# BAB I

# PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam setiap organisasi baik bagi organisasi pemerintahan maupun organisasi non-pemerintahan. Hal ini dapat dipahami karena segala potensi sumber daya yang dimiliki manusia apat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi.

SDM sebagai faktor pertama dan utama dalam proses pembangunan dan pencapaian tujuan organisasi. Apabila di dalam organisasi sudah memiliki modal besar, teknologi canggih, sumber daya alam melimpah namun tidak ada sumber daya manusia yang dapat mengelola dan memanfatkannya maka tidak akan mungkin dapat meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu pentingnya peran sumber daya manusia dalam organisasi itu sangat diperlukan sebagai unsur utama dan unsur pengendali keberhasilan organisasi, begitu juga organisasi di pemerintahan seperti di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kepulauan Mentawai.

BAPPEDA Kabupaten Kepulauan Mentawai memiliki visi, misi organisasi dimana untuk mewujudkan visi dan misi tersebut, BAPPEDA Kabupaen Kepulauan Mentawai tentu harus didukung oleh kinerja pegawai yang dapat bersinergi dalam mewujudkan tujuan organisasi. Kinerja pegawai menjadi salah satu input yang paling berpengaruh dalam mengelola organisasi untuk mewujudkan visi dan misi organisasi.



UNIVERSITAS BUNG HATTA

Dengan kata lain bahwa tidak ada suatu organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan tanpa dukungan kinerja pegawai.

Berdasarkan sasaran kerja pegawai maka dapat dilihat fenomena yang terjadi di Bappeda Kabupaten Kepulauan Mentawai belum tercapainya kinerja yang baik dari pegawai, rata-rata 15 pegawai mencapai nilai 61-75 dengan kualitas cukup.dengan artian kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Kepulauan Mentawai belum optimal, target yang ditetapkan Bappeda Kabupaten Kepulauan Mentawai seluruh pegawai harus mencapai standar kerja dengan angka 76-90 sangat baik

Menurut Edison, (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama waktu periode tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Untuk melihat fenomena kinerja pegawai di BAPPEDA Kabupaten Kepulauan Mentawai, penulis melakukan survei awal kepada 15 orang pegawai dengan hasil dilihat pada tabel lampiran 1 yaitu :

Berdasarkan tabel lampiran 1 dapat dilihat bahwa mayoritas responden memberikan jawaban dengan kategori jawaban tidak yaitu 79,71% . Hal ini dapat dimaknai bahwa masih rendahnya kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Kepulauan Mentawai. Misalnya, berdasarkan indikator kinerja tugas ditemukan hanya 93,3 % pegawai yang tidak menggunakan pengetahuannya dalam menyelesaikan tugas. Begitu juga pada indikator kinerja adaptif, dimana hanya sebanyak 6,7% pegawai yang merasa nyaman dengan fleksibilitas pekerjaan mereka. Sementara untuk indikator kinerja kontekstual, ditemukan sebanyak 13,3% pegawai yang memiliki



UNIVERSITAS BUNG HATTA

simpati dan empati kepada rekan kerja yang mengalami kesulitan. Dengan demikian, fenomena yang memperlihatkan masih rendahnya kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Kepulauan Mentawai, menjadi dasar utama bagi penulis untuk menempatkan variabel kinerja pegawai sebagai fokus dalam penelitian ini.

Literatur manajemen sumber daya manusia (MSDM) dan perilaku organisasi menjelaskan bahwa diantara variabel-variabel yeng mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan etis (Bonde, 2015), dukungan organisasi (Dai, 2016), dan keterikatan karyawan (Mohamed, 2015).

Soekarso, (2015) mendefenisikan Kepemimpinan sebagai etos kerja yang dilandasi pada pengabdian dan tanggung jawab, etos kerja yang peduli pada prinsip keadilan dan kebenaran, etos kerja yang memperhatikan kepentingan yang dipimpinnya.. Sementara persepsi dukungan organisasi dapat diartikan sebagai persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberi dukungan, dan peduli pada kesejahteraan mereka (Rhoades dan Eisenberger, 2015). Disisi lain, Kumar dan Pansari (2015) menyatakan bahwa employee engagement adalah sebuah konstruksi multidimensional yang terdiri dari semua aspek yang berbeda dari sikap dan perilaku karyawan terhadap organisasi

Beberapa kesenjangan penelitian (*research gap*) yang dapat disampaikan dalam penelitian ini adalah *Pertama*, meskipun penelitian empiris terkait kinerja pegawai telah banyak dilakukan sebelumnya, namun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tersebut masih jauh dari kondisi konklusif atau masih



UNIVERSITAS BUNG HATTA

terpecah belah. Misalnya, beberapa penelitian terdahulu mengungkapkan bahwa diantara faktor-faktor yang menentukan kinerja pegawai adalah variabel pemrosesan seimbang, perspektif moral, sensitivitas moral, pengembangan karyawan, kreativitas, komitmen organisasi, budaya organisasi, kompensasi dan lingkungan kerja (Peter, 2015; Mentari, 2015, Hussein dkk, 2019; Jajuk dkk, 2015; Angel dkk, 2018 & Anitha, 2015). *Kedua*, masih sangat terbatasnya penelitian terdahulu yang mempetimbangkan atau menempatkan variabel keterikatan pegawai (*employee engagement*) sebagai mediasi antara kepemimpinan etis, persepsi dukungan organisasi dan kinerja pegawai kecuali penelitian yang dilakukan oleh Ida dkk (2019) yang penulis jadikan sebagai jurnal utama dan mengembangkannya menjadi model dalam penelitian ini. *Ketiga*, kebanyakan penelitian terdahulu tersebut menggunakan organisasi sektor swasta sebagai objek penelitiannya atau dengan kata lain, masih relatif terbatasnya penelitian pada organisasi sektor publik khususnya pada Bappeda Kabupaten Kepulauan Mentawai Provinsi Sumatera Barat.

Selain ketiga *research gap* yang telah dipaparkan diatas, penulis memberikan argumentasi empiris bahwa meskipun kinerja pegawai dipengaruhi oleh **kepemimpinan etis** (Detert dkk, 2017; Mayer dkk, 2019; Brown dkk, 2015; Ida dkk, 2019; Angel dkk, 2018; Jajuk dkk, 2015; Peter, 2014), **persepsi dukungan organisasi** (Arshadi & Hayavi, 2013; Afzali dkk, 2014; Owais & Jamid, 2017; Emi, 2016), dan **keterikatan pegawai** (Owais & Jamid, 2017; Hussein dkk, 2019; Princes dkk, 2016; Yudi dkk, 2017; Anitha dkk, 2018). Namun diantara ketiga variabel tersebut yaitu kepemimpinan etis, persepsi dukungan orgnisasi dan keterikatan



UNIVERSITAS BUNG HATTA

pegawai memiliki keterkaitan atau hubungan satu sama lain, dimana variabel **keterikatan pegawai** di pengaruhi oleh **kepemimpinan etis** (Rimon, 2019; Putu dkk, 2017; Israr & Yongqiang, 2019; Gaji & Kassim, 2017) dan **persepsi dukungan organisasi** (Putra dkk, 2018; Nina dkk, 2018; Dai, 2016; Owais & Jamid, 2017).

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh keterikatan pegawai dan selanjutnya keterikatan pegawai ditentukan oleh kepemimpinan etis dan persepsi dukungan organisasi. Selanjutnya menempatkan variabel keterikatan pegawai apakah mampu memediasi pengaruh hubungan antara kepemimpinan etis dan persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, peneliti termotivasi melakukan penelitian empiris tentang "**Pengaruh kepemimpinan etis dan persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai dengan keterikatan pegawai sebagai variabel mediasi.**

## 1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan yang menjadi masalah penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan etis berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Kepulauan Mentawai?
2. Apakah persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Kepulauan Mentawai?
3. Apakah kepemimpinan etis berpengaruh terhadap keterikatan pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Kepulauan Mentawai?



UNIVERSITAS BUNG HATTA

4. Apakah persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap keterikatan pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Kepulauan Mentawai?
5. Apakah keterikatan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Kepulauan Mentawai?
6. Apakah keterikatan pegawai memediasi hubungan antara kepemimpinan etis terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Kepulauan Mentawai?
7. Apakah keterikatan pegawai memediasi hubungan antara persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Kepulauan Mentawai?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji pengaruh kepemimpinan etis terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Kepulauan Mentawai.
2. Untuk menguji pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Kepulauan Mentawai.
3. Untuk menguji pengaruh kepemimpinan etis terhadap keterikatan pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Kepulauan Mentawai.
4. Untuk menguji pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Kepulauan Mentawai.



UNIVERSITAS BUNG HATTA

5. Untuk menguji pengaruh keterikatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Kepulauan Mentawai.
6. Untuk menguji keterikatan pegawai memediasi hubungan antara kepemimpinan etis terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Kepulauan Mentawai.
7. Untuk menguji keterikatan pegawai memediasi hubungan antara persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Kepulauan Mentawai.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas maka manfaat pada penelitian ini adalah memberikan masukan kepada pihak BAPPEDA Kabupaten Kepulauan Mentawai dalam rangka memahami kinerja pegawai dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Disamping itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis kepada BAPPEDA Kabupaten Kepulauan Mentawai dalam membuat keputusan strategis terkait dengan upaya-upaya konkrit dalam meningkatkan kinerja pegawainya dimasa yang akan datang.



UNIVERSITAS BUNG HATTA