Lampung, dengan disiplin kerja sebagai variabel moderasi.

### 1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Dapat berpartisipasi terhadap pemahaman konsep dan teori tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Humanistik dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Personil Biddokkes Polda Lampung, dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Moderasi.

2. Manfaat praktis

a. Bagi Akademisi

Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan kepemimpinan. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi atau landasan untuk penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji hubungan antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja, dan kinerja personil, terutama dalam konteks organisasi kepolisian atau instansi pemerintahan lainnya. Selain itu, penelitian ini memperkaya literatur mengenai peran variabel moderasi dalam hubungan antar variabel organisasi.

b. Bagi Institusi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan strategis bagi pimpinan Biddokkes Polda Lampung dalam meningkatkan kinerja personil melalui penerapan gaya kepemimpinan humanistik dan pembentukan budaya organisasi yang positif. Selain itu, penelitian ini juga dapat dijadikan dasar pertimbangan dalam merumuskan

kebijakan pembinaan disiplin kerja yang lebih efektif, guna menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Penelitian ini akan disusun dalam lima bab dengan tahapan sebagai berikut:

### **1. BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini Berisi latar belakang masalah yang ada dalam perusahaan dan dirumuskan dalam Rumusan masalah. ruang lingkup dari penelitian. tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika dari penelitian.

### **2. BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini menguraikan Grand Theory, landasan teori dan tinjauan empiris yang relevan dengan permasalahan yang diteliti berdasarkan kerangka pikir.

### **3. BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini berisikan jenis penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, operasional variabel, Teknik pengumpulan data dan analisis yang digunakan dalam pengujian hipotesis

### **4. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini penulis menguraikan mengenai data yang menjadi objek penelitian dan dalam bab ini juga menjelaskan mengenai pembahasan antar variabel dependen (terikat), variabel independen (bebas) dan Variabel Moderasi berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan.

### **5. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab terakhir menguraikan simpulan dari pembahasan yang dapat diambil berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta saran-saran yang diarpkan dapat bermanfaat bagi pembaca.