

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) dikenal dalam ruang lingkup organisasi/bisnis/perusahaan, perkembangannya saat ini sangatlah pesat dengan adanya peningkatan pengetahuan pendidikan dan tanggung jawab pencapaian tujuan. Suatu organisasi memiliki fokus sentral yang berupa sumber daya manusia. Kepentingan manusialah yang dapat mewujudkan tujuan tersebut melalui upaya pengelolaan pencapaian visi dan misi organisasi. Semua aktivitas organisasi menjadi faktor-faktor strategis yang dapat diwujudkan oleh manusia yang bekerja di dalamnya. Dengan kata lain, manajemen SDM dapat diartikan suatu bentuk pengolahan terhadap SDM dengan berlandaskan visi dan misi organisasi agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Bagi organisasi, eksistensi SDM cukup vital sebab fungsi dan perannya tidak tergantikan oleh sumber daya yang lain. Secanggih apapun teknologinya, sebanyak apapun dana yang disediakan, tidaklah memiliki makna apapun jika tidak disertai dengan adanya profesionalitas dalam SDM (Mazayed et al., 2014).

Pegawai sebagai satu kesatuan individu yang memiliki peran ganda (makhluk sosial dan individu) pastinya memiliki keinginan, perasaan, dan pikiran yang bisa memberikan pengaruh terhadap perilaku sehari-hari di tempat kerja. Kegiatan utama yang dilakukan oleh karyawan adalah bekerja. Ketersediaan suatu pekerjaan menjadi penentu seberapa besar daya tarik pekerjaan tersebut sehingga karyawan mau melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan sebaik mungkin. Adanya perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan olehnya itu penting, maka akan memperbesar kesediaan karyawan untuk meluangkan pikiran, tenaga, dan waktu untuk menunaikan pekerjaan tersebut. Secara umum, pemenuhan kebutuhan hidup yang sifatnya materi ataupun non materi menjadi tujuan utama dari aktivitas bekerja yang dilakukan oleh seorang karyawan. Oleh sebab itu, rasa puas yang dirasakan oleh karyawan yaitu jika manfaat yang mereka terima sepadan

dengan apa yang dikerjakannya. Rasa puas yang dirasakan oleh karyawan memiliki keterkaitan yang cukup erat dengan perilaku karyawan atas tugas-tugas yang diberikan, kondisi kerja dan sikap kooperatif antara atasan dengan bawahan (Singh et al., 2015).

Keterlibatan kerja adalah ukuran seorang karyawan secara psikologis terhadap pekerjaannya dan memandang bahwa kinerja yang dilakukan sebagai ukuran harga diri. Keterlibatan kerja karyawan memiliki dampak besar bagi organisasi. Keterlibatan kerja yang tinggi dapat memberikan pengaruh kuat terhadap organisasi dan hal tersebut dapat berpengaruh pula pada keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Keterlibatan kerja karyawan diharapkan mampu memberikan dampak positif bagi organisasi dengan meningkatkan kinerja karyawan didalamnya (Judge et al., 2015).

Upaya peningkatan keterlibatan kerja karyawan merupakan tugas besar bagi perusahaan, dan salah satunya bagi Ombudsman RI. Pentingnya upaya untuk meningkatkan keterlibatan kerja ini didasarkan pada wawancara kepada pengelola SDM Ombudsman RI yang menyatakan adanya beberapa masalah umum yang masih dihadapi, yaitu karyawan yang belum terlibat penuh dalam setiap kegiatan instansi, dan kurangnya kepentingan untuk membentuk kerja tim yang solid.

Dalam memperkuat data mengenai adanya urgensi problematik mengenai *job involvement* pada pegawai Ombudsman RI. Peneliti melakukan pra-riset mengenai berapa persen tingkat masing-masing indikator *job involvement* pada pegawai Ombudsman RI Pusat. Berikut di bawah ini adalah hasil dari Pra riset yang dilakukan peneliti dengan beberapa pertanyaan yang peneliti ajukan kepada responden yang peneliti pilih secara acak, berdasarkan pada dimensi *job involvement* pernyataan yang peneliti buat, didalam penyebaran kuesioner pra-riset ini, peneliti menggunakan sampel sebanyak 30 karyawan dan kuesioner yang dibuat berjumlah 4 pertanyaan yang dimana masing-masing 2 pertanyaan mewakili setiap indikator dari *job involvement*.

Tabel 1.1
Hasil Pra Riset

No.	Indikator	Pernyataan	Hasil	
			+	-
1.	Keterlibatan kerja menjadi hal yang penting dalam hidup	Saya bekerja dengan keras untuk menyelesaikan semua tugas	46%	54%
		Saya ikut serta dalam penyelesaian persoalan yang terjadi tempat kerja	44%	56%
2	Pekerjaan menjadi identitas diri	Sebagian besar tujuan hidup saya berorientasi pada pekerjaan	27%	73%
		Pekerjaan saya sudah menjadi bagian dari hidup	36%	64%
3	Keterikatan antara diri dengan pekerjaan	Pekerjaan penting untuk keberadaan saya	41%	59%
		Saya memiliki ikatan yang sangat kuat dengan pekerjaan saya	38%	62%

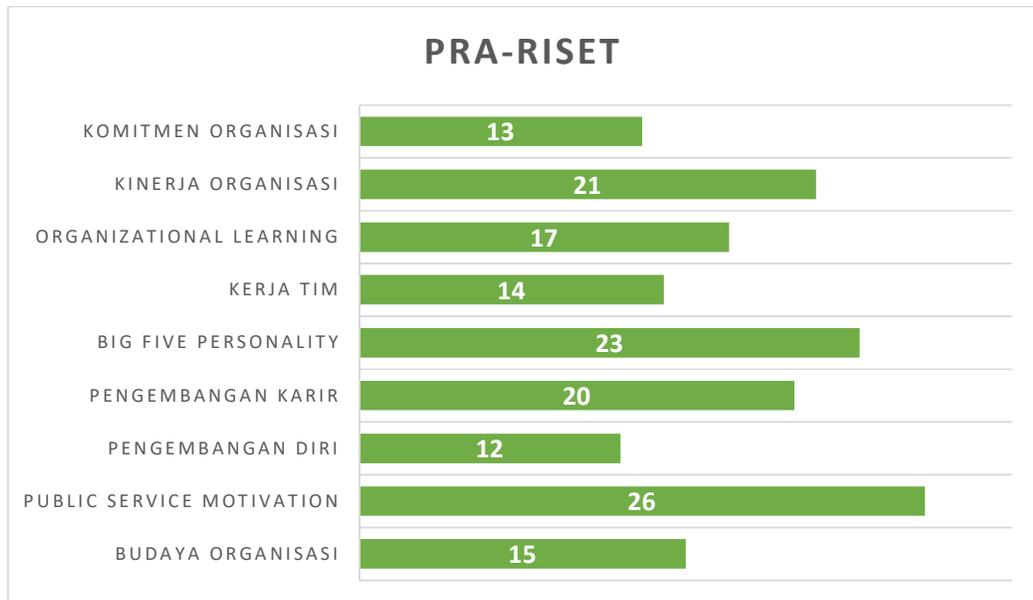
Sumber: Diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan hasil pra riset yang dilakukan peneliti menemukan bahwa masih kurangnya *job involvement* yang dilakukan oleh pegawai Ombudsman RI Pusat dan ditemukan persentase yang tinggi pada indikator pekerjaan menjadi identitas diri sebesar 73% dan 64% pada masing-masing pernyataan, Lalu untuk indikator keterikatan antara diri dengan pekerjaan sebesar 59% dan 62%. Sedangkan, keterlibatan kerja menjadi hal yang penting dalam hidup sebesar 54% dan 56%.

Terdapat banyak penelitian tentang *job involvement*, dan ditemukan bahwa ada banyak variabel yang dapat mempengaruhi *job involvement*, adapun dalam (Kim et al., 2013) menyatakan, bahwa *public service motivation*, *employee commitment*, dan *job significance* dapat berpengaruh terhadap *job involvement*. Selain itu, berdasarkan penelitian (Setianingsih et al., 2017), variabel yang mempengaruhi *job involvement* yaitu *big five personality* dan *public service*

motivation. Dari penelitian (Pranitasari et al., 2019), variabel yang mempengaruhi *job involvement* yaitu kerja tim, pengembangan diri dan pengembangan karir. Lalu, dalam (Febrina et al., 2020) variabel yang mempengaruhi *job involvement* yaitu, budaya organisasi, *organizational learning*, kinerja organisasi dan komitmen organisasi. Untuk mengetahui serta meyakinkan penulis mengenai variabel yang paling cenderung berpengaruh terhadap *job involvement* pada pegawai Ombudsman RI Pusat peneliti melakukan pra-riset, adapun pilihan variabel peneliti ambil dari variabel yang telah disebutkan dari beberapa penelitian terdahulu, dalam penelitian pra-riset ini, peneliti menyebar kuesioner kepada 30 (tiga puluh) responden pada pegawai Ombudsman RI Pusat. Dalam menjawab soal kuesioner tersebut responden dapat memilih jawaban lebih dari dua pilihan atau memilih paling sedikit dua pilihan dari beberapa variabel yang dibuat. Adapun daftar variabel hasil pra - riset tersebut dapat dilihat pada gambar dibawah ini.

Gambar 1.1
Hasil Pra Riset



Sumber: Diolah oleh peneliti (2024)

Hasil pra-riset tersebut menunjukkan bahwa terdapat 2 variabel tertinggi yang mempengaruhi *job involvement* diantaranya yakni; *big five personality* dan *public service motivation*. Variabel yang menjadi urutan tertinggi dapat

mempengaruhi *job involvement* adalah *public service motivation*. Sementara, variabel yang dipilih oleh penulis sebagai variabel penelitian adalah *big five personality* dan *public service motivation*. Pemilihan tersebut sesuai dengan hasil tertinggi dalam pra-riset dan hal tersebut yang menjadi dasar pemilihan variabel dalam penelitian ini.

Big five personality (X) dapat mempengaruhi *job involvement* (Van Witteloostuijn et al., 2017). Kepribadian mengacu pada pola pemikiran, perasaan, dan perilaku yang tetap konsisten di setiap individu (Hamidullah et al., 2016). Penelitian terdahulu berfokus pada model kepribadian lima faktor, yang dikenal sebagai lima besar: kesadaran (*conscientiousness*), keramahan (*agreeableness*), stabilitas emosional (*emotional stability* juga dikenal sebagai *neuroticism*), keterbukaan terhadap pengalaman (*openness to experience*), dan ekstrasversi (*extraversion*). *Neuroticism* mengacu pada penyesuaian emosi yang buruk yang diekspresikan sebagai stres, kecemasan, dan depresi. Berbeda dengan introversi, *extraversion* mewakili kecenderungan untuk bersosialisasi, dominan, dan positif serta mencari relasi (Watson et al., 1992). Individu yang memiliki sifat *openness to experience* akan menikmati pengalaman baru dan ide-ide dan kreatif, fleksibel, ingin tahu, dan tidak konvensional (McCrae, 1996). *Agreeableness* mengacu pada kecenderungan untuk berbelas kasih, baik hati, lembut, percaya, dapat dipercaya, dan hangat. Oleh karena itu, orang yang menyenangkan mencari tempat kerja yang kooperatif, berorientasi pada tim, dan bebas konflik (Judge et al., 1997). Adapun individu yang memiliki sifat kesadaran yang tinggi akan berorientasi pada pencapaian dan dapat diandalkan (Barrick et al., 1991). Oleh karena itu, mereka mencari lingkungan kerja yang terorganisir, dapat diprediksi, dan berfokus pada hasil (Kaspi-Baruch, 2016).

Kelima faktor kepribadian telah diamati pada setiap individu dengan rentang generasi yang berbeda dari budaya yang berbeda, dan bahkan pada beberapa spesies hewan (Mondak, 2010). Selain itu, ada bukti yang berkembang bahwa banyak variasi dalam lima faktor kepribadian ini yang pada dasarnya dilahirkan dengan profil kepribadian yang tetap di hidup mereka (Bouchard et al., 2001). Model kepribadian lima faktor menawarkan serangkaian variabel penjelas

yang berpotensi penting dalam mempengaruhi motivasi pelayanan publik (Hamidullah et al., 2016). Adapun dilihat dari perspektif ilmu politik bahwa lima besar ciri kepribadian memainkan peran penting dalam berbagai sikap dan perilaku politik, beberapa di antaranya secara konseptual cukup dekat dengan *job involvement*.

Public service motivation (Z) menjadi variabel kedua yang dipilih dalam penelitian ini. Keterlibatan kerja telah dibagi menjadi dua pendekatan terpisah. Pendekatan pertama dipandang sebagai variabel perbedaan individu di mana keterlibatan kerja diyakini terjadi ketika memiliki kebutuhan, nilai, atau karakteristik pribadi tertentu mempengaruhi individu untuk menjadi lebih atau kurang terlibat dalam pekerjaan mereka. Pendekatan kedua menganggap keterlibatan kerja sebagai reaksi terhadap kekhasan situasi kerja tertentu (Ekmekçi, 2011). Selanjutnya, keterlibatan kerja telah menjadi salah satu alat paling berguna yang digunakan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dengan meningkatkan keterlibatan dan komitmen karyawan.

Public service motivation terkait dengan persepsi karyawan tentang proses pekerjaan berlangsung dalam kehidupan individu. Ketika individu dipengaruhi secara positif oleh pekerjaannya, kesiapan dan prestasi otomatis akan meningkat, artinya, hal itu juga menciptakan makna kepemilikan dalam diri karyawan yang terlibat dalam pengambilan keputusan mengenai pekerjaan mereka dan aktivitas terkaitnya salah satunya dalam *public service motivation* (Mazayed et al., 2014). Hal tersebut juga didukung oleh penelitian oleh Kim et al., (2015) bahwa *public service motivation* akan membentuk identitas diri dan harga diri yang penting dalam hidup sehingga akan menjadikan para pegawai merasa menyatuk terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan hasil pra-survey dan penelitian terdahulu menunjukkan bahwa masih ada problem mengenai *job involvement* khususnya terhadap Ombudsman RI Pusat. Dari permasalahan tersebut dibutuhkan penelitian yang lebih lanjut mengenai *job involvement* di Ombudsman RI Pusat. Adapun judul penelitian ini adalah Pengaruh *Big Five Personality* terhadap *Job Involvement* dengan *Public Service Motivation* sebagai Pemediasi pada pegawai Ombudsman RI Pusat.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka pertanyaan penelitian yang dapat disusun sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh *Big Five Personality* terhadap *Job Involvement*?
2. Apakah terdapat pengaruh *Big Five Personality* terhadap *Public Service Motivation*?
3. Apakah terdapat pengaruh *Job Involvement* terhadap *Public Service Motivation*?
4. Apakah terdapat pengaruh *Big Five Personality* terhadap *Public Service Motivation* melalui *Job Involvement*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah dijabarkan maka tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui pengaruh *Big Five Personality* terhadap *Job Involvement*.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Big Five Personality* terhadap *Public Service Motivation*.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Job Involvement* terhadap *Public Service Motivation*.
4. Untuk mengetahui pengaruh *Big Five Personality* terhadap *Public Service Motivation* melalui *Job Involvement*.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini memberikan tambahan dalam pengembangan ilmu mengenai *Big Five Personality* yang dapat menjadi predaktor dalam *Job Involvement* yang masih jarang diteliti.
 - b. Penelitian ini dilakukan untuk menambah referensi ilmu pengetahuan mengenai validasi yang melibatkan konsep *Big Five Personality* sebagai

variabel independen, *Job Involvement* sebagai variabel dependen dan *Public Service Motivation* sebagai variabel mediasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Meningkatkan wawasan pengetahuan penulis pada bidang ilmu sumber daya manusia (SDM), khususnya variabel masalah yang diteliti yaitu *Big Five Personality*, *Public Service Motivation*, dan *Job Involvement*.

b. Bagi Ombudsman RI

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan memberikan sumbangsih pemikiran yang dapat menjadi salah satu masukan dalam tata kelola manajemen Ombudsman RI.