

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latarbelakang Penelitian

Setiap organisasi atau perusahaan memiliki tujuan yang akan dicapai. Tujuan tersebut dapat dicapai dengan menggunakan sumber daya yang ada dalam organisasi. Sumber daya tersebut dapat berupa sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi. Diantara sumber daya tersebut yang paling penting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) adalah faktor yang mampu menunjukkan keunggulan kompetitif dan menyinergikan sumber daya yang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia tidak akan bisa terpisahkan dengan efektivitas suatu organisasi karena keberadaannya menjadi aspek penentu paling utama dalam kesuksesan visi dan misi sehingga dalam mewujudkan visi misi, organisasi harus mampu menyesuaikan sumber daya manusia nya terhadap tujuan organisai. Kemampuan dan bakat yang dimiliki oleh masing-masing individu akan memberikan hasil yang berbeda-beda, dengan begitu keberhasilan dalam suatu organisasi akan bergantung pada kinerja setiap individu karyawan (Rohman, Indiyati dan Ghina 2021).

Setiap organisasi yang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik. Irawati, Sunaryo dan Rahman (2021) menjelaskan bahwa suatu organisasi dapat dikategorikan predikat terbaik jika memiliki kinerja karyawan yang baik. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah ketrampilan dan

keahlian, manajemen sumber daya manusia juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik. Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan berfikir secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal.

Pencapaian sumber daya manusia secara optimal dipengaruhi oleh kinerja karyawan organisasi itu sendiri. Kinerja merupakan suatu tingkatan pencapaian optimal dari pekerjaan yang ditanggung oleh seorang individu dalam organisasinya. Kinerja merupakan capaian hasil akhir pekerjaan individual atau kelompok dalam suatu organisasi yang berupa tanggung jawab, wewenang, tugas, dan peran Gemilang dan Riana (2021). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Pencapaian tujuan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan perusahaan itu sendiri. Maka dari itu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi dan berkualitas, baik dari segi pemimpin maupun karyawan pada pola tugas, tanggung jawab, berdaya guna sesuai dengan peraturan dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Untuk menunjang peningkatan kualitas kinerja sesuai dengan PP No 30 Tahun 2019 PNS yang memiliki nilai kinerja di bawah 50 akan dikenakan sanksi. Sementara

itu untuk pegawai yang menunjukkan kinerjanya dengan mendapat predikat sangat baik akan diberikan *reward* berupa prioritas pengembangan kompetensi dan prioritas diikutsertakan dalam program rencana suksesi (*talent pool*) sesuai dengan undang-undang yang berlaku (CNBC, 2021).

Agar pegawai berkinerja tinggi, salah satu yang harus menjadi perhatian utama organisasi adalah motivasi kerja pegawainya. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong semangat kerja pegawai yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai bersangkutan. Dalam mencapai suatu tujuan dari perusahaan, seorang pemimpin harus mampu mengoptimalkan seluruh kinerja dari komponen yang bersangkutan, salah satu dari komponen itu adalah karyawan. Untuk dapat mengoptimalkan kinerja dari karyawan, seorang pemimpin harus mampu memotivasi karyawan tersebut. Dalam melaksanakan pekerjaannya manusia selalu memiliki dorongan dalam diri untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada dirinya. Kinerja yang tinggi dihubungkan dengan motivasi yang tinggi. Sebaliknya, motivasi yang rendah dihubungkan dengan kinerja yang rendah. Motivasi sebagai suatu tujuan atau pendorong, dengan tujuan sebenarnya tersebut yang menjadi daya penggerak utama bagi seseorang dalam berupaya dalam mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya (Andayani dan Tirtayasa, 2019).

Isu terkait motivasi karyawan sangat dirasakan selama masa pandemi Covid-19 yang sudah berlangsung kurang lebih dua tahun di Indonesia. Pada saat pandemi COVID-19 banyak orang akhirnya bekerja di rumah atau *Work From Home* (WFH), demi menghindari penyebaran virus tersebut lebih lanjut.

Begitupun ketetapan ini juga berlaku bagi para pegawai yang bekerja pada instansi pemerintah yaitu Aparatur Sipil Negara (disingkat ASN). dalam tatanan birokrasi seorang pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dituntut untuk memiliki kinerja yang baik untuk mencapai reformasi yang optimal. (CNBC 2021)

Kebijakan pemerintah dalam mendukung menerapkan *Work from Home* bagi para ASN, tentunya memiliki sejumlah dasar pertimbangan dan acuan dalam pemutusan kebijakannya. Namun banyak faktor yang menghambat kinerja ASN dalam metode kerja ini. Lebih dari 1 bulan para ASN ini menemukan kendala- kendala seperti sulitnya bertemu secara fisik sebagai makhluk sosial, sehingga menyebabkan kesalahan informasi baik dalam bentuk data maupun prosedur pelaksanaan kerja di setiap instansi. Motivasi untuk melakukan pelayanan terbaik terhadap publik yang dilakukan oleh ASN menjadi berkurang. Mereka hanya melakukan tindakan-tindakan yang sebatas memenuhi formalitas dalam bekerja saja dalam kondisi darurat seperti ini, dimana integritas yang tinggi dibutuhkan pada kondisi ini (<http://bkd.jabarprov.go.id/artikel/202-dampak-sosial-pandemi-covid-19-pada-pekerjaan-sektor-publik>).

Terkait dengan kinerja ASN yang menurun di masa pandemi yang ditandai dengan rendahnya motivasi melayani perlu mendapat perhatian dari pemerintah. Peneliti mengidentifikasi salah satu faktor yang menyebabkan situasi tersebut terjadi adalah terkait dengan dukungan organisasi. Ketidakadaan atau ketidaklengkapan sarana dan prasarana di rumah untuk

menunjang pekerjaan mereka menjadi penghambat kinerja mereka dalam melayani publik secara baik. Sudah saatnya pelaksanaan WFH memerlukan internet dan listrik. Namun oleh pemerintah dibebankan kepada para ASN-nya saja dengan dalih status darurat namun pada kemudian hari terabaikan pertanggung-jawabannya. Hal ini dipersepsikan pemerintah tidak memberikan dukungan pada ASN untuk melakukan WFH. Padahal pegawai merasakan perlu adanya dukungan-dukungan yang diberikan sebagai perwujudan dari apresiasi organisasi terhadap dirinya (Supriadi, Satrya dan Priyati, 2021).

Dengan adanya dukungan tersebut maka kinerja karyawan tersebut akan terpacu untuk lebih baik. Selain itu dukungan juga memunculkan semangat bagi para karyawan, karyawan dapat saling mempercayai dan saling membantu jika ada karyawan lain yang membutuhkan. Dukungan yang positif dari pimpinan dan segenap karyawan akan menciptakan situasi kerja yang kondusif. Dengan mendapatkan dukungan tersebut kinerja karyawan akan terpacu untuk lebih baik. Artinya, dukungan organisasi yang diberikan mampu memberikan dampak yang begitu berarti bagi karyawan untuk menyelesaikan tugasnya sehingga dalam mengerjakan akan lebih cepat selesai dan berimbas pada peningkatan kinerja karyawan (Ekowati & Finthariasari, 2021). Pernyataan diatas didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Metria dan Riana (2018), Lansart dan Dotulong (2019), dan Arifin dan Darmawan (2021). Membuktikan bahwa dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Adanya motivasi kerja yang tinggi dari karyawan dalam organisasi dipengaruhi oleh dukungan baik dalam skala sosial maupun dalam organisasi

itu, sendiri baik dari atasan maupun rekan sekerja. Dukungan organisasi adalah harapan dari karyawan yang mana organisasi menilai kontribusi dan karya mereka untuk kesejahteraan mereka juga. Bahkan harapan karyawan di rangsang sesuai dengan tindakan yang diambil oleh organisasi. Karyawan menunjukkan tanggung jawab mereka tentang pekerjaan ketika dukungan dari organisasi tinggi (Ludiya, 2017). Hasil penelitian Ludiya (2017) didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Riantoko dan Sintaasih (2017), Rosita (2017) dan Ashar dan Murgiyanto (2019) membuktikan bahwa dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Robbins dan Judge (2018) menyatakan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu. Dengan segala kebutuhan tersebut maka seseorang dituntut untuk lebih giat dan giat dalam bekerja, karena dengan seseorang yang memiliki motivasi yang lebih tinggi dalam melakukan pekerjaannya maka kinerja seseorang dalam perusahaan akan meningkat dan target perusahaan dapat tercapai.

Penelitian ini relevan dengan hasil penelitian Majid, Fajri, Assadam dan Febrianti (2021) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor motivasional, dimana motivasi merupakan suatu kondisi yang menggerakkan seseorang untuk berusaha mencapai tujuan atau mencapai apa yang diinginkan. Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Damayanti dan Riyadi (2017), Sujoko (2020),

dan Suyuti dan Anita (2020). yang menunjukkan bahwa motivasi memicu peningkatan kinerja perusahaan. Artinya kinerja perusahaan akan meningkat karena adanya motivasi dari dalam perusahaan.

Faktor-faktor kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, kepemimpinan, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, lingkungan kerja, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya (Mustafa 2020). Motivasi kerja yang dimiliki individu mampu memediasi atau lebih meningkatkan kinerja melalui hubungannya dengan dukungan organisasional (Bantilan 2017). Hasil penelitian ini didukung oleh Zulkifli (2018) dan Mustafa (2020). Dari hasil penelitian sebelumnya tersebut dapat dijabarkan bahwa jika dukungan organisasional adalah positif (baik) maka motivasi kerja akan meningkat atau tinggi, sedangkan tingginya motivasi kerja tersebut akan meningkatkan kinerja. Hal tersebut mengindikasikan bahwa dengan dukungan organisasional baik akan meningkatkan kinerja dan akan meningkat lagi dengan peran mediasi motivasi kerja. Namun, hal ini dibantah oleh Cahyono dan Qomariah (2018) yang mana hasil penelitian mereka menunjukkan hasil Motivasi kerja tidak dapat memediasi pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja.

Berdasarkan fenomena dan gap riset diatas, maka peneliti melakukan penelitian mengenai pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai pemerintah melalui motivasi kerja. Penelitian dilakukan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Sleman.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah di paparkan dalam latar belakang di atas, maka dapat disimpulkan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah pengaruh dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja?
2. Apakah pengaruh dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah pengaruh motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai?
4. Apakah pengaruh Motivasi kerja dalam memediasi pengaruh dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah di paparkan dalam latar belakang di atas, maka dapat disimpulkan tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap motivasi kerja.
2. Untuk menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
4. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi kerja dalam memediasi pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis

Dapat menambah khazanah keilmuan, pengalaman dan wawasan dalam bidang Sumber Daya Manusia khususnya mengenai masalah dukungan organisasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan

2. Bagi akademis

Hasil penelitian nantinya dapat menjadi referesnsi dan acuan studi yang berhubungan dengan masalah tentang dukungan organisasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

3. Bagi masyarakat

Besar harapan untuk membagi kebermanfaayan berupa pengetahuan mengenai dukungan organisasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan.