

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pegawai merupakan ujung tombak keberhasilan instansi dalam mencapai visi dan misi yang dimiliki oleh setiap instansi. Dalam rangka mempersiapkan kinerja pegawai untuk dapat melakukan pekerjaan yang sesuai keinginan organisasi, maka organisasi memberikan pendidikan dan pelatihan untuk mengoptimalkan potensi pegawai tersebut.

Sebagian besar instansi telah menerapkan perencanaan jangka panjang yaitu berinvestasi dalam mengembangkan pengetahuan dan keterampilan oleh para pegawai sehingga memungkinkan para pegawai untuk dapat mengatasi kondisi tidak pasti ataupun permasalahan dalam kerjaan yang mungkin di hadapi pada masa yang akan datang.

Pegawai sering bertanggung jawab atas sebagian besar pekerjaan yang telah dilakukan dalam pencapaian tujuan organisasi. Tanpa pelatihan yang tepat, pegawai baik baru maupun saat ini tidak menerima informasi dan mengembangkan keahlian yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas mereka secara maksimal. Pegawai yang menjalani pelatihan yang tepat cenderung mempertahankan pekerjaannya lebih lama daripada mereka yang tidak. Hal ini menyiratkan bahwa pegawai yang merasa puas dalam pekerjaannya akan mempertahankan pekerjaannya dan meningkatkan kinerja dalam bekerja.

Kinerja pegawai selalu menjadi tantangan utama dalam manajemen organisasi dan mengadopsi cara yang efektif untuk memotivasi pegawai untuk

mencapai dan memberikan kinerja yang lebih tinggi serta meningkatkan daya saing organisasi adalah tujuan utama dari setiap organisasi bisnis (Wu & Lee, 2011).

Pegawai dianggap sebagai sumber daya bisnis utama yang memfasilitasi kegiatan sehari-hari dan operasi organisasi sehingga efektivitas dan efisiensi organisasi tergantung pada seberapa efektif dan efisien pegawai dalam organisasi tersebut. Kemampuan pimpinan untuk memahami kepuasan pegawai yang berkaitan dengan jadwal dan tanggung jawab sehari-hari akan sangat berdampak pada produktivitas dan kinerja pegawai.

Keterlibatan kerja didefinisikan secara umum sebagai tingkat komitmen dan keterlibatan seorang pegawai terhadap organisasi mereka dan nilai-nilainya. Ketika seorang pegawai terlibat, dia menyadari tanggung jawabnya dalam tujuan bisnis dan memotivasi rekan-rekannya bersama untuk keberhasilan tujuan organisasi. Sikap positif pegawai dengan tempat kerjanya dan sistem nilainya disebut juga sebagai hubungan emosional positif seorang pegawai terhadap pekerjaannya. Pegawai yang terlibat melampaui panggilan tugas untuk melakukan peran mereka dalam keunggulan.

Berdasarkan hasil laporan kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah Provinsi Lampung tahun 2020 menunjukkan bahwa pada program peningkatan penyelenggaraan pemerintah hanya mampu merealisasikan 73,34% dari yang ditargetkan sebesar 77% seperti tabel di bawah ini.

**Tabel 1. Hasil Laporan Kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2020**

<b>Program</b>	<b>Indikator</b>	<b>Target</b>	<b>Realisasi</b>
<b>Peningkatan penyelenggaraan tata pemerintahan</b>	<b>Persentase Kinerja Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Daerah</b>	<b>77%</b>	<b>73,34%</b>

Sumber : Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2020

Indikator persentase kinerja penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah tidak tercapai dari target yang ditetapkan pada tahun 2020. Hal dikarenakan pandemi COVID-19 yang telah melumpuhkan aktivitas pada berbagai bidang dan salah satunya pada bidang pemerintahan. Pandemi COVID-19 menyebabkan terjadinya refocusing anggaran, yang mana anggaran lebih difokuskan untuk penanganan COVID-19 sehingga perencanaan anggaran yang telah dibuat untuk program peningkatan penyelenggaraan tata pemerintah yang telah ditargetkan tidak dapat realisasi dengan baik. Selain itu, hal ini juga tidak semata-mata dipengaruhi faktor COVID-19 melainkan ada faktor dari sumber daya manusia pada organisasi yang tidak dapat mengakomodir pelaksanaan program tersebut seperti penurunan kinerja pegawai.

Faktor penurunan kinerja pegawai ini disebabkan ketidakpuasan pada pekerjaan dan tidak ada keterlibatan yang baik antara pekerja dengan pekerjaan maupun lingkungan. Oleh karena itu, agar dapat memenuhi target dalam menciptakan peningkatan penyelenggaraan tata pemerintahan perlu adanya kerjasama yang baik antara para pegawai yang terlibat dan berkorelasi dengan Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah.

Selanjutnya, berdasarkan penilaian perjanjian kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2020 ditampilkan pada tabel di bawah ini.

**Tabel 2. Perjanjian Kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung  
Tengah Tahun 2020**

Tujuan	Sasaran	Indikator	Nilai Indikator	Nilai Target
<b>Terwujudnya Pemerintahan yang bersih, akuntabel dan profesional</b>	Meningkatkan Nilai Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah	Nilai Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah	B (63,52)	A (80-90)
	Meningkatkan Indeks Reformasi Birokrasi	Indek Reformasi Birokrasi	C (35,92)	A (80-90)
	Meningkatkan Indeks Kepuasan Masyarakat	Indeks Kepuasan Masyarakat	A (81,26)	A (80-90)

Sumber : Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2020

Menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2018 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2014 Tentang Pedoman Evaluasi Reformasi Birokrasi Instansi Pemerintah bahwa nilai untuk menentukan tingkat pelaksanaan reformasi birokrasi, dengan kategori sebagai berikut:

**Tabel 3. Kategori Penilaian Reformasi Birokrasi**

No.	Kategori	Nilai (Angka)	Interpretasi
1	AA	> 90 - 100	Istimewa
2	A	> 80 – 90	Memuaskan
3	BB	> 70 – 80	Sangat Baik
4	B	> 60 – 70	Baik, perlu sedikit perbaikan
5	CC	> 50 – 60	Cukup (memadai), perlu banyak perbaikan yang tidak mendasar
6	C	> 30 – 50	Kurang, perlu banyak sekali perbaikan dan perubahan yang sangat mendasar
7	D	> 0 - 30	Sangat kurang, perlu banyak sekali perbaikan dan perubahan yang sangat mendasar

Tabel 2 menunjukkan bahwa hasil realisasi dari perjanjian kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Tengah memiliki nilai indikator yaitu C dengan perolehan nilai 35,92. Artinya bahwa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah dinilai kurang dalam melaksanakan tata kelola pemerintahan yang baik

sehingga perlu banyak sekali perbaikan dan perubahan yang sangat mendasar untuk menuju kategori yang unggul yaitu istimewa atau memuaskan.

Pegawai merupakan pendukung berjalannya organisasi dan yang menjalankan suatu organisasi. Namun, organisasi dapat berproses karena ada turut peran dari pegawai sehingga dengan adanya hasil penilaian tersebut perlu untuk mengetahui sejauh mana keterlibatan kerja dan kepuasan kerja pada pegawai sehingga dapat berefek pada kinerja pekerjaannya.

Berdasarkan hasil pra survei yang dilakukan oleh penulis 14 Juni 2021 pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah Provinsi Lampung ditemukan adanya pegawai dengan persentase sebesar 14% dikarenakan telah memasuki masa pensiun (Sumber: Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2020). Selain itu, penguasaan deskripsi pekerjaan yang lemah membuat para pegawai tidak cepat tanggap sehingga berdampak pada kinerjanya dalam menyelesaikan tugas.

Selanjutnya, penulis melakukan wawancara pada beberapa pegawai yang ada pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah Provinsi Lampung terkait dengan kepuasan kerja yang dirasakan pada pegawai tersebut dan ditemukan bahwa ada pegawai yang merasa kurang puas pada pekerjaannya saat ini. Meskipun, pegawai tersebut merupakan pegawai tetap pada organisasi, namun pegawai sering merasakan kejenuhan kerja sehingga diharapkan perlu adanya pergantian atau perputaran bagian kepada para pegawai yang sesuai dengan keahlian dalam meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Keterlibatan kerja (*Work Engagement*)**

## **dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah Provinsi Lampung”.**

### **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang, maka masalah yang diduga mempengaruhi rendahnya kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah Provinsi Lampung adalah sebagai berikut:

1. Indikator persentase kinerja penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah menunjukkan nilai 73,34% sehingga tidak tercapai dari target yang ditetapkan pada tahun 2020 yaitu 77%.
2. Hasil realisasi dari perjanjian kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah terbilang masih sangat lemah sesuai dengan nilai indikator pada perjanjian kinerja sekretariat daerah Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2020 mendapatkan nilai C atau 35,92 pada sasaran meningkatkan indeks reformasi birokrasi dan tidak sesuai dengan nilai target yaitu A atau > 80-90.
3. Pegawai tidak memiliki keterlibatan pada pekerjaannya dikarenakan pegawai tersebut tidak memiliki keahlian pada bidang yang ditempatkan.

### **C. Pembatasan Masalah**

Pembahasan pada penelitian ini terbatas dan hanya membahas terkait dengan Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah Provinsi Lampung.

### **D. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang di atas, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Apakah Keterlibatan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah Provinsi Lampung?
2. Apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah Provinsi Lampung?
3. Apakah Keterlibatan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah Provinsi Lampung?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Sejalan dengan rumusan masalah di atas, adapun tujuan pada penelitian ini sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh Keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah Provinsi Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah Provinsi Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh Keterlibatan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah Provinsi Lampung.

#### **F. Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian ini dikaji dari sisi teoritis yaitu mengembangkan teori identitas sosial dan variabel-variabel pada penelitian dengan konteks penelitian yang berbeda sehingga dapat menjadi rujukan para pembaca maupun para peneliti yang akan melakukan penelitian lebih lanjut. Selanjutnya, sisi empiris yaitu memberikan masukan kepada Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah Provinsi Lampung terkait dengan peningkatan kinerja pegawai yang didukung

dengan faktor-faktor yang diteliti pada penelitian ini, sehingga kinerja pegawai dapat lebih baik dalam mencapai target kinerja pada instansi tersebut.