

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap bangsa tentu mendambakan pemerintahan yang mampu menghadirkan pelayanan publik yang merata, adil, dan berkualitas (Hayat, 2017). Dalam dinamika pembangunan dewasa ini, birokrasi tidak lagi dapat dipandang semata sebagai mesin administratif yang hanya menjalankan aturan, melainkan sebagai wajah negara yang paling dekat dengan masyarakat (Kadarisman, 2021). Harapan publik terhadap birokrasi pun semakin tinggi.

Pelayanan yang cepat, transparan, dan responsif telah menjadi standar baru yang harus dipenuhi. Dalam hal reformasi birokrasi di Indonesia, pemerintah daerah merupakan ujung tombak pelayanan yang dituntut bukan hanya menyelesaikan prosedur administratif, tetapi juga mampu menghadirkan layanan yang benar-benar dirasakan manfaatnya oleh masyarakat (Gupta, M., et al., 2024). Kondisi ini menuntut adanya aparatur yang tidak hanya hadir secara fisik, melainkan juga memiliki dedikasi, integritas, dan semangat untuk melayani sepenuh hati. Dengan kata lain, kualitas birokrasi pada akhirnya sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang menggerakkannya (Paisa & Monintja, 2019).

Dalam konteks ini, keterlibatan pegawai atau yang dikenal juga dengan istilah *employee engagement* menjadi faktor penting dalam persoalan ini. Pegawai aparatur yang benar-benar terlibat biasanya hadir dengan energi, antusiasme, dan

rasa memiliki yang kuat terhadap pekerjaannya (Saks, 2006; Albrecht et al.,2015). Mereka tidak hanya menjalankan kewajiban formal, tetapi juga terdorong untuk berkontribusi lebih. Sebaliknya, pegawai yang kurang terlibat cenderung menunjukkan gejala seperti keterlambatan penyelesaian tugas, menurunnya motivasi, tingginya absensi, hingga munculnya niat untuk meninggalkan organisasi (Bakker & Demerouti, 2017). Kondisi ini tentu berpengaruh terhadap kualitas pelayanan publik dan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah, yang pada akhirnya menghambat terwujudnya birokrasi yang profesional dan melayani dengan maksimal.

Kesadaran akan pentingnya peran aparatur negara ini kemudian dituangkan dalam berbagai regulasi. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara menegaskan bahwa ASN adalah profesi yang harus dijalankan dengan dasar kompetensi, integritas, dan profesionalitas yang bermuara pada peningkatan efisiensi dan efektivitas birokrasi pemerintahan. Di dalam regulasi tersebut juga ditegaskan bahwa ASN terdiri atas dua kategori, yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), yang keduanya memegang peran penting dalam penyelenggaraan pemerintahan.

Agenda Reformasi Birokrasi yang tertuang dalam Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 turut meneguhkan visi terwujudnya birokrasi yang bersih, akuntabel, dan melayani. Regulasi-regulasi ini menunjukkan bahwa negara telah meletakkan landasan yang jelas bagi terwujudnya birokrasi modern. Namun demikian, sebaik apapun regulasi yang dibuat, keberhasilannya tetap sangat bergantung pada sejauh mana pegawai ASN terlibat sepenuh hati dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Fenomena rendahnya *employee engagement* di sektor publik Indonesia sudah lama menjadi perhatian. Evaluasi Reformasi Birokrasi yang dilakukan Kementerian PAN-RB (2023) menunjukkan bahwa meskipun terjadi perbaikan sistem dan prosedur kerja, masih banyak aparatur yang bekerja sekadar menggugurkan kewajiban formal. Banyak pegawai datang dan pulang sesuai jam kerja, tetapi tidak sepenuhnya terlibat dalam pencapaian target organisasi. Inovasi pelayanan publik yang semestinya lahir dari kreativitas aparatur sering kali berjalan lambat, karena sebagian pegawai kurang terdorong untuk mengambil inisiatif di luar rutinitas (Zulfia & Frinaldi, 2022). Kondisi ini menunjukkan adanya jurang antara tuntutan birokrasi modern yang menekankan profesionalisme, akuntabilitas, dan hasil kerja, dengan kenyataan di lapangan yang masih terjebak dalam budaya kerja administratif (Langgeng & Wilasari, 2023).

Rendahnya keterlibatan pegawai ini tidak hanya berdampak pada internal birokrasi, tetapi juga langsung dirasakan oleh masyarakat. Keterlambatan layanan, minimnya inovasi, hingga kurangnya kepekaan terhadap kebutuhan publik sering menjadi keluhan utama masyarakat terhadap aparatur pemerintah. Padahal, aparatur negara merupakan ujung tombak keberhasilan program pembangunan, sekaligus aktor penting dalam menjaga kepercayaan publik terhadap pemerintah. Dengan keterlibatan pegawai yang rendah, agenda reformasi birokrasi terancam berjalannya ditempat, karena kualitas pelayanan publik tidak dapat meningkat signifikan tanpa adanya dedikasi dan partisipasi aktif dari para pegawai (Aris & Idkhan, 2021).

Fenomena di tingkat nasional tersebut juga tercermin di lingkungan birokrasi daerah, termasuk di Kota Pariaman. Sebagai salah satu daerah yang sedang giat mendorong pembangunan dan peningkatan kualitas layanan publik, peran aparatur pada Pemerintah Daerah menjadi sangat strategis. Pemerintahan daerah berfungsi sebagai pusat koordinasi administrasi pemerintahan yang menjembatani beragam kebijakan lintas organisasi perangkat daerah (Permendagri No. 56 Tahun 2019). Dengan posisi yang begitu vital, kualitas kerja para pegawainya akan sangat menentukan kelancaran roda pemerintahan kota secara keseluruhan.

Dalam konteks penelitian ini, fokus diarahkan secara khusus pada Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), yang merupakan bagian integral dari ASN dan memiliki peranan yang semakin signifikan dalam mendukung kinerja birokrasi modern. PPPK sebagai kategori aparatur dengan perjanjian kerja memiliki dinamika tersendiri terkait persepsi terhadap organisasi, ikatan psikologis, dan tingkat keterlibatan mereka dalam menjalankan tugas, sehingga penting untuk ditelaah lebih jauh dalam konteks pelayanan publik di daerah.

Secara kuantitatif, Indeks Profesionalitas ASN Kota Pariaman tahun 2023 menunjukkan skor yang relatif tinggi, yakni 85,96.

Tabel 1.1. Perbandingan Indeks Profesionalitas ASN Kota Pariaman dan Nasional Tahun 2023

<i>Wilayah</i>	<i>Indeks Profesionalitas</i>	<i>Kategori</i>
Nasional	83,45	Tinggi
Kota Pariaman	85,96	Tinggi

(Sumber: Kemenpan-RB, 2023)

Data ini memberi kesan bahwa ASN di Kota Pariaman telah bekerja

dengan tingkat profesionalitas yang baik. Namun, capaian angka tersebut tidak sepenuhnya mencerminkan kenyataan di lapangan. Observasi awal yang peneliti lakukan menunjukkan masih terdapat gejala rendahnya keterlibatan pegawai, seperti minimnya partisipasi dalam program inovasi, keterlambatan penyelesaian tugas, keterlambatan dalam kehadiran dan absensi serta kurangnya motivasi mengikuti pelatihan pengembangan diri.

Fakta ini menegaskan bahwa profesionalitas administratif yang tinggi belum otomatis berbanding lurus dengan tingkat keterlibatan ASN dalam menjalankan tugas birokrasi, mendukung kelancaran koordinasi administrasi, serta ikut serta dalam program pembangunan dan pelayanan publik di Kota Pariaman. Dengan kata lain, meskipun ASN dinilai kompeten secara teknis, hal itu tidak serta-merta menjamin adanya ketertarikan emosional dan psikologis yang kuat terhadap pekerjaannya. Dalam hal penelitian ini, ASN yang dimaksud difokuskan pada pegawai PPPK yang bekerja di lingkungan pemerintah kota Pariaman.

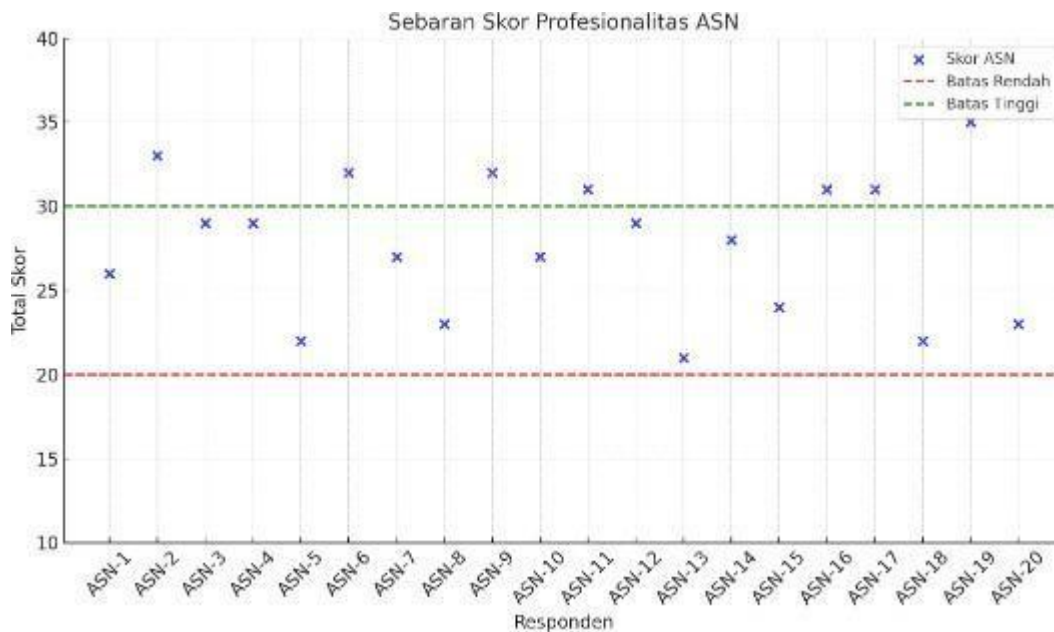
Dari 20 ASN berstatus PPPK yang peneliti observasi di Kantor Pemerintahan Bagian umum, di dapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.2. Skor Jawaban PPPK Terkait Aspek Profesionalitas

No	Aspek	Responden	Skor	
1	Inovasi dan Partisipasi	PPPK-1	26	—
2		PPPK-2	33	
3		PPPK-3	29	
4		PPPK-4	29	
5	Tanggung Jawab dan Penyelesaian Tugas	PPPK-5	22	—
6		PPPK-6	32	
7		PPPK-7	27	
8		PPPK-8	23	
9	Disiplin dan Kehadiran	PPPK-9	32	—
10		PPPK-10	26	
11		PPPK-11	31	
12		PPPK-12	29	
13	Motivasi dan Pengembangan Diri	PPPK-13	21	—
14		PPPK-14	28	
15		PPPK-15	24	
16		PPPK-16	31	
17	Komitmen dan Kontribusi	PPPK-17	31	—
18		PPPK-18	22	
19		PPPK-19	35	
20		PPPK-20	23	

Sumber: Aspek dikembangkan dari LANRI (2019)





Gambar 1.1 Observasi awal terhadap profesionalitas ASN-PPPK di Bagian Sekretariat Daerah

Berdasarkan grafik hasil observasi ini dapat dilihat bahwa perolehan skor profesionalitas ASN berapa pada rata-rata 28,6 dari total skor maksimum 40. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat profesionalitas ASN - PPPK berada pada kategori cukup baik, meskipun belum mencapai kategori tinggi. Ini juga menggambarkan bahwa masih terdapat tantangan dalam meningkatkan kualitas kinerja aparatur, khususnya dalam aspek disiplin dan motivasi kerja.

Sebagian besar PPPK memperoleh skor pada rentang 20 hingga 30 poin, yang menandakan konsistensi kerja pada level menengah. Namun demikian, terdapat PPPK dengan skor terendah, yakni 21 poin, yang mengindikasikan perlunya perhatian khusus terhadap kedisiplinan, keterlibatan, dan motivasi dalam melaksanakan tugas. Sementara itu, PPPK dengan skor yang tinggi, yaitu pada rentang 31 hingga 35 poin, memperlihatkan konsistensi kerja dan komitmen yang

baik dalam melaksanakan tugas, disiplin dalam kehadiran serta antusias dalam mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi.

Dari semua aspek yang ditanyakan, kecenderungan kedisiplinan dalam hal kehadiran dan absensi masih menjadi masalah yang cukup menonjol karena belum semua ASN hadir tepat waktu dan konsisten sesuai ketentuan. Penyelesaian tugas sesuai target juga belum maksimal, sebab masih ada pegawai yang menunda pekerjaan sehingga menghambat pencapaian hasil secara keseluruhan. Motivasi mengikuti pelatihan menunjukkan kecenderungan positif, meskipun tidak merata di seluruh responden, sehingga sebagian PPPK masih perlu didorong untuk meningkatkan minat dalam pengembangan kompetensi. Di sisi lain, persepsi terhadap kontribusi pekerjaan relatif tinggi, karena mayoritas PPPK menyadari bahwa tugas mereka memiliki arti penting bagi pelayanan publik, meskipun semangat kerja sehari-hari masih fluktuatif.

Secara keseluruhan hasil observasi ini menunjukkan bahwa tingkat profesionalitas PPPK di Pemerintahan Daerah Kota Pariaman telah berada di tingkat menengah atau cukup baik. Namun masih memerlukan upaya peningkatan pada aspek kedisiplinan, motivasi, inovasi dan partisipasi kerja agar kinerja organisasi dapat terlaksana dengan lebih optimal.

Perlu dicatat bahwa observasi ini baru dilakukan terhadap 20 PPPK, yang hanya mencakup sekitar 15% dari total PPPK yang terdaftar di Pemerintahan Daerah Pariaman. Hal ini menunjukkan bahwa data yang diperoleh masih bersifat awal dan belum mewakili keseluruhan populasi PPPK. Oleh karena itu, sangat memungkinkan bahwa temuan yang diperoleh selama penelitian berlangsung akan

lebih kompleks dan beragam, sehingga analisis berikutnya perlu mempertimbangkan variabilitas yang lebih luas dalam profesionalitas PPPK secara keseluruhan.

Salah satu faktor yang dapat menyebabkan rendahnya tingkat profesionalitas dan keterlibatan beberapa PPPK adalah terjadinya *Psychological Contract Breach* (PCB). Menurut teori, PCB terjadi ketika pegawai merasa organisasi tidak memenuhi janji atau kewajiban yang diharapkan, misalnya dalam bentuk promosi, penghargaan, atau kesempatan pengembangan diri (Conway & Briner, 2005; Zhao et al., 2007). Penelitian mutakhir menunjukkan bahwa PCB berdampak negatif terhadap kepuasan kerja, kesehatan psikologis, komitmen, serta keterlibatan pegawai (Akar & Yörük, 2024; Reimann et al., 2017). Bahkan, studi Soares dan Mosquera (2019) menemukan bahwa jenis kontrak psikologis yang dipersepsikan pegawai sangat menentukan tingkat keterlibatan, di mana kontrak relasional dan seimbang cenderung meningkatkan *engagement*, sedangkan kontrak transaksional dan rapuh justru menurunkan tingkat keterlibatan. Dengan demikian, upaya peningkatan profesionalitas PPPK di Pemerintahan Kota Pariaman juga perlu memperhatikan pemenuhan harapan pegawai, baik dalam bentuk penghargaan, pengembangan kompetensi, maupun pengakuan terhadap kontribusi mereka.

Selain PCB, faktor lain yang berperan penting adalah kepercayaan pegawai terhadap organisasi dan pimpinan, yang dalam literatur akademik dikenal sebagai *Trust in Organization*. Kepercayaan ini mencerminkan keyakinan bahwa organisasi dan pimpinan bersikap adil, konsisten, dan dapat diandalkan (Mayer et

al., 1995). Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kepercayaan semacam ini berperan penting dalam meningkatkan komitmen, loyalitas, dan keterlibatan pegawai (Dirks & Ferrin, 2001; Naidoo, et.al 2019; Hassan & Ahmed, 2011). Misalnya, dalam penelitian yang dilakukan oleh Ugwu et al. (2014), ia menemukan bahwa kepercayaan terhadap organisasi secara langsung menjadi prediktor keterlibatan pegawai, bahkan di dalam konteks negara berkembang. Demikian pula, Liu et al. (2022) menegaskan bahwa perilaku pemimpin yang bisa dipercaya dapat meningkatkan rasa memiliki pegawai terhadap organisasi, yang pada akhirnya mendorong meningkatnya keterlibatan. Sebaliknya, rendahnya kepercayaan terhadap organisasi atau pimpinan cenderung menimbulkan sikap sinis dan menurunkan keterlibatan pegawai dalam urusan pekerjaan (Colquitt et al., 2007 ; Arifin, S. et.al, 2022).

Namun, pengaruh pelanggaran kontrak psikologis (PCB) dan keyakinan pegawai terhadap pimpinan serta organisasi terhadap keterlibatan mereka tidak selalu terhubung secara langsung. Dalam banyak kasus, komitmen organisasional berperan sebagai mediator. Artinya, Komitmen organisasional menjadi penengah antara kekecewaan yg ditimbulkan oleh PCB dan kecilnya rasa percaya pada pimpinan. Sederhananya, Komitmen organisasional merupakan ikatan psikologis pegawai terhadap organisasi yang membuat mereka tetap setia dan bersemangat, meskipun menghadapi kekecewaan atau tekanan (Meyer & Allen, 1997). Penelitian menunjukkan bahwa komitmen dapat meredam dampak negatif dari PCB(Zhaoetal.,2007)sekaligusmemperkuatpengaruhpositifkeyakinan

pegawai terhadap pimpinan dan organisasi terhadap keterlibatan mereka (Gillespie et al., 2025).

Di sektor publik, beberapa penelitian juga menegaskan bahwa kepercayaan pegawai terhadap pimpinan secara signifikan memperkuat loyalitas dan komitmen mereka dalam bekerja (Pellegrini et al., 2020). Hal ini menunjukkan bahwa komitmen merupakan faktor kunci dalam menjaga dan meningkatkan produktivitas pegawai pada sektor publik (Rivai, Reza, & Lukito, 2019). Komitmen organisasional atau dalam hal ini dikenal sebagai Komitmen kerja terbukti berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan. Pegawai yang memiliki loyalitas dan rasa keterikatan tinggi terhadap organisasi lebih termotivasi untuk memberikan hasil kerja optimal (Novitasari & Rivai, 2020).

Berdasarkan hasil observasi awal terhadap 20 PPPK di Pemerintahan Daerah Kota Pariaman yang telah dijabarkan sebelumnya, diketahui bahwa tingkat keterlibatan dan profesionalitas PPPK masih berada pada kategori cukup. Sebagian besar pegawai menunjukkan konsistensi kerja pada level menengah, dan masih terdapat beberapa PPPK dengan skor rendah yang membutuhkan perhatian khusus terkait disiplin, motivasi, dan partisipasi dalam pengembangan kompetensi. Faktor-faktor seperti pelanggaran kontrak psikologis (*Psychological Contract Breach*), kepercayaan terhadap organisasi dan pimpinan (*Trust in Organization*), serta kemungkinan besar berperan penting dalam menentukan tingkat keterlibatan dan profesionalitas tersebut.

Namun demikian, belum banyak penelitian empiris yang secara sistematis mengkaji bagaimana *Psychological Contract Breach*, *Trust in Organization*, dan Komitmen organisasional saling berinteraksi dalam memengaruhi keterlibatan dan profesionalitas PPPK, khususnya di sektor publik. Selain itu, peran Komitmen organisasional sebagai mediator antara faktor-faktor psikologis dan keterlibatan pegawai juga masih jarang dieksplorasi secara mendalam, meskipun literatur menunjukkan potensi mediasi yang signifikan dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk mengisi kesenjangan tersebut, sekaligus memberikan dasar empiris bagi pengambilan kebijakan pengelolaan PPPK yang lebih tepat sasaran dan berbasis bukti.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh *Psychological Contract Breach* Dan *Trust In Organization* Terhadap *Employee Engagement* Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi: Studi Pada Pegawai PPPK Pemerintah Kota Pariaman. Mediasi Komitmen Organisasional diperlukan karena memungkinkan penelitian ini menjelaskan bagaimana dan sejauh mana *Psychological Contract Breach* dan *Trust in Organization* memengaruhi *Employee Engagement* melalui tingkat keterikatan karyawan terhadap organisasi, sehingga hubungan antarvariabel menjadi lebih jelas dan komprehensif.

Penelitian ini juga menawarkan kebaruan dengan mengintegrasikan ketiga variabel tersebut ke dalam satu model konseptual yang komprehensif, yang belum banyak dikaji secara terpadu, khususnya dalam konteks birokrasi daerah, sehingga memberikan kontribusi signifikan baik secara praktis maupun akademis.

1.2 Rumusan Masalah

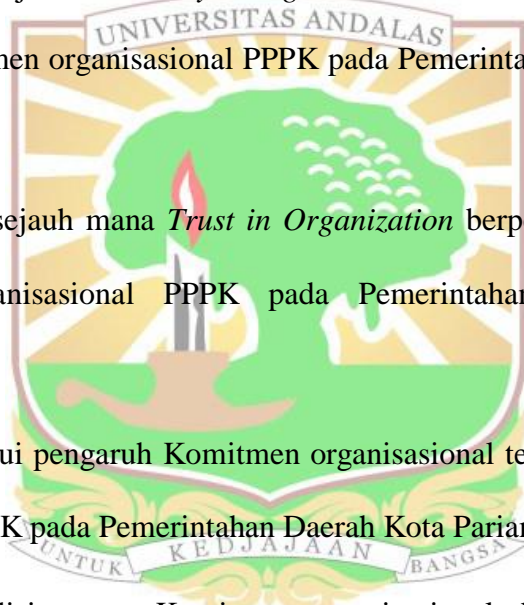
Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh *Psychological Contract Breach* terhadap *employee engagement* PPPK pada Pemerintahan Daerah Kota Pariaman?
2. Bagaimanakah pengaruh *Trust in Organization* terhadap *employee engagement* PPPK pada Pemerintahan Daerah Kota Pariaman?
3. Bagaimanakah *Psychological Contract Breach* berpengaruh terhadap Komitmen organisasional PPPK pada Pemerintahan Daerah Kota Pariaman?
4. Bagaimanakah *Trust in Organization* berpengaruh terhadap Komitmen organisasional PPPK pada Pemerintahan Daerah Kota Pariaman?
5. Bagaimanakah pengaruh Komitmen organisasional terhadap *employee engagement* PPPK pada Pemerintahan Daerah Kota Pariaman?
6. Bagaimanakah pengaruh *Psychological Contract Breach* terhadap *employee engagement* yang di mediasi oleh Komitmen organisasional pada ASN di Pemerintahan Daerah Kota Pariaman?
7. Bagaimanakah pengaruh *Trust in Organization* terhadap *employee engagement* yang di mediasi oleh Komitmen organisasional pada PPPK di Pemerintahan Daerah Kota Pariaman?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh *Psychological Contract Breach* terhadap *employee engagement* PPPK pada Pemerintahan Daerah Kota Pariaman.
2. Untuk menganalisis pengaruh *Trust in Organization* terhadap *employee engagement* PPPK pada Pemerintahan Daerah Kota Pariaman.
3. Untuk menguji sejauh mana *Psychological Contract Breach* berpengaruh terhadap Komitmen organisasional PPPK pada Pemerintahan Daerah Kota Pariaman.
4. Untuk menguji sejauh mana *Trust in Organization* berpengaruh terhadap Komitmen organisasional PPPK pada Pemerintahan Daerah Kota Pariaman.
5. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen organisasional terhadap *employee engagement* PPPK pada Pemerintahan Daerah Kota Pariaman.
6. Untuk menganalisis peran Komitmen organisasional dalam memediasi pengaruh *Psychological Contract Breach* terhadap *employee engagement* PPPK pada Pemerintahan Daerah Kota Pariaman.
7. Untuk menganalisis peran Komitmen organisasional dalam memediasi pengaruh *Trust in Organization* terhadap *employee engagement* PPPK pada Pemerintahan Daerah Kota Pariaman.



1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

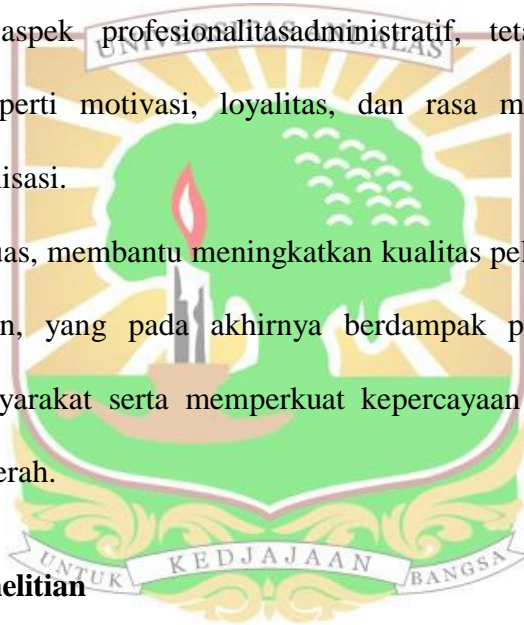
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi. Secara lebih rinci:

- a. Menambah pemahaman teoritis bagi mahasiswa maupun akademisi mengenai hubungan antara *Psychological Contract Breach*, *Trust in Organization*, komitmen organisasional, dan *employee engagement* dalam konteks sektor publik, yang selama ini lebih banyak diteliti di sektor swasta.
- b. Memberikan bukti empiris mengenai peran Komitmen organisasional sebagai variabel mediasi, sehingga dapat memperkaya literatur mengenai mekanisme psikologis yang menjelaskan keterkaitan antara kontrak psikologis, kepercayaan organisasi, dan keterlibatan kerja pegawai.
- c. Menjadi referensi akademik bagi peneliti selanjutnya yang tertarik mengkaji isu-isu keterlibatan, kepercayaan dan kontrak psikologis pada birokrasi pemerintahan di Indonesia.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi ASN, Pemerintah Kota Pariaman, khususnya Pemerintahan Daerah, dalam:

- a. Menjadi masukan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan ASN yang lebih menekankan pada peningkatan *engagement* melalui penguatan komitmen organisasional.
- b. Memberikan gambaran kepada pimpinan tentang pentingnya menjaga kepercayaan pegawai dan mengelola ekspektasi kontrak psikologis, sehingga potensi konflik, kekecewaan, maupun *disengagement* dapat diminimalisir.
- c. Mendorong pengembangan program manajemen PPPK yang tidak hanya menekankan aspek profesionalitas administratif, tetapi juga aspek psikologis, seperti motivasi, loyalitas, dan rasa memiliki pegawai terhadap organisasi.
- d. Secara lebih luas, membantu meningkatkan kualitas pelayanan publik di Kota Pariaman, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kepuasan masyarakat serta memperkuat kepercayaan publik terhadap pemerintah daerah.



1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini berada dalam ruang lingkup manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan perilaku pegawai dalam organisasi pemerintahan. Fokus utama penelitian adalah memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keterlibatan pegawai (*Employee Engagement*) pada Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berstatus PPPK.

Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan terdiri dari *Psychological Contract Breach* dan *Trust In Organization* sebagai variabel independen, Komitmen organisasional sebagai variabel mediasi dan *Employee Engagement* sebagai variabel dependen. Penelitian ini dilakukan pada ASN yang berstatus sebagai pegawai PPPK di Pemerintahan Daerah Kota Pariaman, dengan tujuan untuk melihat bagaimana pelanggaran kontrak psikologis dan tingkat kepercayaan terhadap organisasi dapat mempengaruhi komitmen serta keterlibatan ASN-PPPK dalam menjalankan tugasnya.

1.6. Sistematika Penulisan

Penelitian yang ditulis oleh penulis mengikuti sistematika kepenulisan yang terdiri dari lima bab, yaitu:

BAB I. PENDAHULUAN

Merupakan bab yang menjelaskan berbagai hal mengenai latar belakang, tujuan penelitian, ruang lingkup penelitian, manfaat penelitian, latar belakang, dan sistematika penulisan.

BAB II. TINJAUAN LITERATUR

Merupakan bab yang menjelaskan mengenai variabel, landasan teori, dan hal lain terkait dengan penelitian seperti kerangka pemikiran dan pemikiran terdahulu.



BAB III. METODE PENELITIAN

Merupakan bab yang menjelaskan metode dalam penelitian, definisi operasional variabel, pengambilan sampel, analisis data, teknik pengumpulan data, dan pengujian hipotesis.

BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Merupakan bab yang menjelaskan analisis penulis terkait hasil penelitian, yaitu mengenai pengaruh Psychological Contract Breach dan Trust in Organization terhadap keterlibatan (*employee engagement*) ASN yang berstatus PPPK di Pemerintahan Daerah Kota Pariaman dengan Komitmen organisasional sebagai variabel mediasi. Bab ini juga memuat beberapa hal terkait keterbatasan peneliti dalam melakukan penelitian, implikasi dari hasil penelitian, serta saran yang relevan bagi peningkatan profesionalitas dan *engagement* ASN-PPPK.

BAB V. PENUTUP

Merupakan bab yang menjelaskan tentang kesimpulan dari penelitian yang dilakukan oleh penulis, implikasi, dan saran yang dapat diberikan oleh peneliti kepada berbagai pihak terkait, seperti Pemerintah Kota Pariaman, ASN-PPPK, dan peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan penelitian ini di masa mendatang.

