BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Organisasi dapat berjalan dengan baik apabila fungsi-fungsi manajemen yang ada di dalamnya mampu berperan dengan baik pula. Satu faktor terpenting dalam manajemen adalah sumber daya manusia yang berkualitas sebagai salah satu sumber daya yang dimiliki organisasi. Sumber daya manusia dalam organisasi mempunyai peran yang sangat penting karena tujuan organisasi dapat tercapai bergantung pada faktor manusia yang merencanakan, melaksanakan dan mengawasi organisasi yang bersangkutan. Organisasi yang memiliki SDM yang berkualitas akan dapat bekerja dengan baik dan menghasilkan kinerja yang baik juga, sehingga kinerja organisasi juga akan menjadi baik (Hanafi, 2015).

Kinerja SDM dapat menjadi baik apabila SDM tersebut memiliki kompetensi yang sesuai dengan pekerjaan, dan SDM tersebut memahami betul organisasi sebagai tempat mereka bekerja (Asiatina, 2011). SDM dengan kompetensi yang baik akan mampu menguasai seperangkat pengetahuan, ketrampilan, nilai nilai dan sikap yang kemudian diimplikasikan dalam menjalankan profesinya (Bowman *et.al* 2014). Kunter *et.al* (2013) menyatakan bahwa kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai suatu yang terpenting. Kompetensi sebagai karakteristik seseorang berhubungan dengan kinerja yang efektif dalam suatu pekerjaan atau situasi.

Kompetensi profesional dari SDM dalam melakukan pekerjaan akan mempengaruhi kualitas hasil kerja yang diselesaikannya. Seperti contohnya, dalam Standar Pemeriksaan Keuangan Negara (SPKN) pada standar umum pemeriksaan yang pertama menyatakan bahwa pemeriksa diwajibkan untuk menggunakan dengan cermat dan seksama keahlian/kemahiran profesionalnya dalam melakukan pemeriksaan. Standar ini menghendaki pemeriksa keuangan harus memiliki keahlian di bidang akuntansi dan auditing, serta memahami prinsip akuntansi yang berlaku umum yang berkaitan dengan entitas yang diperiksa.

Selain kompetensi, karyawan diharapkan mempunyai *engagement*, atau keinginan untuk berkontribusi dan rasa memiliki (*ownership*) terhadap pekerjaan dan organisasi. Konsep *employee engagement* menjadi penting dalam mengkonsepsualisasikan dan menentukan peranan modal manusia terhadap kinerja organisasi. *Engagement* merupakan sebuah konsep yang dapat memberikan informasi mengenai tingkat keterikatan karyawan terhadap faktor organisasi. Faktor ini mendorong karyawan untuk melakukan usaha yang maksimal melebihi yang diharapkan. Bahkan faktor keterikatan ini juga mempengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan perusahaan. Layaknya efek domino, kedua hal tersebut pada akhirnya akan berperan pada tingkat kemajuan dan kinerja perusahaan (Schaufeli, 2012). Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan dampak positif *employee engagement* pada kualitas kerja karyawan, meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi jumlah ketidakhadiran karyawan dan menurunkan kecenderungan untuk berpindah pekerjaan (Shimazu *et.a* , 2012). Hal

ini disebabkan karena karyawan yang memiliki derajat *engagement* yang tinggi akan memiliki keterikatan emosi yang tinggi pada organisasi. Keterikatan emosi yang tinggi mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan (cenderung memiliki kualitas kerja yang memuaskan) dan akan berdampak pada rendahnya keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan/perusahaan.

Hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan, dimana kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan, roda organisasi dipengaruhi kepemimpinan dan didukung oleh kapasitas organisasi yang memadai, maka penyelenggaraan manajerial yang baik akan terwujud, sebaliknya kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu sebab keruntuhan kinerja organisasi (Bouckencooghe, 2015). Kepemimpinan merupakan sebuah seni dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur didalam kelompok atau organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Bello, 2012). Kepemimpinan Etis adalah sebuah konsep relasional yang dibangun di dalam organisasi dan melalui interaksi sosial dengan pengikutnya (Harmoko dan Heru, 2014). Hasil penelitian Bouckencooghe (2015), menemukan Kepemimpinan Etis memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Ruiz *et al.*(2011) menemukan bahwa Kepemimpinan Etis organisasi memiliki dampak tidak langsung pada kinerja karyawan.

Pada masa krisis global yang dampaknya masih terasa hingga saat ini, work engagement menjadi hal yang penting untuk diperhatikan oleh segenap eksekutif puncak di perusahaan manapun. Banyak kalangan berpendapat bahwa work engagement harus menjadi perhatian serius oleh eksekutif di bidang

SDM maupun eksekutif puncak agar perusahaan dapat bertahan dari dampak krisis saat ini. Pendapat ini juga diperkuat oleh beberapa studi yang mengkorelasikan antara tingginya work engagement dengan pencapaian target perusahaan, dan hasilnya sangat positif.

Kinerja SDM yang melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya akan menentukan kelangsungan hidup organisasi. Oleh karena itu setiap organisasi selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Fenomena yang ada menunjukkan bahwa masih kurangnya *professional Competence* pada Auditor dan P2UPD namun belum didukung oleh Kompetensi Profesional. Kompetensi ketrampilan yang dimiliki pegawai terhadap peningkatan kinerja masih perlu ditingkatkan khususnya dalam mengembangkan kemampuan kerja, kecakapan kerja, kecepatan dalam pelayanan dan keuletan bekerja. Terlihat dalam kenyataan bahwa masih ditemukan banyak pegawai yang belum mampu memberikan pelayanan yang sesuai dengan pemenuhan kebutuhan pelayanan yang memuaskan sebagai tuntutan kinerja karyawan. Untuk memenuhi saran tersebut maka dalam penelitian ini selain melihat pengaruh *ethical leadership* dan *work engagement* terhadap kinerja SDM, maka dicoba memasukkan variabel lain yaitu kompetensi profesional, permasalahan penelitian ini adalah” bagaimanakah peningkatan kinerja melalui *work engagement*, dan *Ethical Leadership* yang diperkuat dengan kompetensi profesional pada Kantor Inspektorat Pemerintah Daerah”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan *research gap* perbedaan hasil penelitian Bouckencooghe (2015) yang menemukan Kepemimpinan Etis memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil penelitian Ruiz *et al.*(2011) menemukan bahwa Kepemimpinan Etis organisasi memiliki dampak tidak langsung pada kinerja karyawan maka pertanyaan penelitian (*question research*) yang muncul adalah:

1. Bagaimana pengaruh *ethical leadership* terhadap kinerja SDM ?
2. Bagaimana pengaruh *ethical leadership* terhadap *work engagement*?
3. Bagaimana pengaruh *work engagement* terhadap kinerja SDM ?
4. Bagaimana pengaruh kompetensi profesional terhadap hubungan pengaruh *ethical leadership* dan kinerja SDM ?
5. Bagaimana pengaruh *work engagement* terhadap hubungan pengaruh *ethical leadership* dan kinerja SDM ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang disampaikan di atas, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *ethical leadership* terhadap *work engagement*.
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *work engagement* dan *ethical leadership* terhadap kinerja SDM.
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *ethical leadership* dan *work engagement* terhadap kinerja SDM dalam konteks pemanfaatan IT.

4. Menyusun model peningkatan kinerja SDM yang berbasis pada kualitas kompetensi profesional, *ethical leadership* dan *work engagement* dalam konteks pemanfaatan IT.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat teoritis dan praktis yaitu :

1.4.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya berkaitan dengan kinerja SDM.

1.4.2. Manfaat Praktis

1. Secara praktis dapat dijadikan pertimbangan bagi pihak yang terkait dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan kinerja SDM.
2. Bagi peneliti berikutnya, dapat memberikan tambahan informasi di bidang sumber daya manusia khususnya mengenai peningkatan kinerja SDM.