

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah menyatakan bahwa penyelenggaraan pemerintah daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan dan peran serta masyarakat, serta peningkatan daya saing daerah dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan dan kekhasan suatu daerah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia. Pemerintah Daerah merupakan penyelenggara urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam menjalankan Pemerintahan pada Pemerintah Daerah dipimpin oleh Bupati yang tugasnya dibantu oleh Kepala Perangkat Daerah dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah Kabupaten Pesisir Selatan.

Visi yang akan dicapai adalah Terwujudnya masyarakat Kabupaten Pesisir Selatan yang Mandiri Unggul, Agamis dan Sejahtera dengan Misinya adalah Melaksanakan reformasi birokrasi dengan aparatur yang bersih dan responsif dalam rangka peningkatan pelayanan kepada masyarakat. Pencapaian visi ditunjang oleh 4 misi

Kepala Daerah Kabupaten Pesisir Selatan yaitu. Dalam upaya pencapaian visi dan misi kepala daerah dibutuhkan peran serta perangkat daerah yang berfungsi menunjang pencapaian visi dan misi yang tertuang dalam Rencana Strategis Perangkat Daerah yang disusun dan dilaksanakan dalam jangka waktu 5 tahun. Perangkat Daerah merupakan organisasi yang sangat berperan dalam pencapaian target-target yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah yang selanjutnya di tuangkan lebih rinci dalam Rencana Strategis Perangkat Daerah.

Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah merupakan dokumen perencanaan yang melibatkan berbagai unsur dalam rangka pemanfaatan dan pengalokasian sumber daya dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan sosial suatu daerah dalam jangka waktu tertentu. RPJMD berisi penjabaran visi, misi dan program kepala daerah dengan berpedoman kepada Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) Daerah serta memperhatikan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional.

RPJMD disusun untuk periode lima tahunan yang berisi berbagai program dan rencana kegiatan yang akan dilaksanakan oleh daerah selama lima tahun kedepan. Untuk melaksanakannya dituangkan lebih lanjut melalui Rencana Strategis (Renstra). Renstra SKPD adalah dokumen perencanaan Satuan Kerja Perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) tahun. Dokumen tersebut memuat visi, misi, tujuan, sasaran strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan yang disusub sesuai dengan tugas dan fungsi Satuan Kerja Perangkat Daerah serta berpedoman keada RPJM Daerah dan bersifat indikatif.

Untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan program dan kegiatan yang telah dilaksanakan maka diperlukan pertanggungjawaban berupa penyampaian pelaporan kinerja. Sebagai salah satu bentuk transparansi dan akuntabilitas serta memudahkan pengelolaan kinerja, maka data kinerja harus dikumpulkan dan dirangkum. Pengumpulan dan perangkuman harus memperlihatkan indikator kinerja yang digunakan, frekuensi pengumpulan data, penanggungjawab, mekanisme perhitungan dan media yang digunakan.

Guna memenuhi tuntutan masyarakat terhadap penyelenggaraan pemerintah yang baik dan bersih (*good governance*), mendorong pemerintah untuk menerapkan sistem pertanggungjawaban yang jelas, tepat, teratur dan efektif sehingga berdampak terhadap pengelolaan yang baik sehingga masyarakat akan lebih percaya dan pada akhirnya kesejahteraan masyarakat akan dapat lebih ditingkatkan lagi.

Dalam rangka mengukur tingkat capaian kinerja Pemerintah Daerah maka setiap tahun dilakukan evaluasi kinerja yang mana penilaian ini dilakukan mulai dari tahapan perencanaan hingga pelaporan. Untuk menyusun dokumen-dokumen yang dibutuhkan dalam penilaian kinerja, maka pegawai mulai dari bawahan sampai kepada atasan perlu memiliki pengetahuan dan kemampuan kompleks dalam mengolah data primer dari berbagai aspek di lapangan hingga proyeksi perkembangan daerah pada masa yang akan datang.

Dalam mempertanggungjawabkan pengelolaan program dan kegiatan dalam rangka menunjang visi dan misi Pemerintah Daerah Kabupaten Pesisir Selatan, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi melakukan evaluasi terhadap

penerapan Reformasi Birokrasi dan evaluasi atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan. Selama 3 tahun berturut-turut Pemerintah Daerah Kabupaten Pesisir Selatan memperoleh predikat B. Pada Tahun 2020, Pemerintah Daerah Kabupaten Pesisir Selatan menargetkan prediket BB. Untuk mendapatkan prediket ini tentu dituntut peran dari semua perangkat daerah untuk bersama-sama mencapai target kinerja yang ditetapkan dalam mewujudkan visi dan misi Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan.

Dalam rangka memenuhi pencapaian target kinerja yang sesuai dengan visi dan misi Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan dibutuhkan apresiasi kinerja perangkat daerah. Semua perangkat daerah berperan dalam mewujudkan kepuasan masyarakat. Sebagai sebuah organisasi yang bergerak pada pelayanan publik, tentu diperlukan peran dari sumber daya manusia dalam organisasi, karena sumber daya manusia merupakan aset vital organisasi yang berperan dalam implementasi strategi sangat penting yaitu sebagai subjek pelaksana dari strategi organisasi. Sumber daya manusia ini adalah orang-orang yang ada di dalam organisasi yang berkaitan langsung dengan pekerjaannya di dalam organisasi. Menurut Hasibuan (2007) mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional merupakan harapan organisasi, bagi organisasi yang memiliki hal tersebut akan dapat mencapai kinerja yang optimal sesuai yang diinginkan organisasi, baik oleh karyawan individu maupun kelompok (*teamwork*) dalam organisasi sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan.

Dengan semakin tingginya tuntutan pelayanan masyarakat dalam mewujudkan pemerintahan yang *good governance* dan *clean government* yang harus terus mengalami

peningkatan dalam kualitas pelayanan sehingga pegawai harus memberikan pelayanan terbaik dibidangnya. Untuk dapat memberikan pelayanan yang maksimal pegawai diharapkan memiliki Persepsi Kemampuan Kerja yang tinggi agar dapat mengurangi perasaan tidak aman kerja. Persepsi Kemampuan Kerja yang tinggi akan menimbulkan rasa percaya diri yang tinggi bagi pegawai karena pegawai menganggap dirinya dapat dipekerjakan dan cenderung percaya bahwa mereka memiliki pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang dapat dipindah ke berbagai pekerjaan atau organisasi. Selain itu Persepsi Kemampuan Kerja yang tinggi juga ditandai dengan perasaan lebih percaya diri untuk mendapatkan pekerjaan baru jika dan ketika diperlukan sehingga dapat memberikan hasil terbaik bagi organisasi (Rothwell & Arnold, 2007).

Persepsi Kemampuan Kerja merupakan penilaian individu untuk mengenali keahlian yang dimilikinya, pencapaian terhadap tujuan karir, dan keuntungan lain yang mungkin akan diperoleh dari pekerjaannya. Persepsi Kemampuan Kerja ini berhubungan dengan perilaku adaptif yang akan dikembangkan dan kemampuan melakukan kontrol diri dalam bekerja, sehingga dapat menunjukkan kinerja terbaik mereka. Konsep *perceived employability* akan memungkinkan kita sebagai pribadi untuk memusatkan kemampuan adaptasi yang terlihat dari ketiga aspek berikut ini, yaitu (a) identitas karier, merupakan kemampuan untuk mendefinisikan diri dalam konteks pekerjaan yang meliputi identitas peran, identitas pekerjaan, dan identitas organisasi. (b) Adaptasi pribadi merupakan kemampuan dalam menghadapi berbagai perubahan situasi dalam karier melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik lain yang

berhubungan seperti tindak proaktif, optimis, keinginan untuk selalu belajar, fleksibilitas pribadi dan efikasi diri. (c) Kapital sosial merupakan jaringan sosial yang akan mengarahkan pada kemampuan interpersonal dan kesediaan informasi melalui jaringan kerja yang akan membantu individu untuk memahami peluang karir dan perkembangan organisasi.

Menurut Berntson dkk (2006), kemampuan kerja individu yang bekerja berbeda dengan individu yang menganggur. Secara khusus kemampuan kerja adalah persepsi individu terkait dengan kemampuan untuk mempertahankan pekerjaannya atau untuk selamat dari perubahan organisasi. Namun, Persepsi Kemampuan Kerja yang menganggur terkait dengan memasuki pasar tenaga kerja. Pada penelitian ini lebih berfokus kepada individu sebagai orang yang dipekerjakan tentang kemampuan kerja mereka. Untuk itu, individu perlu bertanggungjawab terhadap pengembangan pribadi mereka, mengakui kemampuan kerja dan memandang karir mereka dalam hal kemampuan kerja yang lebih luas di seluruh organisasi dalam kerangka karir kontemporer. Dengan kata lain, Persepsi Kemampuan Kerja juga berarti kemampuan untuk memperoleh keterampilan yang dibutuhkan untuk mencapai pekerjaan yang dibutuhkan secara mandiri. Dalam hal ini, penelitian kelayakan kerja difokuskan pada kemungkinan untuk meningkatkan kemampuan kerja pekerja dalam organisasi (Forrier dan Sels, 2003), misalnya, melalui rotasi pekerjaan (Berntson, 2008), atau dengan menarik pekerja dari tempat lain (Atkinson, 1984; Kalleberg, 2001 ; Reilly, 1998). Beberapa penulis memfokuskan pada faktor-faktor yang meningkatkan peluang ini, yaitu faktor-faktor yang menjadi masukan bagi kemampuan kerja. Contohnya adalah

faktor modal manusia dan sosial, seperti kompetensi “mengetahui bagaimana”, “mengetahui mengapa”, dan “mengetahui siapa” (Eby dkk., 2003). Penulis lain fokus pada konsekuensi yang terkait dengan peluang ini, yaitu, faktor-faktor yang menyoroti keluaran kelayakan kerja. Contoh paling jelas adalah Persepsi Kemampuan Kerja.

Persepsi Kemampuan Kerja adalah evaluasi subjektif yang sesuai dengan gagasan psikologi terkait dengan kemampuan kerja. Situasi objektif yang sama akan menimbulkan persepsi yang berbeda pada orang-orang. Misalnya individu dengan profil yang serupa mungkin berbeda dalam persepsi mereka terhadap kemampuan kerjanya berdasarkan kepada pengetahuan, akses ke jaringan atau motivasi mereka untuk berpartisipasi dalam kegiatan- kegiatan yang meningkatkan kemampuan kerja. Dalam arti luas, Persepsi Kemampuan Kerja menyangkut kemungkinan mendapatkan pekerjaan (Berntson & Marklund, 2007). Istilah kemungkinan adalah luas karena menyiratkan integrasi faktor pribadi, faktor struktural, dan interaksinya. Faktor pribadi terikat pada orang yang bersangkutan, sedangkan faktor struktural berada pada tingkat pekerjaan seperti jaringan (Ebyet dkk, 2003), organisasi (Nget dkk, 2005) dan masyarakat (Forrier dan Sels, 2003).

Pertimbangkan contoh berikut sebagai ilustrasi tentang pengaruh utama faktor pribadi dan struktural. Seorang individu yang lebih tua (faktor pribadi) kemungkinan akan merasa dirinya kurang dapat dipekerjakan dibandingkan dengan individu yang lebih muda karena / biaya pasar tenaga kerja yang lebih tinggi (Forrier dkk., 2009). Ketika pemerintah memberikan insentif keuangan untuk karyawan kepada karyawannya (faktor struktural), individu tersebut kemungkinan akan menganggap dirinya lebih

dipekerjakan dibandingkan ketika tidak ada insentif yang diberikan (Forrier dkk., 2009). Contoh interaksi adalah ketika insentif ekonomi untuk mempekerjakan pekerja lanjut usia mengurangi hubungan negatif antara "usia" dan "kemampuan kerja yang dirasakan".

Mengenai karir individu, Persepsi Kemampuan Kerja sangat penting dalam fase eksplorasi pasar tenaga kerja, konsolidasi dan pemeliharaan pekerjaan saat ini, dan dalam melakukan transisi (Cron dan Slocum, 1986). Transisi harus ditafsirkan secara luas dalam istilah transisi antara pekerjaan, organisasi, dan sektor. Juga mengacu pada transisi masuk dan keluar pasar tenaga kerja, misalnya, setelah cuti hamil atau pada prospek pensiun.

Faktor yang diduga berfungsi sebagai variabel mediator adalah Harga Diri Berbasis Organisasi dan Luasnya Peran Efikasi Diri. Pemilihan ini didasari oleh suatu dugaan bahwa kedua faktor tersebut mempengaruhi pemahaman individu terhadap Persepsi Kemampuan Kerja. Menurut swann dkk (2007), konsep diri telah terbukti sangat mempengaruhi motivasi, persepsi, dan perilaku. Hal yang mempengaruhi Persepsi Kemampuan Kerja antara lain Harga Diri Berbasis Organisasi dan Luasnya Peran Efikasi Diri yang dianggap sebagai konsep diri yang terbentuk dalam organisasi (OBSE; Pierce dan Gardner, 2004) dan Luasnya Peran Efikasi Diri (RBSE; Parker, 1998). Persepsi Kemampuan Kerja dapat tergambar melalui konsep diri dan teori modal manusia (Kim dkk, 2015).

Sebagian besar meneliti menemukan bahwa variabel yang terkait dengan modal manusia memiliki peranan yang penting dalam menentukan Persepsi Kemampuan Kerja

(Wittekind, 2010). Menurut teori modal manusia (*Human Capital Theory*), kemampuan kerja merupakan cara bagi individu untuk meningkatkan daya tariknya ke pasar tenaga kerja. Berdasarkan teori modal manusia, pendidikan formal, pengembangan kompetensi dan masa kerja akan menjadi aspek penting dalam Persepsi Kemampuan Kerja. Akibatnya, investasi individu dalam modal manusia dalam hal ini menjadi penentu persepsi mereka tentang kemungkinan yang ada untuk memperoleh pekerjaan baru (Berntson, 2006).

Dalam mempertahankan kualitasnya, organisasi menetapkan standar kualitas kontrol yang tinggi untuk menjamin kualitas dan tingkat pelayanan yang diberikan dan melakukan peningkatan dalam pengembangan sumber daya manusia yang didalamnya karena sangat berkontribusi dalam pencapaian kinerja organisasi. Salah satunya dapat melalui penerapan Pertukaran Pemimpin-Anggota (LMX). Teori tentang kepemimpinan yang memandang kualitas hubungan diantara pimpinan dan organisasi sebagai kunci untuk memahami efek pemimpin pada anggotan, tim dan organisasi. Dengan kata lain, pemimpin membentuk hubungan yang berkualitas tinggi, kepercayaan, pengaruh, dan rasa hormat dengan bagian dari tim mereka, sedangkan mereka cenderung memiliki pertukaran berkualitas rendah yang terbatas pada deskripsi pekerjaan karyawan dan pemimpin dengan anggota lainnya. Pertukaran Pemimpin-Anggota adalah tentang hubungan timbal balik antara pimpinan dan anggota suatu organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki pengaruh Pertukaran Pemimpin-Anggota dengan Persepsi Kemampuan Kerja. Terkait dengan itu dibutuhkan adanya tim yang membantu mengarahkan bawahannya serta membimbing ketika bawahannya

mengalami kesulitan dalam mengerjakan setiap deskripsi tugas yang diberikan sesuai dengan job desknya. Teori pertukaran LMX menjelaskan proses pembuatan peran antara pimpinan dan bawahan serta hubungan pertukaran yang berkembang dari waktu ke waktu (Yulk, 2015).

Penelitian sebelumnya oleh Kim dkk (2015) menemukan bahwa Persepsi Kemampuan Kerja yang berada di perusahaan dipengaruhi oleh Harga Diri Berbasis Organisasi dan Luasnya Peran Efikasi Diri. Penelitian mengenai hubungan antara Pertukaran Pemimpin-Anggota dengan Persepsi Kemampuan Kerja menemukan bahwa Pertukaran Pemimpin-Anggota berpengaruh positif terhadap Persepsi Kemampuan Kerja (Park, 2020). Penelitian yang dilakukan ini meneliti pengaruh Pertukaran Pemimpin-Anggota terhadap Persepsi Kemampuan Kerja dengan Harga Diri Berbasis Organisasi dan Luasnya Peran Efikasi Diri. Penelitian ini berbeda dengan yang sebelumnya karena dilakukan pada instansi Pemerintahan yaitu Pemerintah Daerah Kabupaten Pesisir Selatan.

Penelitian oleh Kim dkk (2015) juga memperluas literatur sebelumnya dengan menguji hubungan interaktif antara konsep diri dengan Persepsi Kemampuan Kerja. Pada penelitian sebelumnya oleh Kim dkk (2015), belum terlihat adanya peran kepemimpinan dalam meningkatkan Persepsi Kemampuan Kerja. Untuk itu penulis menambahkan variabel *leader member exchange* dalam mempengaruhi Luasnya Peran Efikasi Diri (Radzi & Othman, 2016) dan Harga Diri Berbasis Organisasi (Haggard & Park, 2018) dan Persepsi Kemampuan Kerja (Kim, 2015). Salah satu kerangka kerja paling berpengaruh di bidang kepemimpinan adalah Pertukaran Pemimpin-Anggota

yang merupakan kualitas hubungan karyawan dengan pemimpinnya yang merupakan alat penting dalam memprediksi berbagai variabel hasil (Gooty & Yammarino, 2016, Martin dkk., 2016).

Hubungan antara Pertukaran Pemimpin-Anggota dengan Persepsi Kemampuan Kerja pernah diteliti oleh Park (2020). Penelitian mengenai interaksi Persepsi Kemampuan Kerja dengan Pertukaran Pemimpin-Anggota masih terlalu sedikit dilakukan (Park, 2020). Penelitian ini memberikan implikasi kritis untuk pengembangan karir individu dan untuk pengembangan organisasi berdasarkan pemanfaatan tenaga kerja yang efisien. Beberapa penelitian juga menemukan bahwa Persepsi Kemampuan Kerja menekankan manfaat organisasi dan intervensi manajerial. Persepsi Kemampuan Kerja merupakan aset organisasi untuk meningkatkan kinerja (de Cuyper & de Witte, 2011) dan untuk meningkatkan fleksibilitas organisasi (Wittekind dkk., 2010).

Untuk memperoleh data awal terkait Persepsi Kemampuan Kerja telah dilakukan pra survey kepada 35 orang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berada di lingkup Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan yaitu pada salah satu perangkat daerah Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Selatan dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 1.1
Pra – Survey Variabel Persepsi Kemampuan Kerja pada Perangkat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan

No	Pertanyaan	Jawaban		Jawaban (%)	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1.	Jika saya diberhentikan, saya akan segera menemukan pekerjaan yang setara	15	20	57	43

2.	Akan sulit bagi saya untuk mencari pekerjaan baru ketika meninggalkan organisasi	14	21	40	60
3.	Saya yakin bahwa saya akan menemukan pekerjaan lain jika saya mulai mencarinya	18	17	51	49
	Jumlah			49	51

Sumber : Data yang diolah

Dari tabel diatas terlihat bahwa masih 51% pegawai belum memiliki Persepsi Kemampuan Kerja yang baik, hal ini terlihat dari masih banyaknya pegawai yang merasa kesulitan jika harus meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja. Pegawai masih belum memiliki keyakinan penuh bahwa mereka mampu menemukan pekerjaan yang setara dengan yang mereka dapatkan saat ini. Hal ini menggambarkan bahwa Persepsi Kemampuan Kerja karyawan masih rendah.

Penelitian sebelumnya mengidentifikasi anteseden yang dapat mempengaruhi Persepsi Kemampuan Kerja yaitu teori modal manusia dan faktor-faktor penentu yang berkaitan dengan sarana peningkatan level modal manusia antara lain meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan pengalaman (B. Van Der Heijden dkk., 2009). Menurut Wittekind dkk (2010), variabel yang berhubungan langsung dengan sumber daya manusia adalah Persepsi Kemampuan Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa Persepsi Kemampuan Kerja berhubungan langsung dengan dukungan pengembangan keterampilan secara signifikan dipengaruhi oleh konsep diri. Salah satu hal yang sangat penting bagi organisasi maupun bagi calon tenaga kerja adalah kemampuan individu untuk bekerja sesuai dengan bidang keahliannya (De Cuyper, Van Der Heijden & Witte, 2011).

Penelitian mengenai Persepsi Kemampuan Kerja perlu dilakukan karena beberapa penelitian sebelumnya menganggap bahwa kemampuan kerja sebagai aset organisasi untuk meningkatkan kinerja (De Cuyper dan De Witte, 2011) dan untuk meningkatkan fleksibilitas organisasi (Wittekind dkk, 2010). Dengan demikian, organisasi perlu memiliki inisiatif untuk memacu karyawan agar terus meningkatkan kemampuan kerja mereka (Nauta dkk, 2009).

Penelitian sebelumnya telah mengidentifikasi anteseden yang mempengaruhi persepsi tentang kemampuan kerja. Literatur sebelumnya telah banyak menfokuskan pada hal yang terkait dengan tingkat modal manusia saat ini dan sarana untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan pengalaman (Van der Heijden dkk, 2009). Wittekind dkk (2010) berpendapat bahwa sebagian besar peneliti setuju bahwa variabel yang terkait dengan modal manusia memainkan peran penting dalam menentukan Persepsi Kemampuan Kerja. Kim dkk (2015) menunjukkan bahwa kualifikasi pekerjaan dan dukungan pengembangan keterampilan secara signifikan memprediksi Persepsi Kemampuan Kerja.

Penelitian ini menguji dua hal yang berhubungan dengan Persepsi Kemampuan Kerja, yang dianggap sebagai konsep diri yang terbentuk dalam suatu organisasi yaitu Harga Diri Berbasis Organisasi (Pierce & Gardner, 2004) dan Luasnya Peran Efikasi Diri (Chen dkk, 2004). Penelitian ini berkaitan dengan persepsi karyawan dalam organisasinya. Penelitian yang dilakukan oleh Kim dkk (2015) juga memperluas literatur dengan menguji hubungan antara konsep diri (Harga Diri Berbasis Organisasi dan Luasnya Peran Efikasi Diri). Pada penelitian sebelumnya belum terlihat adanya

peran kepemimpinan dalam meningkatkan Harga Diri Berbasis Organisasi dan Luasnya Peran Efikasi Diri. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Park (2020) pada perusahaan Asuransi Korea Selatan dengan meneliti sebanyak 257 karyawan yang menemukan bahwa Pertukaran Pemimpin-Anggota berhubungan dengan Persepsi Kemampuan Kerja.

Dasar teori Harga Diri Berbasis Organisasi berasal dari konsep diri oleh Korman (1976) bahwa individu memiliki pengalaman yang berharga mengenai kemampuannya, sehingga membentuk kepuasan mereka akan terlibat pada suatu penyelesaian/peristiwa yang berharga dan membentuk harga diri. Ketika karyawan dengan Harga Diri Berbasis Organisasi yang tinggi seharusnya dirasakan oleh mereka sendiri sebagai sesuatu yang penting, bermakna, efektif, dan bermanfaat bagi organisasinya.

Untuk pengembangan penelitian berdasarkan kepada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kim dkk (2015) dan Park (2020), maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang terkait dengan variabel Persepsi Kemampuan Kerja yang dipengaruhi oleh variabel Harga Diri Berbasis Organisasi, Luasnya Peran Efikasi Diri dan Pertukaran Pemimpin-Anggota.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pertukaran Pemimpin-Anggota terhadap Persepsi Kemampuan Kerja dengan Harga Diri Berbasis Organisasi dan Luasnya Peran Efikasi Diri sebagai mediasi pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pesisir Selatan”**.

1.2.Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Apakah Pertukaran Pemimpin-Anggota berpengaruh positif signifikan terhadap Persepsi Kemampuan Kerja?
2. Apakah Pertukaran Pemimpin-Anggota berpengaruh positif signifikan terhadap Harga Diri Berbasis Organisasi?
3. Apakah Pertukaran Pemimpin-Anggotaberpengaruh positif signifikan terhadap Luasnya Peran Efikasi Diri?
4. Apakah Harga Diri Berbasis Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Persepsi Kemampuan Kerja?
5. Apakah Luasnya Peran Efikasi Diri berpengaruh positif signifikan terhadap Persepsi Kemampuan Kerja?
6. Apakah Harga Diri Berbasis Organisasi memediasi hubungan antaradengan Persepsi Kemampuan Kerja ?
7. Apakah Luasnya Peran Efikasi Dirimemediasi hubungan antara Pertukaran Pemimpin-Anggota dengan Persepsi Kemampuan Kerja ?

1.3.Tujuan Penelitian

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui pengaruh Pertukaran Pemimpin-Anggota terhadap Persepsi Kemampuan Kerja.

2. Mengetahui pengaruh Pertukaran Pemimpin-Anggota terhadap Harga Diri Berbasis Organisasi.
3. Mengetahui pengaruh Pertukaran Pemimpin-Anggotaterhadap Luasnya Peran Efikasi Diri.
4. Mengetahui pengaruh Harga Diri Berbasis Organisasi terhadap Persepsi Kemampuan Kerja.
5. Mengetahui pengaruh Luasnya Peran Efikasi Diri terhadap Persepsi Kemampuan Kerja.
6. Mengetahui pengaruh Harga Diri Berbasis Organisasi memediasi hubungan antara dengan Persepsi Kemampuan Kerja ?
7. Mengetahui pengaruh Luasnya Peran Efikasi Diri memediasi hubungan antara Pertukaran Pemimpin-Anggota dengan Persepsi Kemampuan Kerja ?

1.4.Manfaat Penelitian

1.4.1. Teoritis

Kemampuan kerja disebut sebagai peluang pekerjaan individu di pasar tenaga kerja internal dan/atau eksternal dan kemampuan untuk mempertahankan pekerjaannya (Forrier & Sels, 2003). Persepsi Kemampuan Kerja adalah mitra organisasi untuk meningkatkan kinerja. Kemampuan individu untuk bekerja sesuai dengan bidang keahliannya sangat penting bagi organisasi karena ketidaksesuaian pekerjaan dengan keahlian yang dimilikinya dapat menyebabkan hasil pekerjaan menjadi kurang baik. Tidak semua individu mampu mengenali keahlian dalam bekerjanya dengan baik.

Hal ini disebut dengan Persepsi Kemampuan Kerja, dimana setiap individu yang memiliki Persepsi Kemampuan Kerja yang akan memberikan kontribusi yang baik pula bagi organisasi.

Persepsi Kemampuan Kerja pada karyawan berhubungan dengan perilaku adaptif yang dikembangkan dan kemampuan melakukan control diri dalam bekerja sehingga menunjukkan kinerja terbaiknya dalam organisasi Fugate dan Kinichi (2008). Tingkat Persepsi Kemampuan Kerja pada karyawan tidak terlepas dari indikator-indikator yang mempengaruhinya, diantaranya Harga Diri Berbasis Organisasi dan Luasnya Peran Efikasi Diri (Kim dkk, 2015) dan Pertukaran Pemimpin-Anggota (Park, 2020).

Mengingat betapa pentingnya Persepsi Kemampuan Kerja, perlu memperhatikan faktor yang mendasari tinggi rendahnya pemahaman individu terhadap Persepsi Kemampuan Kerja. Menurut Berntson (2008), faktor yang mempengaruhi tinggi dan rendahnya pemahaman Persepsi Kemampuan Kerja terdiri dari faktor situasional dan faktor sumber daya individu. Faktor situasional merupakan faktor pokok yang mempengaruhi Persepsi Kemampuan Kerja individu, sedangkan faktor sumber daya individu memainkan peran mendasar dalam persepsi kemampuan kerja individu yang dapat dikembangkan melalui pengetahuan, keterampilan, keahlian dan potensi yang dipelajari melalui pendidikan formal atau kejuruan dan pengalaman.

Pentingnya Persepsi Kemampuan Kerja akan mengantarkan individu menjadi lebih puas terhadap kehidupannya, menunjukkan kualitas kerja yang lebih baik dan akan lebih mencintai pekerjaannya. Karyawan yang memiliki Persepsi Kemampuan Kerja

yang baik akan memiliki pemahaman yang baik dan mampu menghayati peran kerjanya secara lebih baik (De cuyper dkk, 2011).

Di tingkat individu, ada dua pendekatan berbeda terkait dengan kemampuan kerja, pendekatan berbasis input dan pendekatan berbasis output. Pendekatan berbasis output berfokus pada pengetahuan, keterampilan, sikap, kompetensi dalam menilai kemampuan kerja (Fugate dkk, 2004, Van Der Heijde & Van Der Heijden, 2006). Sebaliknya, pendekatan berbasis output terkait dengan persepsi individu sebagai karyawan tentang memperoleh atau mempertahankan pekerjaan, dan pencapaian posisi kerja di tempat yang baru. Menurut Van der Heijden (2018), pendekatan berbasis output memiliki kelebihan dalam mengukur potensi karir individu. Mengenai pengukuran tersebut, Van der Heijde dan Van Der Heijden (2006) mengusulkan model kemampuan kerja dengan lima dimensi yaitu keahlian pekerjaan, antisipasi dan optimalisasi, fleksibilitas pribadi, rasa dan keseimbangan perusahaan. Diantara kelima dimensi, hanya keahlian pekerjaan yang memiliki dampak spesifik, empat dimensi lainnya bersifat umum.

Manfaat penelitian ini adalah untuk mendukung teori (Festinger, 1954; Wood, 1996) menetapkan bahwa setiap hari individu membandingkan secara terus menerus dengan orang yang relevan (Goodman, 1977; Greenberg dkk, 2007). Teori Perbandingan sosial mempertahankan bahwa perbandingan sosial tidak dapat dihindari karena informasi yang diperoleh dari perbandingan sosial memberikan kognisi kemampuan dan keterampilan diri seseorang (Festinger, 1954), kemungkinan melakukan tugas dengan baik (Goethals & Darley, 2004; Goodman, 1977), dan

penerimaan dan rasa hormat dalam kelompok kerja (Darley, 2004) (Cf. Hu & Liden, 2013).

1.4.2. Empiris

Manfaat penelitian secara empiris adalah untuk memberikan sumbangan pemikiran bagi pemecahan masalah yang berhubungan dengan Persepsi Kemampuan Kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Park (2020), menemukan bahwa Pertukaran Pemimpin-Anggota berpengaruh positif signifikan terhadap Persepsi Kemampuan Kerja. Penelitian ini membantu dalam menverifikasi peran penting pemimpin dalam pengembangan karir bawahan mereka. Dengan kata lain, untuk meningkatkan Persepsi Kemampuan Kerja karyawan, peran dan tanggung jawab pimpinan sangat berpengaruh. Dengan demikian karyawan dapat menerima nasehat atau konsultasi mengenai karir yang efektif melalui interaksinya dengan pimpinan.

Pertukaran Pemimpin-Anggota menjadi salah satu kerangka kerja kepemimpinan yang berpengaruh saat ini karena interaksi karyawan dengan pemimpinnya telah muncul sebagai faktor penting dalam memprediksi berbagai hasil di tempat kerja (Martin dkk, 2016; Van Der Heijden & Spurk, 2019).

Beberapa penelitian sebelumnya terkait dengan Persepsi Kemampuan Kerja antara lain penelitian yang dilakukan oleh Kim dkk (2015), hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara Harga Diri Berbasis Organisasi dan Luasnya Peran Efikasi Diri dengan Persepsi Kemampuan Kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Akram dkk (2017) menemukan bahwa adanya signifikansi dari 2 konsep diri berbasis organisasi harga diri dan perilaku belajar sukarela dengan kesuksesan karir dan satu hasil tidak signifikan *role breadth self-efficacy*. Penelitian yang dilakukan oleh Ngo dkk (2015) menunjukkan bahwa komitmen dan Luasnya Peran Efikasi Diri berhubungan positif dengan Persepsi Kemampuan Kerja. Selain itu penelitian juga dilakukan oleh Ahmed (2019), penelitiannya dilakukan terhadap 233 karyawan bank, asuransi dan sector kesehatan yang berada di Punjab Selatan Pakistan, penelitian ini menemukan bahwa Luasnya Peran Efikasi Diri dan Harga Diri Berbasis Organisasi berhubungan positif dengan Persepsi Kemampuan Kerja.