

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (MDSM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang terfokus pada unsur sumber daya manusia (SDM). Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar dapat menghasilkan tenaga kerja manusia yang baik. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang sangat penting. Walaupun faktor yang dibutuhkan ada tetapi kalau tidak ada peran manusia maka organisasi tidak akan berjalan, karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu, sebaiknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

SDM merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan dan sasarannya. SDM dijadikan sebagai penopang serta sebagai penggerak terhadap jalannya suatu organisasi. SDM merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya, sehingga dalam mewujudkan visi dan misi yang dapat memanfaatkan potensi SDM yang dimiliki sebaik mungkin, agar dapat memberikan nilai dan mutu yang baik (Indah, 2022).

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan seseorang sehingga mempengaruhi seberapa banyak kontribusi mereka kepada organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Organisasi dalam meningkatkan kinerja perlu adanya pengembangan SDM yang tepat dengan lingkungan kerja yang mendukung. Faktor-faktor yang digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai

diantaranya kemampuan individual (pengetahuan, keterampilan dan kemampuan), usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasional.

Hasibuan (2012) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai. Mangkunegara (2012) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar-standar keberhasilan yang ditentukan instansi kepada pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepada masing-masing pegawai.

Berdasarkan uraian di atas dengan pencatatan hasil kerja yang telah dicapai seseorang pegawai dalam melakukan pekerjaan dapat dilihat tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja pegawai harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi. Pendapat para ahli tentang pengertian kinerja yang diuraikan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya, sesuai dengan standar kriteria yang ditetapkan dalam pekerjaan itu.

Team work merupakan salah satu tim yang bekerja bersama-sama yang akan melaksanakan tugas yang diberikan organisasi sesuai dengan apa yang telah ditetapkan juga termasuk faktor-faktor penting untuk mencapai keefektifan kinerja pegawai. Suatu instansi tentu memiliki target yang akan dicapai dalam

waktu yang telah ditentukan hal ini juga membutuhkan suatu *team work* dalam mencapai target tersebut. Jika dalam organisasi memiliki *team work* yang baik maka target yang telah ditetapkan akan cepat terselesaikan, sehingga kinerja dalam instansi tersebut dapat maksimal (Safitri *et al.*, 2021)

Team work dapat membantu operasional instansi antar pegawai dan meningkatkan kinerja pegawai. Mereka yang melakukan pekerjaan secara bersama-sama antar pegawai berguna untuk mempercepat selesainya suatu pekerjaan. Sinkronisasi masing-masing pegawai sangat dibutuhkan agar tidak terjadi tumpang tindih dalam pekerjaan. *Team work* adalah upaya yang dilakukan bersama-sama untuk meringankan suatu pekerjaan. Cara agar mengefektifkan pegawai agar tidak ada yang menganggur adalah membagikan pekerjaan kepada pegawai yang lain.

Work engagement (keterlibatan kerja) adalah suatu aspek penting yang harus ada pada pegawai. *Work engagement* merupakan berkaitan dengan kinerja, keterlibatan karyawan atau *employee engagement* merupakan keadaan psikologis dimana karyawan merasa berkepentingan dalam keberhasilan organisasi dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja ke tingkat yang melebihi *job requirement* yang diminta (Letsoin & Ratnasari, 2020). *Work engagement* merupakan kekuatan yang memberikan motivasi pada pegawai untuk meningkatkan kinerja yang lebih tinggi, kekuatan ini berupa rasa bangga memiliki pekerjaan, komitmen terhadap organisasi, komitmen dalam melaksanakan pekerjaan, rasa bangga memiliki pekerjaan, usaha yang lebih seperti waktu, semangat, serta keterikatan. Terikat dengan *work engagement* yang akan berdampak baik bagi organisasi.

Beberapa penelitian terdahulu yang membahas tentang pengaruh *team work* dan *work engagement* terhadap kinerja pegawai oleh (Kustya & Nugraheni, 2020), (Maini & Tanno, 2021), Kosim *et al.* (2023), Susilowati (2021), Kusumiartono *et al.* (2022), dan (Syafitri & Iryanti, 2022), berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *team work* dan *work engagement* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, namun berbeda dengan penelitian Auromiqo *et al* (2019) bahwa *team work* dan *work engagement* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian tentang pengaruh *team work* terhadap kinerja pegawai dilakukan oleh (Maini & Tanno, 2021), (Parta & Mahayasa, 2021), Hasibuan (2017) dan Octavia (2021), menunjukkan bahwa *team work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, namun berbeda dengan penelitian Auromiqo *et al* (2019), bahwa *team work* tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian tentang pengaruh *work engagement* terhadap kinerja pegawai yang dilakukan oleh (Kustya & Nugraheni, 2020), (Sucahyowati & Hendrawan, 2020), Kosim *et al.* (2023), dan (Syafitri & Iryanti, 2022), menunjukkan bahwa *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, namun berbeda dengan penelitian (Letsoin & Ratnasari, 2020) dan Susilowati (2020) bahwa keterlibatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Dinas Sosial Kota Ternate sebagai perangkat daerah yang mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang sosial. Dinas Sosial Kota Ternate menyelenggarakan fungsi yaitu perumusan kebijakan teknis di bidang sosial, pemberian perizinan dan pelayanan umum bidang sosial, pelaksanaan pembinaan, kesejahteraan sosial dan peningkatan sumber daya manusia bidang sosial, pelaksanaan urusan tata usaha dinas, pembinaan

terhadap unit pelaksanaan teknis dinas, dan pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala daerah, yang tertulis dalam Peraturan Walikota Ternate Nomor 18 Tahun 2017 tentang Tugas dan Fungsi Dinas Sosial Kota Ternate.

Dalam organisasi publik/pemerintah di Indonesia, kinerja organisasi publik adalah hal yang penting guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan pemerintahan yang bersih, serta mendukung tugas-tugas pemerintah untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat sesuai dengan ciri khasnya sebagai organisasi publik yaitu berorientasi pada pelayanan publik bukan untuk mencari laba.

Work engagement mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi. Tingginya *work engagement* akan baik pada kinerja pegawai yang semakin meningkat. Pernyataan ini didukung oleh Bakker (2011) menjelaskan pegawai yang terikat dengan pekerjaannya akan bekerja dengan semangat, merasakan hubungan yang erat pada tempat kerjanya dan mereka mendorong inovasi serta kemajuan organisasi.

Adanya *work engagement* dapat memperkuat atau meningkatkan kinerja pegawai, artinya semakin tinggi tingkat keterikatan dalam organisasi kerja yang dirasakan para pegawai maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja, dan juga sebaliknya. Keefektifan kinerja pegawai merupakan masalah yang harus dihadapi oleh organisasi, dimana organisasi harus lentur dan efisien supaya dapat berkembang dengan pesat. Bagi organisasi kinerja yang efektif berarti output yang ada harus dipertahankan meskipun jumlah pekerjaannya sedikit ataupun produktifitasnya melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya maka akan meningkatkan prestasi kerja atau kinerja dalam organisasi (Firdaus, 2019).

Work engagement dapat menjadi mediasi bagi hubungan *team work* dan kinerja pegawai. Saat pegawai mengalami ketidakkompakan dan kerjasama yang rendah dan dibiarkan secara berlarut-larut tentunya akan menurunkan kinerja. Kinerja yang rendah, akan menjadi perhatian yang lebih kepada para pegawai, dan untuk meningkatkan kinerja pegawai, seperti peningkatan keterikatan kerja kepada setiap pegawai. Hubungan tersebut juga berlaku pada mediasi *work engagement* terhadap *team work* kepada pegawai dan kinerja pegawai (Firdaus, 2019).

Berdasarkan hasil dari wawancara dengan Sekertaris Dinas Sosial Kota Ternate, bahwa kurangnya *team work* terhadap organisasi tampak permasalahan-permasalahan yang muncul. Menurut Sekertaris dalam melaksanakan tugas pegawai sering kali memiliki pemikiran yang berbeda-beda seperti perbedaan pendapat, perbedaan pandangan, sehingga menyebabkan pekerjaan yang dilakukan selesai tidak tepat waktu dan di sisi lain juga apabila ada suatu kegiatan dan hanya sebagian pegawai yang dilibatkan dalam kegiatan tersebut maka pegawai yang lain merasa cemburu dan akan berdampak pada semangat kerja yang menurun sehingga mempengaruhi keterlambatan penyelesaian pekerjaan, secara tidak langsung berpengaruh pada performa yang dihasilkan tidak sesuai dengan yang diinginkan. Kinerja aparatur Dinas Sosial Kota Ternate merupakan penilaian terhadap hasil kerja aparatur Pemerintah Kota Ternate secara kualitas dan kuantitas mengenai tugas dan fungsi dalam menyelenggarakan tugas umum pemerintahan yang telah ditetapkan dalam peraturan, hal yang paling utama adalah pencapaian hasil kerja dalam memenuhi kebutuhan masyarakat.

Pekerjaan organisasi tidak akan terlaksana jika para anggota organisasi tidak bekerja sama secara selaras. Menurut Susanti *et al.* (2021), *team work* adalah sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian dengan kejelasan tujuan, didukung oleh pemimpin, dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dari pada kinerja individu. Kerja sama kelompok sangat diperlukan guna meningkatkan efisiensi kerja baik itu di dalam perusahaan, swasta, maupun pemerintahan.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh *Team Work* terhadap kinerja pegawai dengan *work engagement* sebagai variabel mediasi (Studi pada Dinas Sosial Kota Ternate)”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah di atas, maka dapat diangkat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *team work* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Ternate?
2. Apakah *work engagement* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Ternate?
3. Apakah *team work* berpengaruh terhadap *work engagement* pada Dinas Sosial Kota Ternate?
4. Apakah *team work* berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan *work engagement* pada Dinas Sosial Kota Ternate?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang dijabarkan di atas, maka tujuan penelitian yang akan dicapai adalah:

1. Untuk menguji pengaruh *team work* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Ternate.
2. Untuk menguji pengaruh *work engagement* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Ternate.
3. Untuk menguji *team work* berpengaruh terhadap *work engagement* pada Dinas Sosial Kota Ternate.
4. Untuk menguji *team work berpengaruh* terhadap kinerja pegawai dengan *work engagement* pada Dinas Sosial Kota Ternate.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan dengan tujuan penelitian di atas maka terdapat manfaat penelitian sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk memperkaya ilmu pengetahuan dan akan memberikan informasi dan sumbangan pemikiran seputar *team work*, kinerja, dan *work engagement* guna memperdalam kajian keilmuan terutama pada perihal manajerial dan dapat diaplikasikan dalam bentuk yang nyata serta menjadi dasar dalam penelitian yang akan dilakukan selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian diharapkan memberi informasi tambahan bagi pihak Dinas Sosial Kota Ternate tentang *team work*, kinerja, dan *work engagement* serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat dilakukan usaha-usaha untuk mempertahankan *team work*, kinerja, dan *work engagement* dapat meningkatkan kinerja pegawai.