

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Tingkat kemiskinan dari dulu sampai saat ini masih menjadi permasalahan terbesar yang hampir tersebar di seluruh pelosok daerah di Indonesia. Berbagai upaya telah dilakukan pemerintah semenjak tiga dekade terakhir. Program ketahanan pangan, pembangunan sistem pertanian, pemberian kredit melalui dana bergulir, perluasan kesempatan kerja, pelayanan kesehatan dan pendidikan, penyuluhan sanitasi, pembangunan prasarana dan pendampingan adalah bentuk upaya-upaya pemerintah untuk menanggulangi kemiskinan. Upaya penurunan kebijakan sosial tidak pernah terlepas dari hadirnya berbagai persoalan kemiskinan di Indonesia. Kebijakan sosial pada hakikatnya merupakan respons terhadap masalah sosial yang dilakukan melalui pemberian berbagai program pelayanan sosial. Kebijakan sosial adalah salah satu ketetapan pemerintah terkait kebijakan publik yang mengatur urusan kesejahteraan sosial dan sekaligus merespons isu-isu yang bersifat publik, yakni mengatasi masalah sosial atau memenuhi kebutuhan masyarakat banyak. Strategi kebijakan sosial yang dilakukan pemerintah dalam bentuk perlindungan sosial memiliki peran yang sangat penting untuk menurunkan tingkat kemiskinan serta memperkecil kesenjangan multidimensional. Program perlindungan sosial dapat mencegah anggota masyarakat agar tidak tergelincir dalam kemiskinan dan memberikan beberapa kesempatan melalui investasi modal manusia dan kesehatan (Huraerah, 2022).

Efektivitas pelaksanaan program perlindungan sosial dapat menjadi prioritas utama terutama pada kondisi menghadapi Pandemi Covid 19 pada tahun sebelumnya. Dukungan ketersediaan data yang akurat dan mutakhir pada kondisi apapun pada dasarnya juga sangat diperlukan guna menunjang kesuksesan dan efektivitas pelaksanaan program perlindungan sosial. Tantangan terbesar pada pelaksanaan program ini adalah sulitnya mengidentifikasi kelompok masyarakat sasaran sebagai penerima manfaat berdasarkan kriteria yang telah ditentukan pemerintah. Tidak tepatnya identifikasi kelompok sasaran akan menyebabkan terjadinya kecemburuan sosial dan memicu terjadinya konflik di masyarakat. Oleh karena itu upaya pendataan yang akurat dan mutakhir perlu senantiasa dilakukan agar penerima manfaat pada kelompok sasaran dapat dioptimalkan (Izudin, 2022).

Penggunaan Data Terpadu Kesejahteraan Sosial saat ini telah dilakukan pemerintah sebagai langkah peningkatan efektivitas pemutakhiran data pada program perlindungan sosial. Data Terpadu Kesejahteraan Sosial (DTKS) pada dasarnya adalah basis data yang berasal dari Pemutakhiran Basis Data Terpadu (PBDT) tahun 2015. Anggaran perlindungan sosial yang mencapai Rp 443,4 trilyun sampai menjelang akhir tahun 2023, sangat diharapkan mampu mendukung tingkat akurasi DTKS agar pelaksanaan program perlindungan sosial dapat berjalan secara efektif. Namun demikian masih banyak ditemukan fakta di lapangan berbagai permasalahan dalam pengelolaan DTKS. Hal ini terjadi semenjak pemerintah menerbitkan kebijakan bantuan sosial sebagai langkah penanggulangan pandemi covid 19. DTKS sampai saat ini semakin sering menjadi bahan perbincangan masyarakat dan media pemberitaan terkait berbagai permasalahan (Yusri, 2021).

Penelitian ini mengangkat tema tentang kinerja pegawai dalam penerapan Data Terpadu Kesejahteraan Sosial (DTKS). Kinerja pegawai ini berorientasi pada kinerja seluruh operator desa di Kabupaten Tegal yang menangani DTKS. Menurut hasil observasi telah ditemukan beberapa kasus terjadinya salah sasaran penerima manfaat bantuan sosial. Tercatat hanya 44 desa dari 287 desa yang aktif melakukan update data melalui sistem informasi kesejahteraan *sosial next generation* atau SIKS-NG oleh petugas atau operator desa. Oleh karena itu sering terjadi beberapa keluarga penerima manfaat bantuan sosial yang masih menerimanya, padahal kesejahteraan mereka mengalami peningkatan dari sebelumnya. Hal ini disebabkan karena petugas masing-masing desa tidak melakukan *update* data secara konsisten dan berkelanjutan, sehingga perubahan data keluarga penerima dana bantuan sosial bisa senantiasa dilakukan secara rutin (Dinsos. Kab. Tegal, 2023)

Beberapa penelitian terdahulu telah menginspirasi penelitian ini terkait faktor-faktor penyebab terjadinya permasalahan kinerja pegawai dalam berbagai konteks. Beberapa faktor seperti spiritualitas kerja, kepemimpinan etis, manajemen pengetahuan dan keterlibatan kerja telah menjadi inspirasi dari beberapa penelitian terdahulu dalam penelitian ini. Spiritualitas kerja berhubungan dengan keterlibatan karyawan (Iqbal et al., 2020; Adnan et al., 2020; De Carlo et al., 2020). Hubungan kepemimpinan etis dan keterlibatan kerja ditemukan positif signifikan (Adnan et al., 2020; Sarwar et al., 2020; Naeem et al., 2020). Manajemen pengetahuan secara mendasar dapat mempengaruhi keterlibatan kerja (Abu-Mahfouz et al., 2023; Kaldeen et al., 2021; Fransisca et al., 2021). Peran efektivitas kepemimpinan etis berdampak pada spiritualitas kerja (Adnan et al., 2020; Haldorai et al., 2020; Riasudeen & Singh, 2021). Spiritualitas di tempat kerja ditemukan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja (Nwanzu & Babalola, 2021; Eliyana & Rizki, 2020; Hafni & Chandra, 2020). Gaya kepemimpinan etis mendukung peningkatan kinerja pegawai (Sarwar et al., 2020; Ouakouak et al., 2020; Alabdullah & AL-Qallaf, 2023). Aktivitas manajemen pengetahuan yang dilakukan organisasi dapat meningkatkan kinerjanya (Obeso et al., 2020; Muhammed & Zaim, 2020; Shabbir & Gardezi, 2020). Esensi utama keterlibatan karyawan di tempat kerja adalah untuk meningkatkan Kinerja pegawai (Tensay & Singh, 2020; Ahmed et al., 2020; Park et al., 2020).

1.2 Perumusan Masalah

Perumusan masalah pada penelitian ini berorientasi terhadap pertanyaan mengenai permasalahan kinerja organisasi dan beberapa faktor penyebab. Beberapa pertanyaan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh spiritualitas kerja terhadap keterlibatan kerja?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan etis terhadap keterlibatan kerja?
3. Bagaimana pengaruh manajemen pengetahuan terhadap keterlibatan kerja?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan etis terhadap spiritualitas kerja?
5. Bagaimana pengaruh spiritualitas kerja terhadap kinerja organisasi?
6. Bagaimana pengaruh kepemimpinan etis terhadap kinerja organisasi?
7. Bagaimana pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja organisasi?
8. Bagaimana pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja organisasi?

9. Bagaimana kemampuan mediasi keterlibatan kerja pada pengaruh spiritualitas kerja terhadap kinerja organisasi?
10. Bagaimana kemampuan mediasi keterlibatan kerja pada pengaruh kepemimpinan etis terhadap kinerja organisasi?
11. Bagaimana kemampuan mediasi keterlibatan kerja pada pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja organisasi?
12. Bagaimana kemampuan mediasi spiritualitas kerja dan keterlibatan kerja pada pengaruh kepemimpinan etis terhadap kinerja organisasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian berfungsi guna mengidentifikasi atau menggambarkan konsep yang menjelaskan tentang hasil akhir penelitian. Tujuan penelitian ini mengungkapkan beberapa pernyataan yang memuat uraian sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh spiritualitas kerja terhadap keterlibatan kerja
2. Menganalisis pengaruh kepemimpinan etis terhadap keterlibatan kerja
3. Menganalisis pengaruh manajemen pengetahuan terhadap keterlibatan kerja
4. Menganalisis pengaruh kepemimpinan etis terhadap spiritualitas kerja
5. Menganalisis pengaruh spiritualitas kerja terhadap kinerja organisasi
6. Menganalisis pengaruh kepemimpinan etis terhadap kinerja organisasi
7. Menganalisis pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja organisasi
8. Menganalisis pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja organisasi
9. Menganalisis kemampuan mediasi keterlibatan kerja pada pengaruh spiritualitas kerja terhadap kinerja organisasi
10. Menganalisis kemampuan mediasi keterlibatan kerja pada pengaruh kepemimpinan etis terhadap kinerja organisasi
11. Menganalisis kemampuan mediasi keterlibatan kerja pada pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja organisasi
12. Menganalisis kemampuan mediasi spiritualitas kerja dan keterlibatan kerja pada pengaruh kepemimpinan etis terhadap kinerja organisasi

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Kinerja organisasi memiliki peranan sangat penting guna mengukur seberapa besar hasil kerja yang telah dicapai organisasi pada periode tertentu. Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi inspirasi bagi penelitian selanjutnya untuk mengembangkan model penelitian yang lebih kompleks dan menarik. Pengembangan ilmu pengetahuan tentang kinerja organisasi secara khusus juga sangat diharapkan pada hasil yang akan ditemukan pada penelitian ini.

1.4.2 Manfaat Praktis

Petugas atau operator desa yang menangani DTKS hendaknya mampu melakukan pengambilan keputusan guna memperbaiki kinerja organisasi melalui temuan hasil penelitian ini. Operator DTKS hendaknya memperbaiki keterlibatan mereka untuk melakukan update data secara konsisten, meningkatkan spiritualitas kerja, mengikuti aturan pimpinan organisasi, serta mampu melakukan manajemen pengetahuan dengan baik.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi merupakan kumpulan dari seluruh unit pengamatan yang menjadi objek penelitian dalam suatu penelitian survei. Populasi adalah sekelompok orang, kejadian, atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu (Leon, 2023). Populasi penelitian ini adalah seluruh operator desa yang menangani DTKS yakni sebanyak 287 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh yakni seluruh populasi digunakan sebagai sampel, sehingga jumlah sampel juga sebanyak 287 pegawai.

3.2 Definisi Konseptual Variabel

3.2.1 Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai didefinisikan sebagai penjelasan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas yang dilakukan pegawai. Meningkatkan kinerja dalam organisasi merupakan tujuan atau target yang ingin dicapai oleh organisasi dalam memaksimalkan suatu kegiatan (Obeso et al., 2020).

3.2.2 Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja dapat didefinisikan sebagai sejauh mana individu mendedikasikan diri untuk pekerjaannya. Keterlibatan kerja dapat diartikan sebagai tingkatan seseorang untuk mengidentifikasi kondisi psikologis terhadap pekerjaannya dan sebagai pertimbangan dalam mengukur performa kerja mereka pada tingkat tertentu (Tensay & Singh, 2020).

3.2.3 Spiritualitas Kerja

Spiritualitas kerja dapat didefinisikan sebagai pengakuan perusahaan pada kehidupan batin karyawan yang memelihara dan dipelihara oleh pekerjaan yang maknanya ada dalam masyarakat atau komunitas (Nwanzu & Babalola, 2021).

3.2.4 Kepemimpinan Etis

Kepemimpinan etis dapat didefinisikan sebagai jenis kepemimpinan yang berfokus pada prinsip-prinsip moral dan nilai-nilai etis dalam segala pengambilan suatu keputusan dan tindakan kepemimpinan (Sarwar et al., 2020).

3.2.5 Manajemen Pengetahuan

Manajemen pengetahuan dapat didefinisikan sebagai suatu rangkaian aktivitas atau kegiatan yang digunakan organisasi untuk mengidentifikasi, menciptakan, menjelaskan, dan mendistribusikan pengetahuan untuk digunakan kembali, diketahui dan dipelajari dalam suatu organisasi (Obeso et al., 2020).

3.3 Definisi Operasional Variabel

Tabel 1
Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel Laten	Indikator		Skala Pengukuran
Kinerja Pegawai	1	Produktivitas	Skala Likert 1 - 5
	2	Kualitas	
	3	Pencapaian Tujuan	
	4	Kepuasan Pelanggan	
	(Obeso et al., 2020)		
Keterlibatan Kerja	1	Ketahanan Mental	Skala Likert 1 - 5
	2	Kemauan Untuk Berusaha	
	3	Ketekunan Menghadapi Kesulitan	
	4	Antusiasme	
	5	Kebanggaan	
	6	Konsentrasi	
	7	Keseriusan Dalam Bekerja	
(Tensay & Singh, 2020)			
Spiritualitas Kerja	1	Rasa Kebersamaan Dalam Tim	Skala Likert 1 – 5
	2	Keselarasan Nilai Organisasi dan Individu	
	3	Rasa Kontribusi Komunitas	
	4	Rasa Kenikmatan di Tempat Kerja	
	5	Kesempatan Untuk Kehidupan Batin	
(Nwanzu & Babalola, 2021)			
Kepemimpinan Etis	1	Memiliki Gaya Etis	Skala Likert 1 - 5
	2	Mau Mengkomunikasikan Implikasi Etika	
	3	Mau Memberikan Penghargaan Atas Perilaku Etis	
	4	Memberikan Hukuman Terhadap Aktivitas Tidak Etis	
	5	Mampu Mengasosiasikan Diri Dalam Identitas Moral	
(Sarwar et al., 2020).			
Manajemen Pengetahuan	1	Penciptaan Pengetahuan Internal	Skala Likert 1 - 5
	2	Perolehan Pengetahuan Eksternal	
	3	Memelihara Pengetahuan	
	4	Mencegah Hilangnya Informasi	
	5	Berbagi Pengetahuan	
	6	Penggunaan Pengetahuan	
(Obeso et al., 2020)			

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Kuesioner merupakan instrumen pengumpulan data yang memuat satu set pertanyaan atau pernyataan tertulis yang diformulasikan melalui teknik scaling tertentu dimana responden memberikan atau mencantumkan jawabannya secara tertulis. Kuesioner merupakan instrumen yang efisien untuk mengumpulkan data bila peneliti mengetahui secara pasti data apa yang diperlukan dan bagaimana mengukur variabelnya (Mubarak, 2022).

3.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis SEM-PLS. SEM-PLS dapat bekerja secara efisien dengan ukuran sampel yang kecil dan model penelitian yang lebih kompleks. Asumsi distribusi data dalam SEM-PLS juga relatif lebih longgar apabila dibandingkan analisis CB-SEM (Ananto, 2022). Perhitungan analisis SEM-PLS terdiri dari dua pendekatan yakni pendekatan model pengukuran dan pendekatan model struktural.

3.5.1 Pendekatan Model Pengukuran

Fungsi perhitungan model pengukuran adalah menentukan kualitas kuesioner sebagai alat pengukur. Alat pengukur yang memiliki kualitas yang bagus akan mampu menghasilkan temuan penelitian yang berkualitas. Tinggi rendahnya kualitas alat pengukur kuesioner akan dapat dilihat dari beberapa pengujian yakni uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas pada model pengukuran reflektif penilaian indikator dilakukan dengan melihat *loading faktor* dengan nilai kritis $> 0,7$. Sementara uji reliabilitas dapat ditentukan melalui indikator yakni reliabilitas komposit dengan nilai kritis $> 0,8$ dan nilai AVE (*Average Variance Extracted*) dengan nilai kritis > 0.5 (Ghozali, 2019).

3.5.2 Pendekatan Model Struktural

Fungsi perhitungan model struktural adalah menjelaskan hubungan antar variabel laten dengan variabel laten lainnya baik pada hubungan secara langsung maupun hubungan tidak langsung atau mediasi. Indikator pengukuran pada model struktural terdiri dari beberapa nilai yakni nilai koefisien jalur atau koefisien β , uji hipotesis atau *p value* dan koefisien determinasi. Koefisien jalur atau koefisien β berfungsi untuk menentukan arah positif atau negatif hubungan. Uji hipotesis atau *p value* berfungsi menentukan kemaknaan hubungan atau signifikansi hubungan. Nilai koefisien determinasi berfungsi menentukan nilai penjas variabel-variabel respon (Ghozali, 2019).

3.5.3 Uji Mediasi (*Indirect Effect*)

Uji mediasi atau pengaruh mediasi diperoleh melalui nilai VAF (*Variance Accounted For*). Ketentuan yakni nilai VAF diatas 80%, berarti perantara memediasi penuh, nilai VAF berada 20% - 80% berarti perantara memediasi parsial, serta nilai VAF dibawah 20% berarti perantara tidak mampu memediasi (Santosa, 2018). Rumus perhitungan nilai VAF adalah:

$$\text{VAF} = \frac{\text{Pengaruh Tidak Langsung}}{\text{Pengaruh Total}} \text{ (Santoso, 2018).}$$

