

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pelayanan publik merupakan salah satu pilar penting dalam menjaga kualitas hidup masyarakat di suatu negara. Dwiyanto (dalam Widanti, 2022) menjelaskan bahwa pelayanan publik ialah aspek pelayanan pokok bagi aparatur negara sesuai dengan Undang-Undang Dasar 1945 Alenia 4. Alenia tersebut menegaskan komitmen untuk melindungi seluruh bangsa Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, meningkatkan taraf kehidupan bangsa, dan menjaga ketertiban dunia berdasarkan prinsip kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Secara mendasar, pelayanan publik mencakup berbagai layanan yang disediakan pemerintah untuk masyarakat atau warga negara.

Penyelenggaraan pelayanan publik diatur dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik Pasal 2. Pasal tersebut menekankan bahwa tujuan dari undang-undang tersebut ialah memberikan kejelasan hukum dalam hubungan antara masyarakat dan penyelenggara pelayanan publik. Namun kenyataannya penyelenggaraan pelayanan publik di Indonesia sekarang ini masih mengalami beragam hambatan serta kesulitan dalam pelaksanaannya. Selain itu juga tuntutan masyarakat terhadap pelayanan publik semakin meningkat, sehingga setiap organisasi pemerintahan dituntut diharapkan memberikan pelayanan yang optimal untuk memenuhi ekspektasi masyarakat (publik).

Penyelenggaraan pelayanan publik di Indonesia adalah sebuah sistem yang tidak hanya mengandalkan pemerintah pusat, tetapi juga memberikan peran penting kepada pemerintah daerah. Hal ini didasarkan pada konsep otonomi daerah yang diperkenalkan dalam sistem pemerintahan Indonesia (Titania & Nursadi, 2023). Dalam pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah menyatakan bahwa pemerintah daerah meliputi gubernur, bupati, atau walikota, beserta perangkat daerah sebagai kompenen yang bertanggung jawab dalam penyelenggara pemerintahan daerah.

Pemerintah Kabupaten merupakan salah satu instansi pemerintah dan dipimpin oleh bupati. Implementasi pelayanan publik pemerintah kabupaten dapat dilihat dari Laporan Badan Pusat Statistik tahun 2021 yang menunjukkan angka persentase kepatuhan pelaksanaan UU Pelayanan Publik dari tahun 2018-2021. Pada zona hijau (kepatuhan tinggi) menunjukkan di tahun 2018 sejumlah 31,66%, tahun 2019 sejumlah 33,02%, dan tahun 2021 sejumlah 24,76%. Kemudian pada zona kuning (kepatuhan sedang) menunjukkan di tahun 2018 sejumlah 44,22%, tahun 2019 sejumlah 40,47%, dan tahun 2021 sejumlah 54,33%. Pada zona merah (kepatuhan rendah) menunjukkan di tahun 2018 sejumlah 24,12%, tahun 2019 sejumlah 26,51%, dan tahun 2021 sejumlah 20,91%. Melalui laporan tersebut dapat dilihat bahwa tingkat kepatuhan pemerintah kabupaten pada tahun 2018-2021 mengalami naik turun.

Kabupaten Bangkalan merupakan kabupaten yang terletak di Jawa Timur, Indonesia. Seperti halnya dengan kabupaten-kabupaten lain di Indonesia, kabupaten Bangkalan juga melaksanakan pelayanan publik pada masyarakat melalui berbagai organisasi publik yang beroperasi di wilayah tersebut. Berdasarkan penilaian kepatuhan pelaksanaan pelayanan publik tahun 2022 yang dilakukan oleh Ombudsman Republik Indonesia, kabupaten Bangkalan berada di zona kuning dengan nilai kepatuhan sebesar 61,53 dengan kategori C atau kualitas pelayanan sedang. Menurut Rasyid (dalam Kurniawan, 2016), peran pemerintah pada dasarnya ialah upaya untuk menyediakan layanan kepada masyarakat, bukan untuk kepentingan diri sendiri, melainkan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat dan menciptakan lingkungan yang mendukung tiap individu untuk mengembangkan potensi dan kreativitas untuk meraih tujuan yang sama. Oleh karena itu, pemerintah kabupaten Bangkalan bertanggung jawab memastikan bahwa layanan publik yang disediakan kepada masyarakat efektif dan responsif.

Dalam struktur pemerintahan daerah kabupaten Bangkalan, dinas sosial menjadi salah satu komponen penting. Dinas sosial adalah bagian dari pelaksana pemerintah di tingkat daerah yang bertanggung jawab dalam pembangunan sosial dan pemberdayaan masyarakat. Dinas sosial dan pemberdayaan masyarakat bertanggung jawab dalam memberikan bantuan walikota dalam menjalankan tugas

pemerintahan yang berkaitan sektor sosial dan pemberdayaan masyarakat tingkat daerah serta tugas pembantuan (Baturangka dkk., 2019). Dengan demikian, peran dinas sosial dalam struktur pemerintah daerah kabupaten Bangkalan sangatlah penting untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan dalam rangka mewujudkan kesejahteraan sosial dan masyarakat di Kabupaten Bangkalan sesuai arahan yang ditetapkan.

Peran yang sangat penting dalam keberhasilan organisasi pemerintah untuk meraih tujuan sangat bergantung pada kemampuan dan keahlian sumber daya manusia atau pegawainya dalam mengeksekusi tugas yang diberikan kepada mereka (Muazansyah, 2018). Pegawai dinas sosial merupakan elemen yang menggerakkan roda pelayanan publik. Kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat sangat bergantung pada kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja pegawai tersebut. Mangkunegara (dalam Muazansyah, 2018) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan aset berharga bagi organisasi pemerintahan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi perangkat daerah untuk memastikan bahwa pegawainya memiliki kualifikasi yang sesuai, pelatihan yang mendukung, dan dukungan yang dibutuhkan untuk menjalankan tugasnya dengan baik. Ketika pegawai merasa memiliki keterampilan yang diperlukan dan mendapat dukungan yang cukup, maka hal tersebut dapat meningkatkan rasa puas.

Definisi kepuasan kerja (*job satisfaction*) menurut Robbins & Judge (2015) adalah perasaan positif seseorang terhadap pekerjaan yang timbul sebagai hasil dari penilaian terhadap karakteristik pekerjaan tersebut. Lebih lanjut, dari pandangan Hoppock (1935), kepuasan kerja didefinisikan sebagai hasil dari gabungan antara faktor-faktor psikologis, fisiologis, dan lingkungan yang membuat seseorang secara jujur menyatakan kepuasannya terkait pekerjaannya. Sedangkan Locke (1976) menganggap rasa kepuasan hadir akibat tercapainya target atau prestasi kerja atau perasaan senang akibat dukungan organisasi mendukung pencapaiannya tersebut (Suyatno, 2020). Ketika seseorang merasa bahwa usahanya dihargai dan diakui, hal ini dapat menciptakan rasa puas dalam pekerjaannya.

Hasibuan (dalam Zuraida, 2020) juga mengemukakan bahwa terdapat tiga jenis kepuasan kerja, antara lain kepuasan kerja yang dialami di dalam lingkungan

pekerjaan, kepuasan kerja di luar konteks pekerjaan, dan kepuasan kerja yang bersifat holistik, mencakup kedua aspek tersebut. Kepuasan kerja mengacu pada sesuatu yang didapat oleh pekerja, seperti pujian atas hasil kerjanya, kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan atau kondusif, besarnya balas jasa yang diterima, hingga keseimbangan antara kompensasi dengan pekerjaan yang dilaksanakannya. Ketika lingkungan kerja baik, pekerja akan memperlihatkan reaksi positif dan begitu pula sebaliknya. Reaksi yang timbul tersebut, baik secara positif maupun negatif akan tampak dan akan memengaruhi pekerja tergantung pada tingkat kepuasan kerja yang dirasakannya.

Spector (dalam Suyatno, 2020) mengungkapkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja dapat timbul dalam situasi kerja yang beragam. Hal ini menandakan bahwa tidak ada pekerjaan yang secara otomatis menghasilkan kepuasan atau ketidakpuasan yang konsisten bagi semua orang. Sifat subjektif dari kepuasan kerja berarti bahwa setiap orang memiliki harapan, nilai-nilai, dan preferensi yang berbeda dalam pekerjaannya. Oleh karena itu, situasi kerja yang sama dapat memunculkan perasaan kepuasan yang tinggi pada satu orang, sementara orang lain dalam situasi yang serupa mungkin merasa tidak puas.

Menurut beberapa tokoh, ketidakpuasan kerja dapat muncul akibat faktor-faktor yang berhubungan dengan sifat atau lingkungan pekerjaan, seperti pengawasan, manajemen, kondisi tempat kerja, hubungan interpersonal, dan tingkat kompensasi. Apabila faktor-faktor ini tidak dipenuhi atau dianggap kurang memadai, dapat menghasilkan ketidakpuasan pada individu terhadap pekerjaannya. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Robbins (1998), ketidakpuasan kerja pada pekerja dapat tercermin dalam beragam tindakan seperti meninggalkan pekerjaan, mengeluh, menolak tugas, mencuri aset perusahaan, dan menghindari tanggung jawab pekerjaan (Imananda & Hendriani, 2020). Oleh karena itu, penting untuk menciptakan kepuasan kerja bagi para pekerja agar tetap produktif dan berkomitmen terhadap pekerjaannya.

Sejumlah survei yang telah dilakukan dalam beberapa tahun terakhir mengungkapkan beragam hasil terkait kepuasan kerja. Pada tahun 2020 Jobstreet melakukan survei yang melibatkan lebih dari 5.000 pekerja dan pencari kerja di

Indonesia, yang menunjukkan bahwa hanya 14% merasa sangat puas, 24% merasa puas, dan 44% merasa ketidakpuasan dengan pekerjaannya (CNNIndonesia, 2020). Selanjutnya, pada tahun 2022 menunjukkan hasil serupa, dimana survei Jobstreet mencatat bahwa sebanyak 75% karyawan merasa ketidakpuasan dengan pekerjaannya. Beberapa hal yang menjadi penyebab ketidakpuasan ini termasuk ketidaksesuaian pekerjaan dengan latar belakang pendidikan, ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, serta karakteristik atasan atau pimpinan (JobStreet, 2022). Selain itu, terdapat penelitian terdahulu mengenai kepuasan kerja pada pegawai dinas sosial. Penelitian oleh Yulizar (2014) menunjukkan kepuasan kerja pegawai berada pada kategori cukup yaitu sebesar 79%. Penelitian oleh Fitri & Jaenab (2022) menunjukkan hasil pengolahan data dengan nilai t hitung sebesar -63,985, sehingga diambil keputusan H_0 diterima atau kepuasan kerja pegawai tidak cukup baik.

Menurut Herzberg (dalam Maharani & Soetjningsih, 2019), pekerja yang puas memiliki ciri-ciri atau menunjukkan perilaku dengan tingkat motivasi dalam bekerja yang tinggi, sedangkan pekerja yang tidak puas cenderung menunjukkan perilaku malas berangkat ke tempat kerja dan kurang antusias dalam menjalankan pekerjaannya. Sedangkan menurut Munandar, Sjabahni, dan Wutun (dalam Badriyah, 2015), ciri-ciri pekerja yang merasakan tingkat kepuasan terhadap pekerjaan yang tinggi, antara lain organisasi akan melibatkan kepuasan jangka panjang, memerhatikan kualitas kerjanya, tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi, dan peningkatan produktif.

Dinas sosial memiliki sasaran strategis kinerja yang dapat dilihat melalui LkjIP Dinas Sosial Kabupaten 2022. Sasaran merupakan hasil pencapaian yang akan diwujudkan secara konkret oleh lembaga pemerintah. Sasaran tersebut antara lain meningkatnya pelayanan sosial terhadap PMKS atau PPKS, meningkatnya partisipasi PSKS dalam penyelenggaraan kesejahteraan sosial atau masyarakat, dan terpenuhinya pelayanan kesekretariatan.

Namun dalam pelaksanaannya dilihat melalui kutipan koranmadura.com, terdapat sejumlah program untuk masyarakat tidak terealisasi dengan baik. Program tersebut berupa bantuan kambing yang diperuntukkan untuk keluarga miskin, anak

terlantar dan kaum disabilitas. Hal ini menjadi perhatian serius dan sebagai respons, Forum Komunikasi Pemuda Bangkalan (FKPB) yang merasa bahwa kinerja dinas sosial buruk, mengambil langkah untuk melaporkan permasalahan tersebut ke Inspektorat (Mahmud, 2019). Selain itu, melalui kutipan Rifqiyadi (2023), Kepala dinas sosial kabupaten Bangkalan menyampaikan bahwa di tahun sebelumnya dinas sosial mendapat nilai C. Apabila dilihat melalui skala nilai Ombudsman RI, nilai C memiliki arti kualitas sedang.

Tabel 1.1 Kategori Nilai Kualitas Pelayanan

Interval Nilai	Kategori	Opini
88.00 – 100	A	Kualitas Tertinggi
78.00 – 87.99	B	Kualitas Tinggi
54.00 – 77.99	C	Kualitas Sedang
32.00 – 53.99	D	Kualitas Rendah
0 – 31.99	E	Kualitas Terendah

(sumber: Skala Nilai Ombudsman RI)

Lebih lanjut, dinas sosial kabupaten Bangkalan melakukan survei terkait kepuasan masyarakat yang berdasarkan ketentuan yang diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No.14 Tahun 2017, yang menilai mutu layanan, infrastruktur atau sarana prasarana, serta sumber daya manusia. Berikut nilai IKM dari beberapa organisasi publik termasuk dinas sosial yang diperoleh melalui dokumen SKM 2022.

Tabel 1.2 Survei Kepuasan Masyarakat

SURVEI KEPUASAN MASYARAKAT TAHUN 2022		
No.	Organisasi	Nilai IKM
1.	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bangkalan	85,00
2.	Dinas Sosial Kabupaten Bangkalan	77,56
3.	Pengadilan Negeri Bangkalan	89,26

(sumber: dokumen SKM 2022)

Melalui hasil survei kepuasan masyarakat tahun 2022 terkait sejumlah organisasi publik di Kabupaten Bangkalan, dapat disimpulkan bahwa Dinas Sosial

memperoleh nilai kepuasan yang lebih rendah dibanding organisasi lainnya, dengan nilai sebesar 77,56. Kepuasan masyarakat terhadap layanan organisasi publik seperti Dinas Sosial adalah hal yang sangat penting, karena mencerminkan sejauh mana organisasi tersebut mampu memenuhi kebutuhan dan harapan masyarakatnya.

Dalam Kepmen PAN No. 25 Tahun 2004, kepuasan dalam pelayanan merupakan hasil dari pandangan dan evaluasi masyarakat terhadap kinerja pelayanan yang dilakukan oleh penyelenggara pelayanan publik. Haerani (2004) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kinerja pegawai memberikan pengaruh positif pada kepuasan kerja individu. Kinerja yang baik memiliki peran dalam pemberian penghargaan (*reward*) yang meningkatkan kepuasan kerja. Robbins (2005) dan Bulgarella (2005) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara tingkat kepuasan pelanggan dan kepuasan kerja (Adolfina, 2014). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan masyarakat terhadap pelayanan organisasi publik seperti dinas sosial berkaitan dengan kepuasan kerja pegawai yang melaksanakan pekerjaannya di dalam organisasi tersebut.

Terdapat beragam faktor yang berkontribusi terhadap terbentuknya kepuasan kerja ini. Berdasarkan pandangan Kreitner dan Kinicki (dalam Giawa & Tinambunan, 2022) mengenai beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, mencakup pemenuhan kebutuhan, perbedaan, pencapaian nilai, keadilan, dan faktor genetik. Sedangkan menurut Robbins & Judge (2015), kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain, *job performance*, *organizational citizenship behavior* (OCB), *absenteeism*, *turnover*, *workplace deviance*, dan *customer satisfaction*.

Selain itu, menurut pandangan Wijono (2007) faktor lain yang memengaruhi kepuasan pekerja adalah kepemimpinan. Sutrisno (2010) mengemukakan bahwa kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting karena pemimpin bertanggung jawab untuk mendorong dan mengarahkan organisasi termasuk karyawan menuju pencapaian tujuan organisasi. Untuk mencapai hal ini, pemimpin perlu memiliki pemahaman yang baik tentang berbagai perilaku yang dimiliki oleh setiap pekerja yang beragam. Dengan pemimpin yang mampu memahami dan memengaruhi pekerja secara positif, maka pekerja akan lebih

termotivasi untuk memberikan pengabdian dan partisipasinya dengan cara yang efektif dan efisien kepada organisasi (Wulansari & Mulyadin, 2022). Oleh karena itu, peran kepemimpinan dalam membentuk kepuasan pekerja merupakan salah satu aspek yang tidak dapat diacuhkan dalam upaya meningkatkan kesejahteraan dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Penelitian yang dilakukan Zaman dan Yiing (2009), Sadasa (2013) serta Chi, Yeh dan Yu (2008) mengungkapkan bahwa kepemimpinan yang efektif memiliki potensi untuk memengaruhi kepuasan dalam bekerja para anggota bawahannya (Niam & Syah, 2019). Interaksi yang baik antara pemimpin dan bawahan dalam gaya kepemimpinan yang diterapkan menjadi strategi penting dalam efektifitas manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Hal ini akan berkontribusi pada meningkatnya produktivitas dan kepuasan kerja.

Kepemimpinan yang efektif bukan hanya tentang memegang posisi tertentu, tetapi juga tentang kemampuan untuk memotivasi, mengambil keputusan dengan bijaksana, dan mengembangkan visi jangka panjang. Menurut Bukit dkk. (2017), kepemimpinan (*leadership*) didefinisikan sebagai upaya seseorang dalam mencapai tujuan dengan memengaruhi orang lain agar dapat bekerja secara kolaboratif serta saling memberikan dukungan dalam melakukan tugas-tugas di dalam organisasi. Kepemimpinan ialah proses memotivasi orang lain untuk bekerja sama dalam meraih tujuan yang telah disepakati.

Berdasarkan penelitian “*Global Leadership Study*” dari Carnegie tahun 2018 ditemukan bahwa sekitar 30% pekerja di Indonesia merasa tidak nyaman di tempat kerjanya dan berkemungkinan mencari peluang pekerjaan baru. Direktur National Marketing Dale Indonesia, Joshua Siregar, mengemukakan bahwa faktor utamanya disebabkan oleh kurangnya kepuasan dalam bekerja dan kurangnya motivasi bagi karyawan untuk tetap bertahan di organisasi tempatnya bekerja. Terdapat beberapa perilaku atasan yang memengaruhi adanya kepuasan kerja pekerja, seperti memberikan apresiasi serta pujian dengan sepenuh hati, menjadi atasan yang mendengarkan masukan, mengakui kesalahan dan mengapresiasi kontribusi karyawan (Cahya, 2018).

Menurut Messik (2005) beberapa teori kepemimpinan menitikberatkan pada kemampuan pelaksanaan tugas dan keterampilan dalam mengatasi masalah. Sedangkan, teori lain menyoroti kemampuan seseorang dalam berinteraksi dengan orang lain, seperti keterampilan memengaruhi orang lain. Sementara beberapa teori lain juga lebih menekankan pada kepribadian yang berkontribusi pada kualitas kepemimpinan seseorang (Zahroh dkk., 2023). Teori-teori kepemimpinan memiliki berbagai pendekatan yang menekankan aspek-aspek yang berbeda satu sama lain. Hal tersebut karena kepemimpinan sendiri merupakan fenomena yang kompleks dan multidimensional.

Ada beberapa model atau gaya kepemimpinan, seperti kepemimpinan kharismatik, kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional, kepemimpinan etik, dan yang sekarang ini sedang berkembang adalah kepemimpinan otentik (Zahroh dkk., 2023). Walumbwa dkk. (2008) mendefinisikan kepemimpinan otentik sebagai pola perilaku pemimpin yang mencerminkan dan mendorong kapasitas psikologi positif dan iklim etika yang positif, untuk meningkatkan kesadaran diri yang lebih mendalam, perspektif moral yang diinternalisasi, pemrosesan informasi yang seimbang, dan transparansi relasional dari para pemimpin dan pengikutnya, mendorong pengembangan diri yang positif.

Kepemimpinan otentik memiliki sifat atau karakteristik yang berbeda dengan gaya kepemimpinan lainnya. Menurut pandangan Kruse (dalam Winbaktianur & Sutono, 2019) karakteristik kepemimpinan otentik, yaitu *authentic leaders are self aware and genuine* (pemimpin otentik adalah pemimpin yang sadar diri dan tulus), *authentic leaders are mission driven and focus on results* (pemimpin otentik didorong oleh misi dan fokus pada hasil), *authentic leaders leads with their heart* (pemimpin otentik memimpin dengan hatinya), dan *authentic leaders focus on the longterm* (pemimpin otentik fokus pada jangka panjang).

Kepemimpinan otentik merupakan salah satu topik terkait gaya kepemimpinan yang menarik untuk dibahas. Pentingnya kejujuran, integritas, keberanian, kepercayaan diri, dan komitmen menjadi fokus utama dalam konsep kepemimpinan ini. Menurut George, pemimpin otentik mampu menginspirasi atau

memotivasi orang lain untuk mencapai tujuan bersama dengan cara yang konsisten dengan nilai-nilai yang diyakini (Pilot dkk., 2023). Dengan kata lain, pemimpin otentik bukan hanya memimpin secara efektif, tetapi juga menjadi teladan dalam mewujudkan nilai-nilai inti organisasi.

Kepemimpinan otentik adalah pendekatan yang berfokus pada kesadaran diri, integritas, dan hubungan yang kuat. Seorang pemimpin otentik memiliki kemampuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang terbuka, di mana anggota tim merasa bahwa pendapatnya didengar, dihargai, dan terdorong untuk berperan aktif secara optimal. Selain itu, pemimpin otentik juga mampu membangun hubungan yang kuat dan saling percaya dengan anggota tim, serta membentuk tim yang solid dan bekerja secara bersama-sama (Zahroh dkk., 2023). Oleh karena itu, organisasi yang memahami dan menerapkan konsep kepemimpinan otentik dapat mencapai kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Ada beberapa penelitian yang telah dilakukan terkait topik kepemimpinan otentik dengan kepuasan kerja. Penelitian oleh Khan dkk. (2017) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan otentik menjelaskan 41% variasi dalam tingkat kepuasan kerja. Penelitian oleh Ayc  (2019) menyatakan kepemimpinan otentik yang merupakan variabel independen menjelaskan 57,2 % perubahan dalam kepuasan kerja. Lebih lanjut penelitian lainnya oleh Pilot dkk. (2023) menunjukan bahwa kepemimpinan otentik memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Pemimpin yang mempraktikkan kepemimpinan otentik cenderung memotivasi karyawan dengan lebih baik, menciptakan lingkungan kerja yang terbuka, dan memberikan arahan yang jelas sehingga dapat berdampak positif pada kepuasan kerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Permasalahan utama dalam penelitian ini dapat dijelaskan dalam pernyataan berikut: “Apakah ada pengaruh Kepemimpinan Otentik terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bangkalan?”

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan otentik terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bangkalan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memiliki manfaat teoritis yang signifikan dalam pengembangan ilmu psikologi. Penelitian ini akan menyumbangkan data empiris baru yang dapat digunakan untuk mengembangkan teori tentang kepemimpinan otentik dan kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi pegawai dinas sosial, penelitian ini dapat memberikan wawasan baru tentang bagaimana kebijakan kehidupan kerja pegawai dinas sosial yang nantinya dapat berdampak positif pada pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.
- b. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi berharga bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk menggali lebih dalam tentang kepemimpinan otentik dan kepuasan kerja di berbagai konteks organisasi. Diharapkan penelitian ini dapat dikembangkan dalam hal fenomena, responden, maupun dalam metode penelitiannya. Selain itu, disarankan agar penelitian selanjutnya juga mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mungkin dapat memengaruhi kepuasan kerja.