

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan penentu bagi kesuksesan suatu organisasi. Apalagi di tengah perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat, maka sumber daya manusia yang berkualitas memiliki peranan yang amat penting di dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk menyikapinya, perlu disusun rencana yang cermat agar aktivitas organisasi menjadi terorientasi dan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan yaitu dapat dilakukan dengan memaksimalkan peningkatan kinerja sumber daya manusia.

Kinerja adalah suatu perbandingan yang nyata antara ketetapan standar kerja dengan hasil kerja yang didapat. Dengan kata lain, hasil kerja merupakan fokus utama dari kinerja (Dessler, 2009). Dalam konteks pemerintahan yang kompetitif, adanya perubahan politik dan administrasi pemerintah otonomi luas kepada daerah Kabupaten dan Daerah Kota sebagaimana dimaksudkan dalam UU No. 32/2004, secara tersirat dimaksudkan agar masing-masing pemerintah daerah secara otonom mampu mempersiapkan diri memasuki era pemerintahan yang kompetitif tersebut. Namun dari berbagai hasil penelitian didapati bahwa kualitas aparatur masih jauh dari memadai karena masih rendahnya kinerja pegawai pemerintah.

Kualitas aparatur yang masih jauh dari memadai dapat dilihat dari masih banyaknya kinerja yang buruk dan ditemukannya pegawai yang korup merupakan dilema yang sering terjadi pada birokrasi pemerintah sehingga banyak menjadi sorotan. Adanya tanggapan masyarakat terhadap kinerja aparatur pemerintah yang

belum menunjukkan kapabilitas yang tinggi serta kurang profesional dan berkualitas dalam menjalankan tugasnya, hal ini dapat dilihat melalui berbagai penyimpangan yang terjadi dalam birokrasi yang semakin buruk. Belum lagi dengan masih ditemukannya para PNS yang terlambat, tidak masuk kerja atau membolos tanpa ada alasan yang jelas serta masih rendahnya profesionalisme aparatur negara.

Untuk menghasilkan kinerja yang maksimal, maka organisasi harus mampu memperhatikan kepuasan pegawai sehingga akan menambah tingginya kinerja yang dihasilkan. Fenomena masih menunjukkan bahwa dalam pengambilan kebijakan, pihak pimpinan lebih memilih orang-orang yang disukai atau memiliki hubungan kedekatan/kekerabatan untuk diangkat menempati posisi tertentu. Keputusan yang lebih mengedepankan faktor *like and dislike* tentu akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Untuk menghasilkan kinerja yang maksimal, maka organisasi perlu memperhatikan kepuasan para pegawainya.

Begitu pula dengan Dispermadesdukcapil (Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan, dan Pencatatan Sipil) Provinsi Jawa Tengah yaitu salah satu instansi pemerintah yang bertugas pokok dan fungsi memberikan pelayanan di bidang pemberdayaan masyarakat dan desa guna menanggulangi permasalahan di Jawa Tengah, seperti kesejahteraan masyarakat yang berkeadilan, kemiskinan dan pengangguran, kualitas pelayanan publik untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Langkah perubahan struktur organisasi tidak terlepas dari pentingnya kebijakan di bidang sumber daya manusia untuk menghindari berbagai akses seperti aspirasi pegawai yang kurang tersalur yang pada gilirannya berpotensi

terjadi penurunan kinerja SDM. Berdasarkan tugas pokok dan fungsinya tersebut, maka dalam memberikan pelayanan di bidang pemberdayaan masyarakat di Jawa Tengah, pihak Dispermadesdukcapil memberikan target kepada para pegawai. Untuk mengetahui kinerja para pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Jawa Tengah dapat dilihat pada data berikut ini:

Tabel 1.1
Matriks Pencapaian Target dan Realisasi RPJMD
Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan, dan Pencatatan
Sipil Provinsi Jawa Tengah tahun 2014-2016

No	Indikator	2014		2015		2016		Total Tahun 2014-2016		
		T	R	T	R	T	R	T	R	Capaian
1	Jumlah LPMD/K yang dilatih (orang)	70	0	70	70	70	70	210	140	66.67
2	Jumlah KPM yang dilatih (orang)	300	273	300	300	300	110	900	683	75.89
3	Jumlah aparat desa/kelurahan yang dilatih (orang)	105	105	105	105	105	0	315	210	66.67
4	Jumlah desa mandiri (desa)	45	6	45	45	30	35	120	86	71.67
5	Jumlah Posyandu model/integrasi yang dibina (unit)	500	500	750	750	1,250	700	2,500	1,950	78.00
6	Jumlah UP2K yang aktif (unit)	200	66	200	0	200	200	600	266	44.33
7	Jumlah BUMDES yang terbentuk	148	152	183	0	213	207	544	359	65.99
8	Jumlah pasar desa yang direvitalisasi	461	246	223	311	230	176	914	733	80.20
9	Jumlah UED-SP yang aktif	248	205	333	216	418	245	999	666	66.67
10	Sertifikasi tanah masyarakat dalam kawasan lindung dan LP2B	1,500	900	1,750	1,259	1,250	1,125	4,500	3,284	72.98
	Total	3,577	2,453	3,959	3,056	4,066	2,868	11,602	8,377	72.20

Sumber: Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Jawa Tengah, 2017

Keterangan:
T = Target
R = Realisasi

Berdasarkan Tabel 1.1 terlihat bahwa selama tahun 2014 hingga 2016 realisasi pencapaian RPJMD yang dilakukan Dispermadesdukcakil Provinsi Jawa Tengah sebanyak 72,20% dari target yang telah ditetapkan. Dengan masih rendahnya tingkat capaian realisasi RPJMD dari target yang telah ditetapkan tersebut memberikan indikasi jika kinerja SDM pada Dispermadesdukcakil Provinsi Jawa Tengah masih kurang maksimal. Untuk itulah penting bagi pihak organisasi bahwa kinerja pegawai dapat maksimal dibutuhkan dukungan yang tinggi dari pihak organisasi.

Persepsi dukungan organisasi merupakan suatu bentuk dukungan secara umum yang dapat dirasakan dengan penuh keyakinan tentang Seberapa jauh organisasi dapat melakukan penilaian terhadap kontribusi yang diberikan oleh pegawainya, melalui Pemberian kepercayaan kepada pegawai untuk memperlakukan sesuatu dengan adil, memperhatikan kehidupan pegawai, mendengarkan keluhan kesah pegawai, dan memperhatikan kesejahteraan pegawai (Eisenberger dan Rhoades, 2002 dalam Dwitasari, dkk, 2015). Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) dalam Purparini dkk (2014) bahwa Persepsi karyawan atas pemberian dukungan dari organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja dapat berpengaruh pada kinerja yang mereka upayakan. Penelitian Arshadi, dkk (2013), Susmiati, dkk (2015) dan Mursidta (2017) memperlihatkan adanya pengaruh *perceived organizational support* pada kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Chiang, dkk (2012) yang memperlihatkan tidak adanya pengaruh *perceived organizational support* pada kinerja karyawan.

Hasil penelitian Han, et.al (2012), Christian (2015) memperlihatkan adanya pengaruh persepsi dukungan organisasi pada kepuasan kerja. Penelitian Paille, et.al (2010) juga memperlihatkan adanya pengaruh persepsi dukungan organisasi pada kepuasan kerja. Berbeda dengan hasil penelitian Wibawa dan Soedarsono (2016) memperlihatkan tidak adanya pengaruh *perceived organizational support* pada kepuasan kerja.

Hasil penelitian Kurniawati (2014) dan Ayu, dkk (2015) memperlihatkan adanya pengaruh positif *employee engagement* pada kinerja karyawan. Hasil penelitian Lewiuci dan Mustamau (2016) juga memperlihatkan adanya pengaruh *employee engagement* pada kinerja karyawan. Tetapi berbeda dengan hasil penelitian Man dan Hadi (2013) memperlihatkan tidak adanya pengaruh *employee engagement* pada kinerja karyawan.

Hasil penelitian Lestari, dkk (2015), Subiyanto (2014) memperlihatkan adanya pengaruh kepuasan kerja pada kinerja karyawan. Hasil penelitian Hendriyanto (2012) dan Mursidta (2017) juga memperlihatkan adanya pengaruh positif kepuasan kerja pada kinerja karyawan. Namun, pada penelitian Prasetya, dkk (2013) ditemukan hasil yang berbeda yaitu memperlihatkan tidak adanya pengaruh kepuasan kerja pada kinerja karyawan.

Berdasarkan sejumlah penelitian di atas, ditemukan perbedaan hasil penelitian yaitu peneliti menyebutkan adanya pengaruh antar variabel tetapi peneliti yang lain menyebutkan tidak adanya pengaruh antar variabel khususnya variabel dukungan persepsi organisasi. Melalui masalah utama tersebut, peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **PENINGKATAN KINERJA SDM**

MELALUI DUKUNGAN PERSEPSI ORGANISASI, *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN KEPUASAN KERJA (Studi pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Jawa Tengah).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka masalah dalam penelitian ini adalah masih kurang maksimalnya pencapaian kinerja pegawai. Terbukti dengan belum tercapainya target yang dibebankan dengan realisasi RPJMD selama periode 2014-2016. Hal itu didukung dengan adanya hasil penelitian yang tidak konsisten. Melalui masalah tersebut, peneliti membuat rumusan masalah yaitu bagaimana usaha yang harus dilakukan oleh Dispermadesdukcakil Provinsi Jawa Tengah untuk meningkatkan kinerja para pegawainya. Maka pertanyaan yang dimunculkan pada penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh persepsi dukungan organisasi pada *employee engagement* pada Dispermadesdukcakil Provinsi Jawa Tengah?
2. Bagaimana pengaruh persepsi dukungan organisasi pada kepuasan kerja pada Dispermadesdukcakil Provinsi Jawa Tengah?
3. Bagaimana pengaruh *employee engagement* pada kepuasan kerja pada Dispermadesdukcakil Provinsi Jawa Tengah?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh- pengaruh berikut:

1. Pengaruh persepsi dukungan organisasi pada *employee engagement*.

2. Pengaruh persepsi dukungan organisasi pada kepuasan kerja
3. Pengaruh *employee engagement* pada kepuasan kerja.
4. Pengaruh persepsi dukungan organisasi pada kinerja SDM.
5. Pengaruh *employee engagement* pada kinerja SDM.
6. pengaruh kepuasan kerja pada kinerja SDM

1.4 Manfaat Penelitian

Dari tujuan-tujuan di atas, maka manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah perbendaharaan pengetahuan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia terkait dengan persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja SDM dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening serta sebagai bahan penunjang untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini untuk dapat dipergunakan sebagai masukan bagi pihak manajemen organisasi lebih lanjut dalam perumusan kebijakan dalam rangka meningkatkan kinerja SDM.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2011) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Mangkunegara (2012) menjelaskan pengertian kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hasibuan (2012) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Ruky (2011) menyatakan kinerja adalah suatu bentuk catatan mengenai berbagai kegiatan selama periode tertentu atau hasil yang telah dicapai oleh suatu fungsi pekerjaan.

Kinerja adalah tingkatan sejauhmana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya (Riduwan, 2009) Dengan demikian kinerja berhubungan erat dengan sikap dari pegawai terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerjasama pimpinan dan bawahan serta rekan kerja