

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi agar dapat tumbuh dan berkembang secara kokoh, dan andal tentunya memerlukan kinerja yang profesional dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Sumber daya manusia merupakan peranan penting dalam meningkatkan keberlanjutan suatu organisasi (Wibowo, 2018). Bentuk dan tujuan organisasi, berbagai visi dirancang untuk kepentingan rakyat, di mana mereka dipimpin dan dibimbing oleh manusia dalam pelaksanaan misi. Ini berarti bahwa sumber daya manusia sangat penting dalam semua kegiatan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya personel harus direncanakan, strategi yang relevan dengan tujuan yang ditetapkan dan dilaksanakan secara konsisten guna meningkatkan kinerja serta efisiensi organisasi tempat sumber daya personel tersebut berada. Kinerja pegawai merupakan keberhasilan pegawai dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya (Cahyana & Jati, 2017). Kinerja terdiri dari melaksanakan suatu aktivitas yang tepat dengan tanggung jawab yang diberikan guna meraih tujuan yang sudah di tetapkan (Harsan et al., 2020). Dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai memberikan gambaran keberhasilan suatu lembaga. Oleh sebab itu penting bagi suatu perusahaan untuk memperhatikan kinerja pegawainya.

Pemerintah Kabupaten (Pemda) adalah organisasi nirlaba yang misinya adalah (1) memberikan pelayanan, (2) mengatur, (3) mengembangkan, (4) mewakili, (5)

mengkoordinasikan serta merencanakan (Kori et al., 2016). Untuk memenuhi fungsi memberikan pelayanan pada masyarakat, dibutuhkan keterpaduan yang terintegrasi antara pemerintah sebagai penyedia layanan, staff sebagai pelaksana layanan, serta masyarakat sebagai penerima atau pengguna layanan (Ismail, 2016; Suhartoyo, 2019). Layanan masyarakat dapat berupa tenaga fisik atau pengawasan manajerial (Munir, 2012). Pemerintah kabupaten diberi wewenang untuk melaksanakan otonomi daerah dalam memberikan pelayanan yang diperlukan kepada masyarakat melalui Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah, yang diundangkan oleh pemerintah untuk menjamin terlaksananya tugas-tugas tersebut dengan baik.

Hasil observasi dan wawancara jangka pendek dengan pemerintah daerah kabupaten Buleleng, Jembrana, Tabanan, Badung, Gianyar, Bangli, Klungkung, dan Karangasem di Provinsi Bali menunjukkan bahwa banyak masyarakat pengguna layanan publik yang kesan kurang simpatik dan kecewa dengan sikap dan perilaku pegawai Pemkab yang seharusnya melayani masyarakat, menyelenggarakan ujian, dan sebagainya. Pelayanan publik memiliki reputasi yang buruk karena banyaknya keluhan yang diterima, sebagian besar berkaitan dengan betapa birokratis dan memakan waktu untuk menyelesaikan sesuatu, berapa biayanya, apakah ada biaya tersembunyi atau tidak, dan bagaimana pegawai berperilaku. bias (Haris, 2019). Hal ini membuktikan masih adanya aparatur yang bekerja pada Pemerintah Daerah Kabupaten di Provinsi Bali yang kurang higienis, kurang berwibawa, dan kurang menjunjung tinggi perannya sebagai abdi negara dan masyarakat. Keterlibatan pegawai dalam bekerja masih

lemah dalam hal mengidentifikasi pekerjaan, berpartisipasi aktif dalam pekerjaan, dan pentingnya prestasi kerja untuk harga diri, yang semuanya berkontribusi pada fenomena rendahnya kinerja di kalangan pegawai pemerintah daerah (Munir, 2012).

Kinerja pegawai yang tidak sesuai dengan harapan meliputi namun tidak terbatas pada: persentase pekerjaan yang diselesaikan oleh pegawai yang tidak mencapai target dan tidak memenuhi kebutuhan masyarakat; sejauh mana karyawan terlibat dalam pekerjaan mereka baik secara fisik maupun mental; tingkat kesesuaian karyawan dengan peran yang ditugaskan kepada mereka; dan sejauh mana karyawan berkomitmen terhadap organisasi. Akibatnya, kinerja pegawai pemerintah kabupaten yang sudah di bawah standar kemungkinan besar akan memburuk dalam hal pencapaian tujuan organisasi. Data dari Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan (2016) menguatkan pengamatan ini, yang menunjukkan bahwa produktivitas pejabat pemerintah Indonesia berada pada tingkat yang sangat rendah, dengan rata-rata hanya 51,40 persen. Mengingat PNS termasuk dalam jajaran pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten di Provinsi Bali, fakta ini menunjukkan bahwa kinerja para pegawai tersebut masih di bawah standar. Karena rendahnya tingkat keterikatan pegawai terhadap organisasi dan kesesuaian tanggung jawab pekerjaan sumber daya manusia, pelayanan publik daerah belum memenuhi sasaran kinerja yang ditetapkan oleh pemerintah pusat (Lumbanraja, 2020). Pengakuan pemerintah sendiri akan kekurangan dalam penyampaian infrastruktur layanan publik memperkuat klaim ini (Abdullah, 2020). Kekurangan ini termasuk dana yang tidak mencukupi, personel yang tidak

memadai, dan peralatan yang ketinggalan zaman. Oleh karena itu, dapat disimpulkan dari ringkasan ini bahwa kinerja karyawan di bawah standar dan penugasan pekerjaan yang tidak tepat merupakan faktor utama.

Pengalaman yang bermakna dan keterlibatan karyawan adalah hasil dari kesesuaian antara konsep diri karyawan dan fungsinya di perusahaan. Fungsi kerja dianggap cocok untuk seorang karyawan ketika itu konsisten dengan perasaan seseorang tentang siapa mereka dan apa yang mampu mereka lakukan (Fairus & Kurniawan, 2018). Kesesuaian posisi adalah sejauh mana kemampuan karyawan memenuhi kebutuhan posisi mereka. Pencocokan peran kerja yang baik terjadi ketika tugas dan tanggung jawab khusus diberikan kepada karyawan berdasarkan keterampilan dan pengalaman mereka (Rossouw & Rothmann, 2020). Karena tugas yang diberikan jelas bagi pekerja dan ada norma yang ditetapkan tentang bagaimana tugas itu harus diselesaikan, tingkat kelayakan kerja yang tinggi berkorelasi dengan output yang unggul (Ayuniari et al., 2017). Keyakinan, kenyamanan, dan kebahagiaan seseorang di tempat kerja semuanya dapat ditingkatkan jika dia percaya bahwa tugas yang mereka lakukan sesuai dengan kemampuan mereka. Kompatibilitas peran kerja adalah komponen penting dalam menjelaskan hubungan antara orientasi kerja seseorang dan rasa kebermaknaan psikologis dalam pekerjaannya, menurut temuan beberapa penelitian (Rothmann & Hamukang'andu, 2013). Menurut penelitian (Zyl et al., 2020), work engagement berkorelasi kuat dengan kesejahteraan psikologis dan kelayakan kerja. Menurut definisi ini, kesesuaian peran pekerjaan adalah sejauh mana keterampilan individu, sifat karakter, dan preferensi kerja terlihat sesuai dengan

posisi mereka saat ini. Dengan kata lain, output karyawan akan dipengaruhi oleh kesesuaian penugasan pekerjaan mereka. Komitmen organisasi merupakan salah satu karakteristik yang mempengaruhi kinerja, seiring dengan kesesuaian penugasan pekerjaan.

Hubungan emosional individu dengan organisasi dapat diringkas sebagai loyalitas, keyakinan pada prinsip-prinsip organisasi, dan kemauan untuk berusaha keras atas nama organisasi untuk mencapai tujuannya (Mukrodi, 2019). Komitmen terhadap organisasi sangat penting untuk kesuksesan dan stabilitas yang berkelanjutan (Fajar & Rohendi, 2016). Individu lebih cenderung mengambil tindakan menuju tujuan ketika mereka secara emosional terlibat dalam organisasi (Pramana & Mujiati, 2020). Karyawan yang berkomitmen terhadap keberhasilan atasannya memiliki efek positif pada perusahaan dan lebih terlibat dalam pekerjaannya. Saat mengendalikan faktor lain, dedikasi organisasi ditemukan memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja (Shalahuddin, 2018). Komitmen terhadap organisasi seseorang adalah keadaan mental yang mewakili keinginan, kebutuhan, dan tugas seseorang untuk tetap bekerja bagi organisasi tersebut. Komitmen afektif, Komitmen berkelanjutan, dan Komitmen normatif adalah tiga model elemen komitmen organisasi yang diciptakan oleh Meyer dan Allen (2010: 65) (Cok & Erawati, 2017). Loyalitas kepada majikan, antusiasme terhadap pekerjaannya, dan pemahaman tentang misi perusahaan semuanya berkontribusi pada apa yang disebut Daud dan Afifah (2019) sebagai "komitmen organisasi". Pekerja yang berkomitmen akan bertindak dengan cara yang membantu organisasi mereka, seperti mengidentifikasi dengan misi perusahaan,

mengambil risiko atas nama perusahaan, dan berkeinginan untuk tetap bersama perusahaan (& Dewi, 2020). Perilaku kewargaan organisasi dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti tingkat komitmen dan kepuasan kerja karyawan, menurut penelitian (Krisjayanti & Supartha, 2020). Menurut penelitian (Mardiani & Dewi, 2015; Simpau et al., 2017), kinerja karyawan berkorelasi positif dan signifikan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Oleh karena itu output karyawan dipengaruhi oleh tingkat dedikasi mereka kepada perusahaan.

Selain kedua faktor tersebut kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh keterikatan kerja pegawai. Karyawan dikatakan "terlibat" ketika mereka "sangat berenergi", "terlibat penuh" dalam pekerjaan mereka, dan "menghargai" pencapaian mereka di akhir hari kerja (Rachmatan & Kubatini, 2018). Keterikatan kerja adalah kondisi psikologis positif pegawai bahwa dirinya mampu berkontribusi secara fisik, kognitif dan emosional yang ditandai dengan curahan energi dan mental dalam bekerja (Mulyani et al., 2020). Keterikatan kerja adalah sebuah hal yang positif, merupakan pemenuhan, keadaan afektif-motivasional dari work-related wellbeing yang berlawanan dengan burnout pada pekerjaan, dan karyawan yang terikat memiliki tingkat energi yang tinggi, dan antusias terlibat dalam pekerjaan mereka (Adi & Indrawati, 2019). Keterikatan kerja adalah kemampuan karyawan yang bersifat positif yang ditandai dengan curahan energi secara fisik dan mental dalam bekerja serta adanya keterlibatan yang kuat dan penuh konsentrasi dalam bekerja (Aidina & Prihatsanti, 2018). Karyawan yang sepenuhnya terlibat dalam pekerjaannya menunjukkan tingkat antusiasme yang tinggi dan rasa hubungan pribadi yang mendalam dengan pekerjaan mereka (Sofiyan, 2018). Karyawan

terdorong untuk menyelesaikan tugas mereka ketika mereka merasa terlibat dengan apa yang mereka lakukan, yang dibuktikan dengan tingkat antusiasme, tingkat konsentrasi, dan tingkat kepuasan mereka setelah selesai. Keterikatan kerja memiliki dampak yang sangat positif bagi individu maupun organisasi, karena keterikatan kerja adalah sikap yang positif terhadap pekerjaan dan organisasi tempat kerjanya.

Studi ini dilakukan, sebagian, untuk mengisi kesenjangan dalam pemahaman kita tentang kinerja dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Studi yang menyelidiki hubungan antara kepuasan kerja dan loyalitas organisasi. Fokus penelitian ini, yang membedakannya dari yang lain di lapangan, adalah pada hubungan antara kepuasan kerja dan loyalitas organisasi. Riset ini berjudul “Pengaruh Kesesuaian Peran Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Keterikatan Kerja Pada Pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Di Provinsi Bali”

1.2 Identifikasi Masalah

Masalah-masalah berikut dapat diperhatikan dalam penelitian ini mengingat pemaparan di atas:

1. Banyaknya pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja yang belum mencapai tujuan dan tidak memenuhi tuntutan masyarakat menunjukkan kinerja yang belum ideal bagi pekerja.

2. Beberapa kondisi pekerja yang ingin pindah ke lokasi yang diinginkan menunjukkan bahwa tingkat keterlibatan fisik dan psikologis pekerja dalam bekerja masih relatif rendah, yang akan berpengaruh pada kinerja pekerja.
3. Menugaskan pekerja tertentu dengan tanggung jawab yang tidak sejalan dengan deskripsi pekerjaan mereka adalah cara yang baik untuk menunjukkan kelayakan peran kerja yang belum ideal. Bahkan saat ini, banyak pekerja tidak menjadwalkan waktu mereka di kantor di sekitar kelas mereka, yang berdampak negatif pada produktivitas dan dedikasi mereka.
4. Fakta bahwa banyak pegawai negeri terus menawarkan layanan di bawah standar kepada publik adalah bukti dari kurangnya dedikasi tenaga kerja.
5. Pegawai pemerintah di Indonesia tidak terlalu produktif, dengan tingkat produksi rata-rata yang sedikit sekitar 51,40 %. Mengingat PNS termasuk dalam jajaran pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten di Provinsi Bali, fakta ini menunjukkan bahwa kinerja para pegawai tersebut masih di bawah standar.
6. Kelemahan yang dimiliki oleh pemerintah dalam penyediaan infrastruktur pelayanan publik, meliputi keterbatasan kapasitas sumberdaya aparatur, kekurangan anggaran, kelemahan manajemen dan teknologi dalam pengadaan infrastruktur pelayanan publik.

1.3 Pembatasan Masalah

Aparatur Pemerintah Kabupaten di Provinsi Bali memiliki berbagai macam persoalan kinerja yang sulit dipecahkan. Kajian ini hanya dapat menjawab permasalahan berikut karena keterbatasan waktu, kendala dana penelitian, dan kurangnya prioritas yang lebih tinggi. (1) Apakah aparatur pemerintah kabupaten

di Provinsi Bali memiliki tanggung jawab pekerjaan yang sesuai atau tidak. Aparatur pemerintah daerah di provinsi Bali memiliki tingkat (2) komitmen organisasi terhadap kinerja dan (3) keterikatan kerja yang tinggi.

1.4 Perumusan Masalah

Masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut, dengan mempertimbangkan informasi latar belakang yang relevan:

1. Bagaimana dampak kesesuaian peran kerja dan komitmen organisasi pada keterikatan kerja staff Pemda kabupaten di Provinsi Bali?
2. Bagaimana pengaruh kesesuaian peran kerja terhadap keterikatan kerja staff Pemda kabupaten di Provinsi Bali?
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap keterikatan kerja staff Pemda kabupaten di Provinsi Bali?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan maka tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Pengaruh kesesuaian peran kerja dan komitmen organisasi terhadap keterikatan kerja staff Pemda kabupaten di Provinsi Bali.
2. Untuk mengetahui Pengaruh kesesuaian peran kerja pada keterikatan kerja staff Pemda kabupaten di Provinsi Bali.
3. Untuk mengetahui Pengaruh komitmen organisasi terhadap keterikatan kerja staff Pemda kabupaten di Provinsi Bali.

1.6 Kegunaan Penelitian

Keuntungan belajar dari riset ini dapat dibagi menjadi dua kategori: teoritis dan praktis. Berikut adalah beberapa keuntungan teoretis dan praktis:

1. Kegunaan teoritis

Dalam bidang akademik, penelitian ini dimaksudkan untuk dijadikan sebagai titik referensi untuk menyelidiki di masa depan terhadap pertanyaan yang sebanding tentang kesesuaian fungsi pekerjaan, dedikasi organisasi, dan keterlibatan karyawan. Penulis dapat menggunakan informasi ini untuk digunakan secara teoritis dengan mendapatkan pemahaman yang lebih dalam tentang konsep-konsep seperti kesesuaian posisi, dedikasi organisasi, dan keterlibatan karyawan.

2. Kegunaan secara praktis

Pemerintah kabupaten di Bali, khususnya para Kepala Lembaga, dapat memanfaatkan hal ini dengan memastikan bahwa stafnya memiliki kesempatan untuk berkembang secara profesional, didukung penuh dalam usahanya, dan mampu memaksimalkan pelayanan publik yang diberikannya kepada masyarakat.