

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Faktor yang krusial bagi kelangsungan hidup suatu organisasi adalah manusia sebagai sumber daya, karena peran yang sangat signifikan mereka dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Untuk mencapai tujuan tentunya organisasi membutuhkan seorang pegawai. Pegawai merupakan kekayaan utama suatu organisasi karena dengan adanya pegawai maka target dari suatu organisasi atau perusahaan akan tercapai. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan Bangun (2012) Kehadiran pegawai dalam suatu organisasi memegang peranan penting dalam pelaksanaan dan pencapaian tujuan bisnis dan organisasi. Pegawai memiliki peran yang aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai organisasi.

Pentingnya memberikan perhatian khusus kepada pegawai dikarenakan kinerja individu mereka sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi. Kinerja pegawai menjadi faktor penting bagi organisasi, mengingat dampaknya terhadap pencapaian tujuan organisasi dan persaingan global yang terus berubah (Tampi, 2014). Pegawai dianggap sebagai aset berharga bagi organisasi dalam menjalankan kegiatan. Oleh karena itu, potensi sumber daya manusia dalam organisasi harus dikelola secara optimal, guna menghasilkan output yang optimal pula. Dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dan mencapai kinerja organisasi yang baik, organisasi dan perusahaan harus berupaya meningkatkan kinerja pegawai secara berkesinambungan.

Tercapainya kinerja organisasi yang optimal, diperlukan pegawai dengan kinerja yang baik. Nurcahyani dan Adnyani (2016) menegaskan bahwa untuk melihat kinerja yang baik dan berkualitas dapat dilihat dari kinerja yang mereka hasilkan. Hubungan antara kinerja seorang pegawai dengan hasil kerja yang melibatkan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu sangat penting dalam konteks organisasi. Selain itu, kinerja juga mencakup kemampuan

pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan hasil yang optimal, demi pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, perhatian dari pimpinan instansi terhadap kinerja pegawai menjadi sangat penting, mengingat pengaruhnya terhadap kinerja keseluruhan instansi (Pratama, 2015).

Kinerja suatu perusahaan adalah hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya selama periode waktu tertentu (Rivai, 2014). Salah satu langkah untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja pegawai adalah melalui evaluasi kinerja dan implementasi serangkaian perbaikan untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai, sehingga organisasi dapat tetap berjalan dengan baik. Dalam menghadapi tantangan dalam mempertahankan kinerja maksimal pegawai, organisasi perlu memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dengan baik (Fitriastuti, 2013:104).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah dukungan organisasi. Dukungan organisasi memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena merupakan bentuk dukungan yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab organisasi (Dewi, 2016). Oleh karena itu, ketika seorang pegawai merasa organisasi memfasilitasi kebutuhan, maka pegawai akan bertanggung jawab yang lebih tinggi terhadap organisasinya. Dampak positif lain yang muncul saat pegawai merasa bahwa organisasi mendukungnya adalah pegawai tersebut akan memberikan kontribusi terbaik untuk organisasi dengan memberikan kinerja terbaiknya (Eisenberger et al, 1986; Ersyafdi & Sianturi, 2018).

Dukungan organisasi yang diberikan organisasi kepada pegawai kemudian akan membentuk persepsi yang disebut persepsi dukungan organisasi (Han et al., 2013). Jika seorang pegawai merasa bahwa dukungan organisasi yang diterima tinggi, hal ini akan membuat pegawai tersebut merasa lebih terikat dengan identitas organisasi dan mengembangkan hubungan yang lebih positif serta pandangan yang lebih baik terhadap

organisasi. Persepsi Dukungan organisasi yang dirasakan pegawai mencerminkan perasaan terdalem nya perihal perhatian dan penekanan organisasi. Perhatian yang diberikan ini dapat berupa dukungan, Dukungan ini memiliki arti penting terkait pelaksanaan tugas agar mendapatkan hasil yang efektif, dan akan sangat dirasakan disaat pegawai menghadapi situasi-situasi yang menekan.

Tingkat persepsi dukungan organisasi dipengaruhi oleh pandangan pegawai terhadap perlakuan organisasi terhadap mereka, baik positif maupun negatif (Kurtessis, Eisenberger, Ford, Buffardi, Stewart, & Adis, 2015). Persepsi dukungan organisasi memiliki dampak pada kinerja pegawai, karena ketika pegawai merasa dihargai dan didukung oleh organisasi dalam pekerjaan yang mereka lakukan, mereka cenderung merasa memiliki kewajiban untuk membalas dengan kinerja yang baik sebagai bentuk apresiasi terhadap organisasi (Afzali et al., 2014). Selain itu, pegawai yang merasa didukung oleh organisasi cenderung akan mengoptimalkan kemampuan mereka untuk melebihi target tugas yang diberikan, yang kemudian meningkatkan tingkat kepercayaan pegawai terhadap penghargaan yang diberikan oleh organisasi terhadap kontribusi mereka.

Penelitian sebelumnya juga telah menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, seperti yang ditunjukkan oleh penelitian Saltson & Sharon (2015) dan Sukmayanti & Sintaasih (2018). Artinya, semakin tinggi tingkat persepsi dukungan organisasi, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja (Julio & Dewi, 2013). Namun, ada penelitian yang berbeda hasil yang dilakukan oleh Chiang et al. (2012) yang menunjukkan bahwa Perceived Organizational Support (persepsi dukungan organisasi) tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian Yulivianto, T.S (2019) yang menunjukkan bahwa Perceived Organizational Support (persepsi dukungan organisasi) tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya celah penelitian berdasarkan temuan penelitian sebelumnya yang telah dijelaskan sebelumnya. Perbedaan

penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penambahan variabel Keterikatan Pegawai sebagai variabel Intervening, yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur (Sugiyono, 2018). Selain itu, yang menjadi pembeda dalam penelitian ini adalah objek penelitian. Objek penelitian ini adalah Dinas Pendidikan Provinsi Jambi.

Pemerintah daerah khususnya Provinsi Jambi, memiliki misi kedua dalam pembangunan, yaitu meningkatkan kualitas pendidikan, kehidupan beragama, dan berbudaya. Pembangunan ini menekankan pada peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang ditandai dengan peningkatan pendidikan dan derajat kesehatan, didukung oleh peningkatan ketersediaan dan kualitas pelayanan yang bermoral, beretika, berbudaya, dan beradab, serta berdaya saing untuk mencapai kesejahteraan yang lebih baik. Dinas Pendidikan Provinsi Jambi merupakan organisasi perangkat daerah Pemerintah Provinsi Jambi yang bertanggung jawab dalam pengelolaan pembangunan pendidikan. Dinas tersebut dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah, sesuai dengan Peraturan Daerah Provinsi Jambi Pasal 3 Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Jambi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Pendidikan Provinsi Jambi dalam Peraturan Gubernur.

Dalam menjalankan tugasnya, Dinas Pendidikan Provinsi Jambi memiliki fokus untuk meningkatkan upaya penyediaan dan aksesibilitas layanan pendidikan, kualitas pendidikan menengah dan pendidikan khusus, kualitas pelayanan pendidikan, akuntabilitas kinerja, serta daya saing dan kepastian layanan pendidikan secara efisien dan efektif. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan peran pegawai sebagai aset penting dalam mencapai tujuan organisasi.

Sebagaimana yang diungkapkan oleh Moeheriono (2014), kinerja pegawai adalah hasil yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, baik secara kualitatif maupun kuantitatif, sesuai dengan

kewenangan, tugas, dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tanpa melanggar hukum, serta sesuai dengan moral dan etika. Untuk mengukur hasil kinerja pegawai, organisasi dapat menggunakan instrumen penilaian kinerja yang membandingkan dengan standar kerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Berikut data kinerja organisasi yang penulis peroleh dari kantor Dinas Pendidikan Provinsi Jambi:

Tabel 1.1 :Kinerja Dinas Pendidikan Provinsi Jambi 2019-2021

Sasaran strategis	Indikator Kinerja	2019		2020		2021	
		Target (%)	Realisasi (%)	Target (%)	Realisasi (%)	Target (%)	Realisasi (%)
Meningkatkan Kualitas Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus	APK SMA	57,85	41,98	60,41	39,71	63,15	41,62
	APM SMA	48,54	35,57	50,68	33,86	52,98	29,95
	APK SMK	31,74	28,92	31,42	26,94	30,98	29,47
	APM SMK	27,13	23,21	27,20	21,87	27,98	21,71
	Persentase Anak Berkebutuhan Khusus (ABK) yang Bersekolah	22	5,4	24	6,26	26	6,19
	Angka Melanjutkan ke Perguruan Tinggi Akreditasi "B"	52,55	35	56,49	36	60,73	41,61
	Tingkat Kelulusan SMA	99,3	99,08	99,40	99	99,50	99,54
	Persentase Tamatan SMK yang Bekerja	50	34,37	55	30	60	42,3
Meningkatkan Kualitas Pelayanan Pendidikan dan Akuntabilitas Kinerja	Indeks Kepuasan Masyarakat	81	77,65	82	79,31	82	80,41
	Nilai AKIP	62	65	64	67	64	65,34

Sumber :Dinas Pendidikan Provinsi Jambi

Dari tabel 1.1, terlihat bahwa Dinas Pendidikan Provinsi Jambi memiliki sepuluh indikator sasaran yang digunakan untuk mengukur pencapaian sasaran strategis mereka. Pada tabel 1.1 menjelaskan bahwa dari tahun 2019-2021 padar 9 indikator yaitu APK Sma, APM Sma, APK Smk, APM Smk, Persentase Anak Berkebutuhan Khusus (ABK) yang Bersekolah, Tingkat Kelulusan SMA, Persentase Tamatan SMK yang Bekerja, dan Indeks Kepuasan Masyarakat menjelaskan bahwa target yang telah ditetapkan organisasi masih belum terealisasi. Sedangkan pada indikator Nilai AKIP sudah terealisasikan sesuai dengan target yang telah ditentukan organisasi. Capaian dari 10 indikator Dinas Pendidikan provinsi Jambi masih ada beberapa indikator yang masuk kategori sedang pada indikator APK Smk 72.56%, dan APM Sma 73.27%. Kategori rendah pada indikator Angka melanjutkan ke perguruan tinggi Akreditasi “B” 68.52%. Selanjutnya dengan kategori sangat rendah pada indikator Persentase Anak Berkebutuhan Khusus (ABK) yang Bersekolah 23.81%.

Permasalahan kinerja pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi diatas dimulai dari kinerja yang masih belum optimal, tidak tercapainya target yang ditentukan oraganisasi, masih adanya realisasi dari 2019-2021 mengalami fluktuasi, menurunnya realisasi APM Smk dari tahun 2019-2021 pada target yang ditentukan, dan capaian pada beberapa indikator masih ada pada kategori sedang, rendah, hingga sangat rendah dimana hal ini berpengaruh terhadap kelangsungan sebuah organisasi. Dalam konteks ini, kemajuan dan keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kinerja individu dan tim pegawai yang bekerja keras, proaktif, setia, disiplin, dan bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan mereka, yang pada akhirnya akan mencapai kinerja terbaik dan berdampak positif pada kinerja organisasi (Syarah & Mahendra, 2016). Sebab itu, organisasi harus memperhatikan upaya yang dapat meningkatkan kinerja individu pegawai.

Salah satu langkah yang diambil oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah melalui berbagai faktor, salah satunya adalah dukungan yang dirasakan oleh pegawai dari organisasi (Diamantidis &

Chatzoglou, 2019). Dukungan yang diberikan oleh organisasi tersebut akan membentuk persepsi pegawai terhadap dukungan organisasi, yaitu persepsi mereka terhadap sejauh mana organisasi siap membantu mereka dalam situasi di mana mereka membutuhkan dukungan dalam pekerjaan atau kehidupan pribadi, serta merasa dihargai, diperhatikan, dan diakui oleh organisasi (Han et al., 2013). Pegawai yang merasakan adanya dukungan organisasi ini cenderung menunjukkan peningkatan dalam kerja sama, pengakuan, kinerja kerja yang rajin, penghargaan, serta timbal balik positif kepada organisasi (Defrionaldo & Rivai, 2019).

Salah satu bentuk persepsi dukungan organisasi yaitu penghargaan yang diberikan pegawai berupa pelatihan Tjahyono & Chistanto (2017). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ziaadin & Farasat (2013) menunjukkan bahwa penghargaan kepada pegawai, perhatian terhadap kesejahteraan, kepedulian terhadap pegawai, dan perhatian terhadap kondisi kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui persepsi dukungan organisasi yang dirasakan oleh pegawai tersebut.

Adapun data yang diperoleh peneliti mengenai penghargaan yang diberikan Dinas Pendidikan Provinsi Jambi berupa pelatihan yaitu:

Tabel 1.2 :Pelatihan Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jambi 2021

Nama Pelatihan	Jumlah Pegawai
Peningkatan Kompetensi Wakil Kurikulum SMK Tahun 2021	12
Pendataan Sarana dan Prasarana SMA Negeri dan Swasta 2021	2
Bimtek Content Creator Media Online dan Publikasi	2
In house training) Implementasi teknologi komputer dalam perencanaan, pelaksanaan pembelajaran guru dan pengarsipan tata usaha	3
Pengembangan Kompetensi Guru dan Tenaga Kependidikan	6
Pengembangan aplikasi kenaikan pangkat guru	3
Peningkatan Kompetensi TIK SMK Tahun 2021	13
Penyiapan dan Tindaklanjut Satuan Pendidikan Khusus	2
Pembuatan Jaringan Website dan Aplikasi Layanan	3

Sumber :Dinas Pendidikan Provinsi Jambi

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan adanya penghargaan yang diberikan organisasi berupa pelatihan kepada pegawai, artinya organisasi memperhatikan dan peduli terhadap kinerja pegawai dengan memberikan penghargaan berupa pelatihan sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Kwenin (2013), organisasi yang memberikan pelatihan dan fasilitas pendidikan kepada pegawai akan meningkatkan tingkat komitmen dan loyalitas pegawai terhadap organisasi, serta meningkatkan kinerja pegawai yang mendapatkan pendidikan dan pelatihan tersebut. Memperkuat fakta awal mengenai persepsi dukungan organisasi peneliti melakukan survey untuk mengetahui gambaran seberapa besar persepsi dukungan organisasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai dengan melakukan survey awal melalui beberapa pertanyaan dengan sampel 10 pegawai. Dalam pengambilan survey ada beberapa pertanyaan yang diajukan menggunakan dimensi dan indikator menurut (Tjahyono & Chistanto, 2017), dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.3 :Hasil Survey Awal persepsi Dukungan Organisasi Dinas Pendidikan Provinsi Jambi

No.	Dimensi	Pernyataan	Jawaban					Total Respon den
			STS	TS	KS	S	SS	
1.	Keadilan	Organisasi adil dalam memberikan peraturan formal kepada seluruh pegawai	0	0	0	7	3	10
		Organisasi memperlakukan pegawai dengan menghargai martabat dan kehormatan	0	0	0	8	2	10
2.	Dukungan Atasan	Organisasi memperhatikan kesejahteraan pegawai	0	0	0	8	2	10
		Organisasi peduli terhadap lingkungan kerja pegawai	0	0	0	7	3	10
3.	Penghargaan Organisasi	organisasi memberikan pengakuan atas prestasi kerja	0	0	1	6	3	10

		Organisasi memperhatikan peningkatan kinerja pegawai dengan memberikan pelatihan	0	0	1	7	2	10
--	--	--	---	---	---	---	---	----

Sumber :Data Diolah Peneliti, 22-12-2022

Dari data yang terdapat dalam tabel 1.3 dan hasil jawaban dari responden mengenai persepsi dukungan organisasi pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 10 pegawai, dapat disimpulkan bahwa pegawai merasa setuju apabila organisasi memberikan dukungan dan memperhatikan pegawai. Ketika pegawai merasa bahwa organisasi memberikan dukungan, perhatian, dan penghargaan yang baik, maka kinerja pegawai cenderung meningkat (Ardi & Sudarma, 2015).Namun yang menjadi permasalahanya, walaupun telah diberikan penghargaan berupa pelatihan dan mendapatkan perhatian dari organisasi kepada pegawai akan tetapi masih ada permasalahan pada kinerja pegawai yang dapat dilihat dari tabel 1.1 belum optimal nya kinerja pegawai.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, peneliti menggunakan variabel keterikatan pegawai sebagai variabel intervening. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nabila, Hasna Aghnia, dan Intan (2020) menunjukkan bahwa variabel keterikatan pegawai dan perilaku kerja proaktif berperan sebagai mediator parsial dalam hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan kinerja pegawai. Ketika pegawai merasa didukung oleh organisasi melalui tunjangan hidup dan dukungan kebutuhan, maka mereka akan memiliki persepsi positif terhadap dukungan organisasi dan merasa memiliki kewajiban terhadap organisasi sebagai imbalan atas apa yang mereka terima, salah satunya dengan menciptakan rasa keterikatan pegawai dengan organisasi kemudian akan berpartisipasi, dan pada akhirnya pegawai berusaha untuk bersedia memberikan kontribusi kepada organisasi dalam bentuk hasil kinerja yang optimal (Ariarni 2017).

Faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai adalah keterikatan pegawai. Peningkatan kinerja dapat dicapai melalui peningkatan tingkat keterikatan pegawai (Dessler & Person, 2017). Beberapa studi yang

dilakukan oleh para peneliti menunjukkan hubungan positif antara keterikatan pegawai pada organisasi mereka, berdampak pada peningkatan kinerja dan profitabilitas (Choo et al., 2013). Pegawai yang merasa terikat pada pekerjaannya akan menunjukkan pola pikir yang positif dan berorientasi pada pekerjaan, ditandai dengan antusiasme, pengurangan kecenderungan untuk membuat kesalahan, dan keterlibatan aktif dalam mempelajari pengetahuan baru dan keterampilan, sehingga pegawai yang terikat pada organisasi dapat mencapai inovasi dan prestasi melalui tingkat keberhasilan dan kinerja yang tinggi di tempat kerja (Ahakwa et al., 2021).

Pegawai yang percaya bahwa mereka terlibat secara aktif dan terus tenggelam dalam pekerjaan mereka akan dapat mempengaruhi rekan kerja mereka, memungkinkan pegawai untuk tidak hanya meningkatkan kinerja individu mereka, tetapi juga secara kolaboratif mempengaruhi kinerja mereka saat mereka melakukan pekerjaan mereka. (Bussing, 2020). Organisasi perlu melibatkan setiap pegawai dalam setiap kegiatan organisasi, dan ketika pegawai berpartisipasi dalam organisasi, mereka merasa dihargai, yang secara otomatis dapat meningkatkan kinerja mereka dan berdampak pada kinerja keseluruhan organisasi. Menurut (Gheisari et al., 2014), semakin tinggi tingkat keterikatan pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, Dinas Pendidikan harus memperhatikan tingkat keterikatan pegawai, karena semakin tinggi tingkat keterikatan, semakin baik pula bagi Dinas Pendidikan Provinsi Jambi.

Terdapat permasalahan terkait keterikatan pegawai yang dapat dilihat dari data keterlambatan pegawai berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nurjanah et al. (2016). Penelitian tersebut mengatakan bahwa pegawai dengan tingkat keterikatan yang tinggi cenderung tidak terlambat, tidak meninggalkan pekerjaan, hadir secara konsisten, dan memiliki motivasi dalam bekerja. Data yang diperoleh peneliti mengenai keterlambatan pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jambi pada tahun 2021 adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.4 :Keterlambatan Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jambi
2021**

Bulan	Hari Kerja	Jumlah Pegawai	Keterlambatan Pegawai	Persentase
Januari	20	274	118	2,1%
Februari	19	275	104	1,9%
Maret	22	276	153	2,5%
April	21	278	702	12%
Mei	17	278	504	10,6%
Juni	21	266	590	10,5%
Juli	16	267	305	7,1%
Agustus	21	269	486	8,6%
September	22	265	398	6,8%
Oktober	22	266	448	7,6%
November	22	268	474	8%
Desember	21	268	384	6,8%
Rata-Rata				7%

Sumber: Dinas Pendidikan Provinsi Jambi

Berdasarkan tabel 1.4 menunjukkan permasalahan pada organisasi bahwa kurang adanya rasa keterikatan antara pegawai dengan organisasi. Keterikatan ini dapat dilihat dari Tingkat keterlambatan pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jambi dari bulan Januari-Agustus memiliki rata-rata 7% dengan keterlambatan terbesar pada Mei yaitu sebanyak 10,6%. Untuk memperkuat fakta diatas mengenai kurang keterikatanya pegawai dengan organisasi peneliti melakukan survey awal untuk mengetahui lebih dalam mengenai gambaran keterikatan pegawai terhadap organisasi. Dalam pengambilan survey ada beberapa pertanyaan yang diajukan menggunakan dimensi dan indikator menurut (Albercht, 2010), dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.5 :Hasil Survey Awal Keterikatan Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jambi

No.	Dimensi	Pernyataan	Jawaban					Total Responden
			STS	TS	KS	S	SS	
1.	Vigor	Semangat dalam bekerja	0	0	3	6	1	10
		Keinginan pergi bekerja ketika bangun di pagi hari	0	0	2	5	3	10
2.	Dedication	Tantangan terhadap pekerjaan	0	0	3	3	4	10
		Bangga atas pekerjaan yang dilakukan	0	0	2	8	0	10
3.	Absorption	Sulit melepas diri dari pekerjaan	0	0	1	6	3	10
		Mampu berkonsentrasi dengan baik saat bekerja	0	0	2	7	1	10

Sumber: Data Diolah Peneliti, 22-12-2022

Berdasarkan tabel 1.5 yaitu hasil dari survey awal mengenai keterikatan pegawai kepada 10 responden menjelaskan bahwa kurangnya rasa keterikatan pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi karena masih adanya beberapa responden yang memberikan jawaban kurang setuju dengan pernyataan yang diberikan. Hal ini tentunya akan berdampak terhadap kinerja dari pegawai itu sendiri. Dimana Keterikatan pegawai merupakan faktor penting karena semakin terikatnya pegawai dengan organisasi maka semakin baik pula kinerja yang akan dicapai, tanpa keterikatan pegawai yang baik maka sedikit pula pegawai mempunyai rasa keinginan untuk berpartisipasi dalam aktivitas untuk mencapai tujuan organisasi (Muliawan et al., 2017).

Dari penelitian yang dilakukan oleh Ariarni dan Atmaja (2019), variabel keterikatan pegawai memiliki peran sebagai mediator pada hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan kinerja pegawai. Perbedaan pendapat terjadi pada penelitian Wahyuni (2019) yang menyatakan variabel employee engagement atau tidak ada hubungan yang memediasi POS terhadap kinerja.

Berdasarkan fenomena atau permasalahan tersebut serta beberapa referensi penelitian terdahulu maka fokus utama dari peneliti tertarik mengambil judul **“Pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai dengan keterikatan pegawai sebagai variabel *intervening*”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena atau permasalahan yang telah disebutkan di atas, peneliti mengidentifikasi masalah bahwa kinerja pegawai yang tidak optimal dan berkualitas akan berdampak pada kinerja organisasi. Oleh karena itu, organisasi diharapkan mampu melakukan upaya yang dapat meningkatkan kinerja pegawai mereka. Salah satu upaya yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah memberikan dukungan yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai dalam hal pekerjaan atau kehidupan, dengan demikian pegawai akan merasa dihargai dan merasa organisasi memfasilitasi kebutuhan dalam hal pekerjaan atau kehidupan maka dalam diri pegawai menimbulkan suatu rasa keharusan untuk membalas budi dengan meningkatkan kinerja individu dengan demikian akan berdampak positif terhadap organisasi.

Persepsi dukungan organisasi merupakan perwujudan pandangan pegawai dalam mengidentifikasikan dukungan yang diterima menjadi salah satu pemicu keterikatan pegawai. Rendahnya tingkat keterikatan pegawai sehingga berakibat munculnya permasalahan organisasi, semakin tinggi tingkat keterikatan pegawai maka semakin baik pula bagi organisasi. Dengan pegawai yang terikat mereka akan berkontribusi secara penuh terhadap tujuan dari organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dari uraian diatas, maka masalah pokok dalam penelitian ini dapat dispesifikasikan lebih lanjut menjadi beberapa pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran dari kinerja pegawai, persepsi dukungan organisasi, dan keterikatan pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi
2. Bagaimana pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi.

3. Bagaimana pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi.
4. Bagaimana pengaruh keterikatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi.
5. Bagaimana Pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai melalui keterikatan pegawai sebagai variabel intervening pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan masalah yang telah dirumuskan dan diidentifikasi, maka diperoleh tujuan penelitian yaitu:

1. Untuk mengetahui gambaran kinerja pegawai, persepsi dukungan organisasi, dan keterikatan pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi.
2. Untuk mengetahui pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi
3. Untuk mengetahui pengaruh Persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi
4. Untuk mengetahui pengaruh keterikatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi
5. Untuk mengetahui pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai melalui keterikatan pegawai sebagai variabel intervening pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang penulis harapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Pihak Instansi
 - a. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan dalam pengambilan kebijakan terkait persepsi dukungan organisasi, kinerja pegawai, dan keterikatan pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jambi, terutama dalam memahami pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai dengan keterikatan pegawai sebagai variabel intervening.

- b. Instansi dapat melakukan perbaikan jika program yang dijalankan masih belum optimal, serta mempertahankan program yang telah berjalan dengan baik.
- 2. Bagi Fakultas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam pembelajaran dan aplikasi ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia.
- 3. Bagi peneliti
 - a. Penelitian ini dapat digunakan sebagai sarana untuk membandingkan ilmu yang telah dipelajari dan dipahami selama perkuliahan dengan realitas dunia kerja, serta juga dapat menjadi sarana untuk meningkatkan pengetahuan dan wawasan.