

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menurut Sayuti, (2000) dalam suatu organisasi, sumber daya manusia bukan hanya sebagai alat dalam produksi tetapi memiliki peran penting dalam kegiatan produksi suatu organisasi. Kedudukan SDM saat ini bukan hanya sebagai alat produksi tetapi juga sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya proses produksi dan segala aktivitas organisasi. SDM memiliki andil besar dalam menentukan maju atau berkembangnya suatu organisasi. Oleh karena itu, kemajuan suatu organisasi ditentukan pula bagaimana kualitas dan kapabilitas SDM di dalamnya. Organisasi yang dimaksud tidak terkecuali organisasi pemerintahan. Baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah sama-sama memerlukan SDM yang berkualitas dan memiliki kapabilitas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dan memajukan daerahnya dengan meningkatkan daya saing daerah.

Sekretariat Daerah Kabupaten Solok memiliki permasalahan terhadap sumber daya manusia yaitu kurangnya tingkat keterikatan kerja pegawai terjadi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Solok, Dimana pegawai kurang berdedikasi dengan ditandai sering keluar masuk instansi artinya bahwa ada beberapa pegawai yang baru masuk dan bergabung dengan instansi akan tetapi tak beberapa lama ada pegawai lain yang keluar dari instansi tersebut.

Keterikatan kerja sangat penting dimiliki oleh pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Solok, ketika seluruh pegawai memiliki semangat yang tinggi terhadap instansi, tingkat pelayanan di instansi tersebut meningkat sehingga membantu

pemerintah untuk menjalankan rencana strategis Sekretariat Daerah Kabupaten Solok yang telah ditetapkan.

Keterikatan kerja didefinisikan sebagai keadaan pikiran yang terkait dengan pekerjaan yang positif dan memuaskan. Keterikatan kerja mengacu kepada semangat bekerja dengan tingkat energi yang tinggi dan kecenderungan untuk menginvestasikan upaya. Dedikasi mengacu pada bekerja dengan keterlibatan yang aktif dan antusias yang besar. Ini sepenuhnya terkonsentrasi dengan satu pekerjaan yang ada di organisasi (Schaufeli dan Bakker, 2004).

Menurut Halbesleben dkk, (2008) dan Schaufeli dkk, (2006) keterikatan kerja adalah sebuah konsep tentang kesejahteraan pegawai dan perilaku positif yang dapat dibedakan dari konsep terkait dengan pekerjaan, semangat kerja dan komitmen organisasi, konsep keterikatan kerja terdiri dari hubungan pegawai dengan kekuatan dari pekerjaan itu sendiri. Keterikatan kerja sebagai kondisi pemenuhan yang positif, emosional afektif dalam pekerjaan dan pengalaman diberi energi dan sepenuhnya didedikasikan untuk pekerjaan seseorang (Hallberg dan Schaufeli, 2006).

Menurut Bakker dan Demerouti, (2007) membagi dari tiga faktor yaitu *job resources*, *sailence of job resources* dan *personal resources* yang dapat mempengaruhi dari keterikatan kerja. *Job Resources* terkait dengan aspek fisik, sosial, serta organisasi dan memungkinkan pegawai untuk dapat mengurangi tuntutan pekerjaan serta biaya psikologis maupun fisiologis yang berkaitan dengan pekerjaan yang dimiliki, pencapaian target pekerjaan serta kemampuan menstimulasi pertumbuhan, perkembangan, dan perkembangan personal. *Sailence of Job*

Resources berkaitan dengan seberapa pentingnya sumber daya pekerjaan yang dimiliki oleh para pegawai. *Personal Resources* berkaitan dengan karakteristik yang dimiliki oleh para pegawai. Yakni dalam hal kepribadian, sifat dan usia.

Fenomena yang terjadi pada dapat dilihat berdasarkan hasil dari pra-survey yang telah dilakukan di Sekretariat pemerintahan daerah Kabupaten Solok dengan melakukan penyebaran kuesioner sementara kepada 15 pegawai Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Solok dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini.

Tabel 1.1
Hasil Kusioner Pra-Survey Keterikatan Kerja

NO.	PERNYATAAN	JAWABAN %	
		YA	TIDAK
Aktif Berprestasi Dalam Pekerjaan			
1	Saya akan kerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan sekalipun tidak dibayar	60,0	40,0
2	Saya bisa datang lebih awal ditempat kerja untuk menyelesaikan pekerjaan.	60,0	40,0
3	Anda dapat mengukur seseorang dengan baik berdasarkan seberapa bagus dia menyelesaikan pekerjaan	53,3	46,7
Mengutamakan Pekerjaan			
4	Kepuasan utama dalam hidup Saya berasal dari pekerjaan saya	53,3	46,7
5.	Bagi saya pagi-pagi ditempat kerja sangat menyenangkan	53,3	46,7
6.	Bagi saya hal yang terpenting terjadi dengan saya adalah terlibat dalam pekerjaan	60,0	40,0
7.	Kadang-kadang saya bangun malam untuk berfikir lebih kedepan tentang besok pagi	53,3	46,7
8	Saya sungguh ingin kesempurnaan dalam pekerjaan saya	53,3	46,7
9	Saya merasa depresi bila saya mengalami kegagalan berkaitan dengan pekerjaan saya	53,3	46,7
10.	Saya mempunyai kegiatan penting selain pekerjaan	13,3	86,7
11	Saya hidup, makan, dan bernafas dengan pekerjaan saya	26,7	66,7

Pekerjaan Penting Bagi Harga Diri			
12	Saya Kemungkinan akan terus bekerja sekalipun jika saya tidak memerlukan uang	13,3	80,0
13	Kadang-kadang saya bangun malam untuk berfikir lebih ke depan tentang pekerjaan saya besok pagi	40,0	53,3
14	Bagi Saya pekerjaan saya hanya merupakan bagian kecil dari diri saya	26,7	73,3
15	Saya sangat terlibat secara pribadi di tempat kerja	40,0	60,0
16	Saya menghindari kerja ekstra dan tanggung jawab ekstra dalam pekerjaan saya	53,3	46,7
17	Saya dulu lebih ambisius dengan pekerjaan saya dari pada sekarang	40,0	60,0
18	Banyak hal dalam hidup yang lebih penting dari pada pekerjaan	33,3	66,7
19	Saya dulu sangat peduli dengan pekerjaan saya, tetapi sekarang lebih mementingkan hal-hal lain dari pada pekerjaan	40,0	60,0
20	Kadang-kadang saya ingin menendang diri saya sendiri ketika saya membuat kesalahan dalam pekerjaan	40,0	60,0
Total		43,32	55,68

Sumber :Lodahl, Thomas &Kejner(1965)

Berdasarkan pada tabel 1.1 secara keseluruhan dapatdikemukakan bahwa dari 15 responden yang menjawab pernyataan dengan kategori tidak, dari hasil pra surfey dapat dilihat fenomena bahwa masih rendahnya tingkat keterikatan pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Solok, hal ini dapat dikatan sebanyak 60% pegawai tidak peduli dengan pekerjaan nya dan mementingkan hal yang lain dari pada pekerjaannya, kemudian sebanyak 66,7% pegawai yang tidak mementingkan pekerjaan dalam hidupnya.

Adapun dalam mengungkap fenomena yang terjadi di Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Solok dengan menggunakan 15 kusioner yang disebar terhadap pegawai, penulis juga melakukan wawancara terhadap beberapa pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Solok seperti Adrian Saputra,

mengungkapkan bahwa pekerjaan tidak sesuai dengan semestinya karena cenderung menjenuhkan, kemudian Afriyon Nedi juga mengungkapkan bahwa tidak adanya kepastian posisi dalam bekerja disuatu bidang, selanjutnya Handika Bernanda juga mengungkapkan bahwa dalam bekerja sering merasa lelah karena beban kerja yang tinggi dan target kerja yang terlalu berlebihan.

Berdasarkan hasil Pra-survey dan wawancara terlihat banyak dari pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Solok, memberikan indikasi bahwa masih rendahnya tingkat keterikatan kerjapegawai terhadap Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Solok. Untuk itu menjadi suatu hal yang perlu diperhatikan bagaimana kondisi seperti ini tidak terjadi dan perlu adanya evaluasi terhadap Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Solok.

Dengan demikian banyak dari para ahli menyimpulkan bahwa keterikatan kerja mengacu pada tingkat bagaimana orang menikmati dan percaya pada apa yang mereka lakukan dan merasa dihargai karena melakukan kegiatan dari pekerjaannya. Pegawai yang terlibat memiliki peran penting dalam mendapatkan keunggulan kompetitif, mencapai produktivitas tinggi, dan memastikan pada pendapatan dari pekerjaannya (Gilber, 2011 dan Haruna, 2017).

Penelitian tentang keterikatan kerja telah banyak dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya seperti (Leijten dkk, 2015; Vera dkk, 2015; Timms dkk, 2015; Matthews and Mills, 2014; Park dkk, 2016; Alessandri dkk, 2015). Banyak dari peneliti lebih berfokus pada variabel sumber daya pekerjaan dan sumber daya pribadi, otonomi kerja, pengaturan kerja yang fleksibel, dukungan sosial, keadilan

organisasi, orientasi positif. Dari keseluruhan variabel memiliki pengaruh terhadap keterikatan kerja.

Beberapa kesenjangan penelitian (*research gap*) yang dapat disampaikan dalam penelitian ini adalah *Pertama*, meskipun penelitian empiris terkait keterikatan kerja telah banyak dilakukan sebelumnya, namun faktor-faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja tersebut masih jauh dari kondisi konklusif atau masih terpecah belah. Misalnya, beberapa penelitian terdahulu mengungkapkan bahwa diantara faktor-faktor yang menentukan keterikatan kerja adalah variabel kepuasan kerja, kelelahan kerja, kepercayaan diri, optimis, praktek lingkungan (Karatepe, dkk 2015; Xiaokang Pan, dkk 2017 dan Martina Kotze, dkk 2018). *Kedua*, masih sangat terbatasnya penelitian terdahulu yang mempertimbangkan atau menempatkan variabel modal psikologi pegawai sebagai mediasi antara modal psikologi pemimpin terhadap keterikatan kerja kecuali penelitian yang dilakukan oleh Jia Xu, dkk (2017) yang penulis jadikan sebagai jurnal utama dan mengembangkannya menjadi model moderasi dan mediasi 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 Sekretariat Daerah Kabupaten Solok Provinsi Sumatera Barat.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh keterikatan pegawai dan selanjutnya keterikatan pegawai ditentukan oleh modal psikologi pemimpin dan total persepsi imbalan. Dengan kata lain, variabel modal psikologi pegawai berada diantara modal psikologi

pemimpin, total persepsi imbalan atau secara umum variabel modal psikologi pemimpin dikenal sebagai mediasi (variabel perantara). Dengan demikian, peneliti termotivasi melakukan penelitian empiris tentang **“Pengaruh modal psikologi pemimpin dan total persepsi imbalan terhadap keterikatan pegawai dengan modal psikologi pegawai sebagai variabel mediasi dan kolektivisme tim sebagai variabel moderasi ”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah modal psikologi pemimpin berpengaruh terhadap modal psikologi pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Solok?
2. Apakah total persepsi imbalan berpengaruh terhadap keterikatan pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Solok?
3. Apakah modal psikologi pegawai berpengaruh terhadap keterikatan pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Solok?
4. Apakah modal psikologi pegawai memediasi hubungan antara modal psikologi pemimpin dengan keterikatan pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Solok?
5. Apakah kolektivisme tim memoderasi hubungan antara modal psikologi pemimpin dan modal psikologi pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Solok?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan kepada latar belakang masalah dan perumusan masalah yang telah dirumuskan, maka tujuan dalam penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui modal psikologi pemimpin berpengaruh terhadap modal psikologi pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Solok.
2. Untuk mengetahui total persepsi imbalan berpengaruh terhadap keterikatan pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Solok.
3. Untuk mengetahui modal psikologi pegawai berpengaruh terhadap keterikatan pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Solok.
4. Untuk mengetahui modal psikologi pegawai memediasi hubungan antara modal psikologi pemimpin dengan keterikatan pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Solok.
5. Untuk mengetahui kolektivisme tim memoderasi hubungan antara modal psikologi pemimpin dan modal psikologi pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Solok.

1.4 Manfaat Penelitian

a. Secara teoritis

Teori yang digunakan adalah *conservation of resource* (COR) menyatakan bahwa pegawai cenderung memperoleh, mempertahankan, dan melindungi sumber daya mereka. Pegawai dengan sumber daya melimpah lebih suka bekerja lebih keras untuk mendapatkan lebih banyak sumber daya, sementara pegawai dengan sumber daya terbatas mungkin berperilaku negatif untuk melindungi saat

ini.sumber daya. Sumber daya dapat berupa apa saja yang dihargai pegawai, seperti sumber daya pekerjaan (misalnya pemimpindukungan, otonomi, atau umpan balik kinerja) dan sumber daya pribadi (misalnya ketahanan efikasi diri, atau pengetahuan). Sumber daya pekerjaan mengacu pada psikologis, fisik, organisasi,atau aspek sosial dari pekerjaan tersebut, dan sumber daya pribadi mengacu pada evaluasi diri individu danrasa kemampuan mereka untuk mengontrol dan menguasai keadaan eksternal tertentu(Hobfoll, 1989).

b. Secara praktik

Sebagai bahan masukan terhadap tempat peneliti dalam melakukan perubahan dan pengambilan keputusan serta sebagai sumbangan ilmiah dan pengembangan dari ilmu pengetahuan berkaitan dengan sumber daya manusia pada umumnya dan pada khususnya terhadap masalah keterikatan kerja.