

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan adalah satu aset yang tidak dapat terpisahkan dari perusahaan karena sumber daya manusia berperan sebagai penggerak perusahaan yang akan menentukan perkembangan perusahaan (Ramadhan & Sembiring, 2017). (Rachman & Dewanto, 2016) menyatakan bahwa sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan kunci untuk mencapai keberhasilan perusahaan. Kontribusi peran sumber daya manusia ini dicerminkan dan dilihat dari kinerja pegawai perusahaan.

(Handoyo & Setiawan, 2017) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan aspek penting yang berpengaruh terhadap maju mundurnya sebuah organisasi atau perusahaan. Hal ini dikarenakan kinerja menjadi suatu bukti apakah organisasi atau perusahaan itu bergerak menuju kemajuan, hanya diam, atau mengalami kemunduran. Pernyataan ini menunjukkan besarnya peran kinerja pegawai terhadap keberlangsungan suatu perusahaan. Melihat pentingnya peran kinerja karyawan bagi perusahaan, salah satu faktor yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai adalah keterikatan pegawai.

(Dayona & Rinawati, 2016) menyatakan bahwa perusahaan dengan keterikatan pegawai (*employee engagement*) yang tinggi akan memiliki pegawai yang mempunyai motivasi tinggi untuk bekerja secara efisien dan efektif serta mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Keterikatan pegawai menjadi studi prioritas dalam dunia bisnis akhir-akhir ini karena pegawai yang terikat dalam pekerjaannya menghasilkan lebih banyak produktivitas, inovasi dan kinerja yang baik (Ekhsan & Taopik, 2020). Keterikatan pegawai didefinisikan secara umum sebagai tingkat komitmen dan keterikatan seorang pegawai terhadap organisasinya. Ketika seorang pegawai terikat, pegawai tersebut menyadari tanggung jawab dalam tujuan bisnis dan akan memotivasi rekan-rekannya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dalam organisasi. (Rachmawati, 2010) mendefinisikan keterikatan pegawai sebagai perilaku kerja yang positif, menyelesaikan pekerjaan dengan daya pikirnya yang digambarkan oleh vigor, dedication dan absorption. Vigor mengacu pada tingkat energi yang tinggi saat bekerja. dedication mengacu pada pegawai yang mendalam yang mencakup perasaan inspirasi, kebanggaan, antusiasme, signifikansi dan tantangan. Sedangkan absorption digambarkan sebagai pegawai yang benar-benar terfokus pada satu pekerjaan sehingga waktu terasa lebih cepat berlalu dan merasa semakin sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan tersebut. Kemudian dari sumber daya manusia yang memiliki keterikatan terhadap sebuah perusahaan maka akan terbentuk sebuah kinerja yang dapat membantu dalam pencapaian tujuan dari perusahaan.

Kinerja Pegawai merupakan hasil yang dilakukan oleh karyawan yang secara kualitatif dan kuantitatif sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya. Selain itu (Handoyo & Setiawan, 2017) berpendapat bahwa kinerja adalah gambaran tentang bagaimana keberhasilan atau kegagalan yang terjadi dalam mencapai tujuan, sasaran,

visi dan misi dalam organisasi. Untuk itu tujuan kinerja dalam perusahaan sangat bergantung pada kinerja yang baik atau buruknya pegawai (Joushan et al., 2015).

Kinerja yang dihasilkan setiap pegawai amat sangat ditentukan oleh perkembangan setiap individu didalamnya, Khususnya ketika melakukan tugasnya. Organisasi dapat menuntut pegawainya agar melakukan pekerjaannya secara produktif dan profesional. Peran sumber daya manusia berpengaruh dalam setiap sektor pada instansi atau organisasi. Output yang dihasilkan secara maksimal dapat berasal dari pengelolaan sistem manajemen sumber daya manusia yang baik (Wijaya, 2015).

Ada beberapa cara yang dapat organisasi lakukan dalam meningkatkan kinerja, yakni motivasi kerja. Menurut (Rajagukguk, 2016) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan memiliki peranan didalam meningkatkan kinerja. Sedangkan motivasi dapat terdorong karena adanya faktor keterikatan karyawan.

(Maulidiyah, 2020) karyawan yang memiliki motivasi kerja dan keterlibatan kerja yang tinggi cenderung berkontribusi lebih, dalam hal produktivitas dan dukungan organisasi.

Motivasi kerja merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan bekerja melakukan sesuatu (Hardianto et al., 2021). Lebih lanjut (Yasa & Dewi, 2019) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Seseorang yang termotivasi dalam

pekerjaannya maka dirinya secara tidak langsung menunjukkan keterikatan pada pekerjaannya.

Dari pemaparan diatas penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir. Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir merupakan lembaga unsur Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Ogan Ilir yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati Ogan Ilir. Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir mempunyai tugas pokok melaksanakan wewenang Desentralisasi dan Dekonsentrasi di bidang kesejahteraan sosial yang berupaya meningkatkan kesejahteraan sosial masyarakat dan memberdayakan keluarga melalui pelayanan sosial, bantuan jaminan sosial, pemberdayaan sosial dan rahabilitasi sosial.

Peran keterikatan pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir menurut penulis belum terwujud, karena hal ini dapat diketahui dari salah satu faktor keterikatan pegawai, seperti masih kurangnya memahami pekerjaan, kurangnya antusias dalam bekerja, kurang terinspirasi dengan pekerjaannya karena pegawai merasa jenuh menghadapi hambatan peralatan kerja dengan tugas yang diberikan, serta kurangnya kemauan bekerja lebih giat untuk instansi.

Melihat dari pengalaman pada saat melakukan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di kantor Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir, masalah kinerja pegawai, yaitu dalam ketepatan waktu. Ketepatan waktu merupakan hal yang sangat penting dalam bekerja bagi seluruh organisasi atau perusahaan, khususnya di Dinas Sosial Kabupaten Ogan

Iilir. Dalam hal ini efisiensi pegawai Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir masih sangat rendah karena dilihat dari jam operasional kerja yang telah ditentukan oleh instansi Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir wajib masuk ketika pukul 08.00 WIB. Hal ini sudah diketahui oleh seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir. Tapi walaupun sudah ada ketentuan dimulainya kerja pada jam tersebut, masih ada pegawai yang tiba di Instansi pada pukul 08.30 WIB. Contoh kasus yang penulis sebutkan terjadi karena pegawai yang bekerja di Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir belum atau bahkan tidak memiliki rasa keterikatan (*Employee Engagement*) dengan pekerjaan atau bekerja di Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir. Maka dari itu, Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir bersama dengan Kepala Dinas harus menciptakan keterikatan antara pekerjaan (tugas dan wewenang) terhadap pegawai. Sehingga jika pegawai sudah merasakan keterikatan terhadap pekerjaannya maka berkembangnya serta kemajuan sebuah organisasi atau instansi sudah dapat dipastikan. Dalam pembentukan hubungan antara pegawai dengan pekerjaan, organisasi atau instansi bisa melakukan hal tersebut salah satunya dengan menciptakan motivasi terhadap para pegawai yang masih belum terikat.

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana pengaruh keterikatan pegawai terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir?
3. Bagaimana pengaruh keterikatan pegawai terhadap motivasi kerja di Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir?
4. Bagaimana pengaruh keterikatan pegawai terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja di Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan pelaksanaan penelitian ini adalah ebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh keterikatan pegawai terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir.
3. Untuk menganalisis pengaruh keterikatan pegawai terhadap motivasi kerja di Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir.
4. Untuk menganalisis pengaruh keterikatan pegawai terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja di Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara langsung maupun tidak langsung kepada perusahaan/instansi dan pembaca.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan konseptual dan menjadi referensi bagi penelitian sejenis dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan dan teori-teori yang terdapat didalam penelitian ini.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi arahan dan masukan dalam membangun motivasi dari kinerja pegawai dalam pembentukan pegawai yang terikat dan membangun tingkat solidaritas dan kekompakan yang tinggi melalui pegawai yang terikat.

3. Bagi Pembaca

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dalam penelitian selanjutnya tentang keterikatan karyawan dan motivasi serta dapat menambah wawasan bagi pembaca.