BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah perusahaan. Sumber Daya Manusia merupakan asset penting bagi setiap perusahaan, karena menentukan keberhasilan dari perusahaan untuk mencapai tujuan bisnisnya. Sumber Daya Manusia yang ada dalam perusahaan perlu dikembangkan agar dapat meningkatkan kemampuan kerjanya. Sebuah perusahaan perlu mendorong agar setiap karyawannya bisa meningkatkan kinerjanya supaya keinginan dan tujuan perusahaan cepat tercapai (Yosepa, 2020).

Kinerja (*job performance*) berarti hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja seorang pegawai berperan penting karena kinerja setiap pegawai merupakan sumbangan bagi tercapainya kinerja setiap fungsi perusahaan (Mamik, 2016). Kinerja merupakan bagian penting yang menginginkan pegawai untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik (Klaas, 2021). Tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh pegawai, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah keterikatan kerja.

Keterikatan berarti mempersiapkan kekuatan SDM untuk menopang keberlanjutan organisasi. Keterikatan kerja memberikan motivasi secara intrinsik dengan meningkatkan peluang kepada pegawai untuk bertanggung jawab dan keterlibatan dalam bekerja. Sari (2021) menyebutkan bahwa keterikatan merupakan

seseorang yang secara psikologi hadir secara lahiriah dan batiniah, merasakan suasana tempat kerja, terhubung dengan pekerjaan dan tempat kerjanya, menyatu dengan pekerjaan dan tempat kerja, dan berfokus pada penyelesaian peran yang diberikan organisasi serta kinerja yang tinggi di tempat kerja. Namun, tidak semua pegawai memiliki keterikatan dengan pekerjaannya. Selain memiliki peran penting dalam peningkatan produktivitas secara finansial, keterikatan juga mempunyai peran penting dalam perilaku positif pegawai serta mempunyai peran dalam menurunkan kinerja pegawai yang tidak produktif seperti membolos dan keinginan untuk pegawai untuk *resign* (keluar). Artinya, keterikatan kerja pegawai juga dapat dilihat melalui absensi pegawai, pegawai yang memiliki keterikatan kerja akan memenuhi absensi dengan baik. Selain keterikatan kerja, motivasi kerja juga dapat menjadi media atau penghubung dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Motivasi kerja pegawai adalah dorongan yang timbul dari diri individu (*intern*) dan dari luar diri individu (*ekstern*) yang menyebabkan pegawai mau dan rela untuk mengarahkan kemampuannya dalam menyelesaikan tanggung jawabnya agar tujuan pegawai dan perusahaan dapat tercapai dengan menunjukkan ciri-ciri pegawai yang matang (Agustini, 2019).

Motivasi atau dorongan untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para pegawai atau pekerja untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang besar dari para pegawai maka hal tersebut merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Budiyanto, 2020). Menurunnya motivasi pegawai dapat dilihat dari gejala-gejala pada diri pegawai dengan ciri-ciri diantaranya absensi (ketidakhadiran) meningkat, kedisiplinan dan produktivitas kinerja menurun (Adhari, 2020). Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai.

Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi sebagai salah satu instansi yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang mempunyai peran dan tanggung jawab dalam mewujudkan efisiensi, efektifitas, produktivitas dan

akunbilitas penyelenggaraan pemerintah daerah melalui pelaksanaan hak, kewajiban, tugas wewenang dan fungsi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Menghadapi perubahan lingkungan yang dinamis, Sekretariat DPRD harus dapat menciptakan situasi kerja yang kondusif serta nilai-nilai yang ada manfaatnya bagi pihak-pihak yang berkepentingan (*stake holders*) dengan produk yang dihasilkan oleh DPRD. Jika aparatur tidak mampu mengantisipasi kondisi yang berkembang dan berubah setiap saat, maka eksistensinya dalam organisasi tersebut akan berakhir (Sekretariat DPRD Provinsi Jambi, 2022).

Sekretariat DPRD Provinsi Jambi sebagai organisasi yang dibentuk dengan tujuan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan wewenang DPRD Provinsi Jambi. Berdasarkan tugas dan fungsinya mempunyai peran yang besar dalam proses penyelenggaraan pemerintah pada tingkat daerah. Mengingat sangat kompleksnya tugas dan fungsi DPRD, maka hubungan kerja Sekretariat DPRD dan Anggota DPRD harus terpelihara dengan baik yaitu melalui pemberian kinerja terbaik dari pegawai Sekretariat DPRD. Namun pada kenyataannya di lapangan ditemukan adanya gejala-gejala yang menyatakan belum optimalnya kinerja kerja tersebut..

Berikut merupakan capaian kinerja Sekretariat DPRD Provinsi Jambi tahun 2022 :

Tabel 1.1 Capaian Kinerja Sekretariat DPRD Provinsi Jambi Tahun 2020-2022

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kerja	Persentase Pencapaian (%)		
			2020	2021	2022
1.	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik	Indek Kepuasan Masyarakat (IKM) terhadap unsur pelayanan	78,98	77,94	99,27
2.	Meningkatnya Produk Hukum Daerah Sesuai	Persentase Produk Hukum Daerah yang menjadi Peraturan Daerah.	70,34	83,37	100

	Kebutuhan Masyarakat				
3.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja dan Keuangan	- Nilai SAKIP - Predikat Laporan Keuangan	70,01	65	92,64
Rata-Rata			70,01	75,44	97,30

Sumber: Sekretariat DPRD Provinsi Jambi (2022)

Berdasarkan Tabel 1.1, Sekretariat DPRD Provinsi Jambi memiliki 3 (tiga) indikator sasaran yang digunakan untuk mengukur ketercapaian sasaran strategis Sekretariat DPRD Provinsi Jambi. Persentase pencapaian kinerja Sekretariat DPRD Provinsi Jambi dari tahun 2020 hingga 2022 mengalami peningkatan. Pada tahun 2022, indikator sasaran tersebut telah memenuhi target yang ditetapkan (tercapai/tidak tercapai $\geq 100\%$) dari total indikator dengan persentase capaian sebesar 97,30% dari target yang ditetapkan dan dikategorikan sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jambi sudah baik, namun belum mencapai tingkat evaluasi kerja tertinggi yakni 100% untuk semua indikator.

Pada penelitian ini penulis melakukan observasi awal dengan menyebarkan kuesioner kepada 10 pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jambi pada tanggal 09 Agustus 2023 dengan menggunakan pengukuran kinerja dari Robbins (2017), dan dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 1.2 Observasi Awal Mengenai Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Provinsi Jambi

No	Pernyataan Kinerja	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Kualitas Kerja Pegawai ini selalu memperhatikan kerapian dalam melakukan pekerjaan	0	1	0	7	2

2.	Kuantitas Kerja Pegawai ini menyelesaikan pekerjaan dengan target waktu	0	2	0	4	4
3.	Tanggung Jawab Pegawai ini merasa bersalah jika pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan yang diharapkan	2	0	1	2	5
4.	Kerjasama Pegawai ini mampu menjalin hubungan kerja dengan baik	0	0	1	6	3
5.	Inisiatif Pegawai ini menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan	2	1	0	2	5
Rata-Rata		8%	8%	4%	42%	38%

Sumber: Data Diolah (2023)

Berdasarkan data yang diperoleh pada tabel 1.2 dapat dilihat dari hasil survey awal kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Jambi diduga kinerja pegawai masih dalam kategori rendah karena masih terdapat 8% pegawai yang sangat tidak setuju dan 8% tidak setuju dengan pernyataan terkait kinerja pegawai. dalam hal ini, masih terdapat pegawai yang menyelesaikan pekerjaannya belum sesuai dengan target yang telah ditentukan dan ada beberapa pegawai yang tidak menjaga kerapiannya dan tidak merasa bersalah dengan pekerjaan yang tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Hal ini menunjukkan banyak faktor yang menyebabkan kinerja belum optimal karena kurangnya keterikatan kerja pegawai. Adapun untuk melihat kondisi keterikatan kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Jambi penulis melakukan observasi awal dengan menyebarkan kuesioner kepada 10 pegawai dan diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 1.3 Observasi Awal Mengenai Keterikatan Kerja Pada Sekretariat DPRD Provinsi Jambi

No	Pernyataan Keterikatan Kerja	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya bersedia bekerja melebihi dari yang biasa diharapkan untuk membantu organisasi	0	2	2	5	1
2.	Saya bertahan dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan	0	1	1	5	3
3.	Saya memberikan usaha yang optimal untuk perusahaan	0	0	1	5	4
4.	Saya merasa tertarik dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan perusahaan	0	0	1	7	2
5.	Saya memberikan ide/gagasan untuk kemajuan perusahaan.	0	0	3	5	2
6.	Saya merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan.	0	0	1	3	6
7.	Saya tidak pernah melalaikan pekerjaan dan selalu berkonsentrasi bekerja	0	2	1	5	2
8.	Saya senang saat dilibatkan dalam pekerjaan	0	3	1	3	3
9.	Saya merasa waktu berjalan cepat ketika bekerja	0	2	2	5	1
Rata-Rata		0%	11,1%	14,4%	47,8%	26,7%

Sumber: Data Diolah (2022)

Berdasarkan data yang diperoleh pada tabel 1.3 diatas, berasal dari pernyataan yang dibuat oleh penulis terhadap pegawai menunjukkan bahwa keterikatan kerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jambi diduga masih ada yang merasa belum mempunyai keterikatan terhadap apa yang sedang dia kerjakan. Hal ini terlihat dari

hasil survei awal pada Sekretariat DPRD Provinsi Jambi pada tanggal 09 agustus 2023, dimana terdapat 11% pegawai yang tidak setuju dengan pernyataan terkait keterikatan kerja. Masih ada pegawai yang bersedia bekerja melebihi dari yang biasa diharapkan untuk membantu perusahaan, masih ada juga yang belum mampu bertahan menghadapi masalah, masih ada pegawai yang enggan memberikan gagasan untuk kemajuan perusahaan, masih ada pegawai yang lalai dalam mengerjakan tugasnya, masih ada juga pegawai yang tidak senang ketika dilibatkan dalam pekerjaan, serta masih ada pegawai yang tidak menikmati waktu kerjanya. Hal ini membuktikan bahwa keterikatan kerja pegawai masih rendah.

Dan adapun data absensi pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jambi tahun 2022 dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1.4 Data Rekap Absensi Pegawai Pada Sekretariat DPRD Provinsi Jambi Bulan Oktober-Desember 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Total Absensi	Terlambat		Cepat Pulang		Tidak Ada Keterangan	
				jumlah	%	jumlah	%	jumlah	%
Januari	65	22	1430	0	0	0	0	0	0
Februari	65	20	1300	21	1.62	9	0.69	1	0.08
Maret	65	22	1430	6	0.42	0	0	0	0
April	65	22	1430	10	0.70	5	0.35	0	0
Mey	65	22	1430	0	0	2	0.14	0	0
Juni	65	22	1430	15	1.05	13	0.91	5	0.35
Juli	65	22	1430	5	0.35	0	0	0	0
Agustus	65	22	1430	0	0	0	0	0	0
September	65	22	1430	0	0	0	0	0	0
Oktober	65	21	1365	13	0.95	35	2.56	0	0
November	65	22	1430	18	1.26	34	2.38	0	0
Desember	65	22	1430	0	0	0	0	0	0
Rata-Rata					0.53		0.59		0.04

Sumber: Sekretariat DPRD Provinsi Jambi (2022)

Berdasarkan Tabel 1.4 data rekap absensi pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jambi menunjukkan bahwa motivasi pegawai Sekretariat DPRD Provinsi

Jambi masih belum maksimal karena masih ada pegawai yang malas terhadap tanggung jawab di dalam pekerjaannya. Jika pegawai yang memiliki keterikatan kerja yang baik maka akan berusaha dalam mengoptimalkan kinerjanya. Kenyataannya, berdasarkan absensi (kehadiran) pegawai tahun 2022 tercatat 0,53% pegawai terlambat; 0,59% cepat pulang dan 0,04% tidak ada keterangan (alpa). Hal ini dapat diidentifikasi bahwa masih kurangnya keterikatan pegawai dalam bekerja sehingga pegawai kurang termotivasi dalam bekerja.

Sekretariat DPRD Provinsi Jambi perlu membentuk keterikatan yang positif terhadap pegawai agar pegawai termotivasi dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai merasa memiliki keterikatan bekerja jika pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keinginan pegawai serta tidak memberatkan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian, dengan mediasi motivasi kerja dapat mempengaruhi keterikatan kerja terhadap kinerja pegawai.

Adapun motivasi kerja menjadi suatu bagian penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam hal ini peneliti juga melakukan observasi awal kepada 10 pegawai mengenai motivasi kerja mereka dan diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 1.5 Observasi Awal Mengenai Motivasi Kerja Pada Sekretariat DPRD Provinsi Jambi

No	Pernyataan Motivasi Kerja	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Variasi Keterampilan Saya bekerja menggunakan keahlian yang bersifat variatif untuk menyelesaikan pekerjaan.	1	1	2	4	2
2.	Identitas Tugas Diatur sedemikian rupa sehingga saya mempunyai kesempatan untuk menyelesaikan pekerjaan dari awal sampai akhir	0	2	2	4	2

3.	Signifikansi Tugas Saya adalah salah satu yang memberikan pengaruh bagi banyak orang	0	2	3	2	3
4.	Otonomi Memberikan kebebasan untuk saya berpikir dan bertindak dalam menyelesaikan pekerjaan	0	2	3	3	2
5.	Umpan Balik Memberikan kesempatan bagi saya bahwa saya mengetahui apakah saya berhasil dengan baik dalam pekerjaan atau kurang baik (gagal)	0	1	4	2	3
Rata-Rata		2%	16%	28%	30%	24%

Sumber: Data Diolah (2022)

Berdasarkan data yang diperoleh pada tabel 1.4, menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jambi diduga masih rendah, hal ini dikarenakan masih terdapat 2% pegawai yang sangat tidak setuju dan 16% tidak setuju dengan pernyataan terkait motivasi kerja. Masih ada karyawan yang belum mampu menggunakan keahlian yang bervariasi, masih ada pegawai yang belum mampu mengatur kesempatan dalam menyelesaikan tugas, dan masih ada pegawai yang belum merasa memiliki pengaruh bagi banyak orang.

Penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Melini (2022) menjelaskan bahwa *work engagement* (keterikatan) berpengaruh terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai serta motivasi kerja dapat memediasi *work engagement* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Manalu (2021) menyatakan *Work Engagement* (keterikatan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pamungkas (2022) menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut penulis bahwa keterikatan kerja dan motivasi kerja merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan pegawai dalam suatu organisasi. Kemajuan tugas, tanggung jawab, dan tujuan yang ada dalam suatu lembaga dapat ditentukan dari keterikatan kerja. Pegawai yang merasa memiliki keterikatan terhadap suatu organisasi akan membuat pegawai merasa memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya tetapi motivasi juga menentukan seberapa keinginan seorang pegawai untuk bekerja seefektif mungkin untuk mencapai tujuan dari organisasi.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penulisan dengan judul **“Pengaruh Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Sekretariat DPRD Provinsi Jambi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan fakta awal di atas dapat memberikan gambaran bahwa yang terlihat di lapangan, ternyata pegawai menjadi faktor penting yang harus memiliki rasa keterikatan dalam bekerja dan motivasi kerja dalam kegiatan berorganisasi. Berdasarkan identifikasi yang terlihat bahwa kinerja pegawai belum maksimal, keterikatan kerja pegawai masih rendah, dan motivasi kerja pegawai masih termasuk belum tinggi, maka dirumuskan kajian permasalahan penelitian dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan berikut ini:

1. Bagaimana gambaran kinerja pegawai, keterikatan kerja, dan motivasi kerja di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi?
2. Bagaimana pengaruh keterikatan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi?
3. Bagaimana pengaruh keterikatan kerja terhadap motivasi kerja di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi?
5. Bagaimana pengaruh keterikatan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan permasalahan tersebut, skripsi ini memiliki tujuan untuk menjelaskan hal-hal berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran kinerja pegawai, keterikatan kerja, dan motivasi kerja di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi.
2. Untuk mengetahui pengaruh keterikatan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi
3. Untuk mengetahui pengaruh keterikatan kerja terhadap motivasi kerja di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi.
5. Untuk mengetahui pengaruh keterikatan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari tujuan penelitian yang telah dijelaskan, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

1. Bagi Penulis

Penulis selanjutnya dapat menjadikan sebagai bahan pertimbangan atau contoh untuk dapat menindak lanjuti pembahasan yang telah dibahas dengan teliti agar dapat mendapatkan hasil lebih maksimal.

2. Bagi Lokasi Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan ataupun pertimbangan bagi Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi dalam mengetahui pentingnya pengaruh keterikatan kerja yang dimediasi motivasi kerja sehingga dapat mendorong semangat kinerja pegawai.

3. Bagi Universitas

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi dan bacaan bagi penulis selanjutnya untuk melakukan penelitian serupa.