

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia saat ini sudah semakin berkembang, seiring dengan adanya dorongan dari pendidikan, ilmu pengetahuan, dan tuntutan dalam target pekerjaan yang harus tercapai. Perkembangan ini dimulai dengan terjalannya kerjasama dan pembagian kerja diantara dua orang atau lebih. Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program selalu diarahkan untuk mencapai tujuannya. Salah satu faktor yang menjadi kriteria untuk mencapai kelancaran tujuan suatu organisasi atau instansi adalah mengidentifikasi dan mengukur kinerja pegawainya.

Organisasi merupakan suatu kesatuan kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapainya suatu tujuan. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Seiring dengan perkembangannya, semua organisasi dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang maksimal, tidak terkecuali organisasi pemerintah. Demikian halnya dengan aparat pemerintah sebagai abdi masyarakat dan abdi pemerintah, dituntut untuk dapat memberikan Management Insight, pelayanan yang terbaik kepada masyarakat karena

hal tersebut sudah merupakan salah satu fungsi yang harus dijalankan oleh pemerintah yang mempunyai tugas menyelenggarakan seluruh proses pelaksanaan pembangunan dalam berbagai sektor kehidupan mulai dari tingkat pusat hingga tingkat daerah. Tercapainya tujuan organisasi sangat ditentukan dari kinerja dan keefektifan para pegawai dalam menjalankan tugas. Setiap organisasi pada umumnya mengharapkan para pegawainya mampu melaksanakan tugasnya dengan efektif, efisien, produktif dan profesional. Semua ini bertujuan agar organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan sekaligus memiliki daya saing yang tinggi, sehingga nantinya akan menghasilkan kualitas pelayanan masyarakat yang sesuai dengan harapan masyarakat.

Sumber daya organisasi secara garis besar dapat dibedakan kedalam dua kelompok yaitu sumber daya manusia (human resources) dan sumber daya non-sumber daya (misalnya seperti modal dan mesin). Kedua kategori sumber daya tersebut sama-sama pentingnya, akan tetapi sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor dominan, karena satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, karsa, pengetahuan dan keterampilan, motivasi, karya dan prestasi. Apabila karyawan memiliki kinerja yang tinggi maka kelangsungan organisasi tersebut akan berjalan dengan baik, sebaliknya apabila kinerja rendah maka laju organisasi akan terbengkalai.

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki, karena

sumber daya manusia yang akan mengatur dan mengelola sumber daya lain yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri. Salah satu faktor yang sangat penting untuk pencapaian tujuan organisasi adalah pelaksanaan disiplin kerja dari para pegawainya, karena hal tersebut merupakan salah satu faktor yang menjadi penentu keberhasilan dan kemajuan dalam pencapaian tujuan. Disiplin tidak saja menghendaki dilaksanakannya segala peraturan dengan teliti dan murni, bahkan hal-hal kecil pun tidak boleh disampingkan, dan disiplin menghendaki adanya sanksi, yakni yang berani melanggar atau mengabaikan peraturan yang sudah ditetapkan.

Sebagai salah satu instansi pemerintah yang turut serta mensukseskan perencanaan pembangunan di Indonesia, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sleman membutuhkan kinerja pegawai yang baik. Pembentukan kinerja pegawai yang baik tersebut dapat diciptakan dengan memperhatikan variabel-variabel yang mempengaruhinya yaitu keterlibatan kerja (*job involvement*) terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Organisasi harus menggali seluruh potensi SDM yang ada supaya organisasi dapat tetap bertahan dan berjalan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Berdasarkan pengamatan dan informasi dari pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sleman ada beberapa pegawai yang masih belum memiliki kompetensi sesuai dengan bidang pekerjaannya untuk menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Salah

satu cara meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas terutama pada penyusunan perencanaan pada instansi pemerintah adalah dengan melakukan diklat pegawai. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sleman berupaya mengikuti diklat pegawai guna meningkatkan kinerja pegawainya. Namun pada kenyataanya kinerja pegawai masih kurang sesuai dengan harapan. Hal tersebut dapat terjadi dikarenakan rendahnya keterlibatan kerja pegawai untuk mengikuti diklat sebagai upaya meningkatkan sumber daya manusia. Secara tidak langsung hal tersebut akan menurunkan tingkat kepuasan pegawai dan mempengaruhi terhadap kinerja pegawai itu sendiri.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Sleman merupakan lembaga teknis daerah yang bertanggung jawab terhadap perencanaan pembangunan sebagaimana diamanatkan dalam pasal 14, ayat (1), Undang- Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, bahwa salah satu urusan wajib yang menjadi kewenangan pemerintah daerah adalah urusan perencanaan dan pengendalian pembangunan. Hingga saat ini, instansi tersebut memiliki 86 orang pegawai dengan status PNS dan sebagai instansi pemerintah yang menyelenggarakan pelayanan publik, peningkatan kinerja pegawai menjadi sangat penting. Hal ini didasarkan pada kenyataan bahwa bagi setiap instansi pemerintah sebagaimana halnya BAPPEDA Kabupaten Sleman, pegawai merupakan sumber daya utama instansi dalam menjalankan kegiatan operasionalnya.

Peran strategis dari Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Sleman tersebut tentunya perlu didukung dengan sumber daya manusia yang mempunyai kualitas kerja yang produktif, inovatif dan memiliki komitmen yang kuat pada organisasi. Komitmen anggota organisasi menjadi hal penting bagi sebuah organisasi dalam menciptakan kelangsungan hidup sebuah organisasi apapun bentuk organisasinya. Seberapa jauh komitmen pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja, sangatlah menentukan organisasi itu dalam mencapai tujuannya. Dalam dunia kerja komitmen pegawai terhadap organisasi sangatlah penting, karena jika para tenaga kerja berkomitmen pada organisasi, mereka mungkin akan lebih produktif, sehingga sampai-sampai beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang jabatan/posisi yang ditawarkan dalam iklan lowongan pekerjaan.

Untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia, maka *Job Involvement* sangat penting di dalam organisasi. *Job Involvement* yaitu keterlibatan kerja pegawai yang mengidentifikasi sejauh mana dirinya berkontribusi dan berkomitmen di dalam pekerjaannya. Dengan keterlibatan kerja pegawai yang tinggi maka diharapkan organisasi dapat mencapai tingkat kinerja yang tinggi. Dengan *Job Involvement* yang baik, lembaga pemerintah harus melihat beberapa aspek, seperti masing-masing pegawai mempunyai pikiran yang berbeda-beda, perasaan, status, dan latar belakang yang berbeda. Sehingga keterlibatan kerja pegawai bisa

mengatur dan menguasai pekerjaan yang dilakukan agar nantinya dapat mencapai tujuan.

Dalam meningkatkan *Job Involvement* dari pegawai banyak jalan yang bisa ditempuh oleh organisasi maupun perusahaan, antara lain memberikan pelatihan dan pelayanan kesejahteraan bagi pegawai seperti pemberian motivasi, reward, atau asuransi, dan penempatan kerja yang baik. Dengan memberikan pelatihan dan pelayanan kesejahteraan bagi pegawai maka diharapkan terjadi peningkatan *Job Involvement* para pegawai agar keterlibatan kerja pegawai akan memberikan peningkatan kinerja.

Selain keterlibatan kerja (*Job Involvement*), kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi pegawai mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting (Luthans, 2006). Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karena kepuasan kerja memberikan semangat untuk meningkatkan produktivitas dari itu kinerja akan lebih baik. Kepuasan kerja pegawai yang tinggi akan mempunyai dampak positif terhadap peningkatan kinerja dan produktivitas pegawai. Namun jika pegawai tidak terlibat terhadap pekerjaan atau keputusan maka akan menganggap pekerjaan itu tidak penting dan tidak ada ikatan emosional terhadap organisasi yang akhirnya berdampak negatif terhadap menurunnya kinerja

Keterlibatan kerja (*Job Involvement*) yang ada pada pegawai tentunya pegawai akan merasakan kepuasan, rasa puas terhadap

pekerjaannya membuat pegawai ingin melakukan yang terbaik untuk pekerjaannya sehingga menimbulkan semangat bagi dirinya dan pada akhirnya kinerja akan meningkat. Namun tidak sejalan dengan penelitian (Silen, 2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi keterlibatan kerja terhadap kinerja.

Tujuan dalam penelitian ini untuk menganalisis pengaruh keterlibatan kerja (*Job Involvement*) terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Penelitian ini mengambil obyek di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sleman.

Berkaitan dengan hal ini, penelitian ini dilakukan dengan penentuan sasaran yang ingin dicapai yaitu dengan judul “**Pengaruh *Job Involvement* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Sleman**”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas maka rumusan masalah penelitian ini yaitu :

- 1.2.1 Apakah *Job Involvement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Bappeda Kabupaten Sleman?
- 1.2.2 Apakah *Job Involvement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bappeda Kabupaten Sleman?

1.2.3 Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bappeda Kabupaten Sleman?

1.2.4 Apakah *Job Involvement* berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di Kantor Bappeda Kabupaten Sleman

1.3. Tujuan penelitian

1.3.1 Menguji pengaruh *Job Involvement* terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Bappeda Kabupaten Sleman.

1.3.2 Menguji pengaruh *Job Involvement* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bappeda Kabupaten Sleman.

1.3.3 Menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bappeda Kabupaten Sleman.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut :

1.4.1. Secara Toritis

a. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat digunakan untuk membandingkan teori manajemen yang didapat di bangku kuliah dengan yang terjadi dilapangan. Sebagai upaya lebih mendalami masalah sumber daya manusia serta menerapkan teori – teori yang telah diperoleh di bangku kuliah terhadap praktek dilapangan.

b. Bagi akademis

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi penelitian berikut, serta memberikan sumbangan pemikiran bagi ilmu sumber daya manusia.

1.4.2. Secara Praktis

a. Bagi perusahaan

Dapat memberikan masukan dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.