

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Rendahnya tingkat kinerja pegawai di tempat kerja saat ini merupakan salah satu masalah dari kurangnya kualitas sumber daya manusia, konsekuensi potensial dari fenomena ini adalah menurunnya prestasi kerja. Oleh karena itu, setiap perusahaan yang didirikan mempunyai tujuan untuk mencapai keuntungan dan mempertahankan kelangsungan hidup. Untuk mempertahankan kelangsungan hidup suatu perusahaan, maka hendaklah perusahaan mengembangkan potensi sumber daya yang ada di dalam perusahaan. Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang potensial untuk membawa perusahaan ke tingkat keberhasilan dan mencapai tujuan. Tidak dipungkiri lagi bahwa sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting di dalam suatu perusahaan. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia merupakan aset hidup yang harus diperhatikan dan selalu dikembangkan.

Perusahaan yang berjalan dengan optimal adalah perusahaan yang mampu mengembangkan sumber daya manusianya hingga menghasilkan tingkat kinerja pegawai yang tinggi dan menyebabkan produktivitas yang tinggi sehingga menghasilkan output yang berkualitas. Sumber daya manusia sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan

dalam menjalankan usaha, tentunya haruslah memiliki kemampuan bekerja yang sesuai dengan bidang yang didalamnya dan memerlukan kemampuan khusus dalam mendalami, agar dapat meningkatkan kualitas kerjanya. Penilaian kinerja pegawai diperlukan untuk melihat sejauh mana perkembangan kerja para pegawai dan sebagai bahan evaluasi untuk menghasilkan output yang maksimal.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah *employee engagement* dan *organizational citizenship behavior*, kedua variabel tersebut menjadi faktor kinerja pegawai yang *urgent* untuk diteliti. Consulting (2017) menjelaskan bahwa secara global hanya lima belas persen pekerja yang dapat digambarkan sepenuhnya terlibat dalam pekerjaan mereka, sementara delapan puluh lima persennya tidak terlibat atau tidak terlibat secara aktif. Sedangkan *Organizational Citizenship Behavior* juga menjadi penting untuk diteliti karena variabel ini dapat menguntungkan perusahaan apabila perusahaan mampu mengarahkan pegawainya untuk meningkatkan rasa kepedulian pegawai terhadap perusahaannya.

*Employee engagement* adalah komitmen emosional pegawai pada organisasi dan pada tujuan perusahaan. Komitmen emosional ini berarti pegawai benar-benar peduli tentang pekerjaan dan perusahaan mereka. Mereka tidak bekerja hanya untuk gaji, atau hanya untuk promosi, tetapi bekerja atas nama tujuan organisasi (Kruse, 2012).

Sedangkan Robinson D. (2004) menjelaskan bahwa pegawai yang secara kuat *engaged* dengan perusahaan akan meningkatkan kinerjanya dan memberikan upaya yang optimal untuk keuntungan perusahaan. Perusahaan yang belum menunjukkan adanya sikap *engage* dari pegawainya serta pegawai yang tidak paham akan perusahaan dan adanya sikap tidak peduli atas perusahaan, dapat menyebabkan kurangnya kinerja pegawai karena pegawai bekerja masih mengharapkan gaji semata, bukan bekerja karena mencapai tujuan perusahaan. Maka dari itu sangat perlu adanya *employee engagement* di dalam suatu perusahaan.

*Organizational citizenship behavior* (OCB) atau yang disebut sebagai *extra-role behavior* (ERB) adalah perilaku yang menguntungkan organisasi atau diarahkan untuk menguntungkan organisasi, dilakukan secara sukarela, dan melebihi ekspektasi peran yang ada (Van Dyne et al., 1994). Artinya, OCB secara sederhana dapat dikatakan sebagai perilaku individu yang berakar dari kerelaan dirinya untuk memberikan kontribusi melebihi peran inti atau tugasnya terhadap perusahaannya. Perilaku tersebut dilakukannya, baik secara disadari maupun tidak disadari, diarahkan maupun tidak diarahkan, untuk dapat memberikan manfaat dan keuntungan bagi perusahaannya (Wasposito & Minadaniati, 2012). (DiPaola & Hoy, 2005) menjelaskan bahwa OCB adalah perilaku pegawai yang mempraktikkan peranan tambahan dan menunjukkan sumbangannya kepada organisasi melebihi peran spesifikasinya dalam kerja. Kesiapan dan keikutsertaan untuk melakukan usaha yang melebihi tanggung jawab

formal dalam organisasi merupakan sesuatu yang efektif untuk meningkatkan fungsi sebuah organisasi.

Penjelasan mekanisme psikologis, *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai karena pegawai tersebut tidak merasa terbebani oleh pekerjaannya sehingga pegawai merasa senang menyelesaikan pekerjaannya serta dapat dengan mudah meningkatkan kinerjanya. Artinya semakin tinggi *employee engagement* pada pegawai yang menunjukkan keterlibatan kerja di dalam perusahaannya, maka akan semakin meningkatkan niat kerja pegawai tersebut untuk berkinerja. Sebaliknya, semakin rendah keterlibatan kerja pada pegawai menunjukkan rendahnya kinerja pegawai tersebut di dalam perusahaan. Hubungan *employee engagement* dengan kinerja pegawai juga diperkuat oleh penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Tirta Rejeki Dewata (Handoyo & Setiawan, 2017). Sedangkan penelitian lain menyatakan bahwa *employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN (persero) area Bekasi, sebab pegawai yang bekerja pada PT PLN (persero) area Bekasi merasa belum terlibat secara penuh oleh pekerjaannya sehingga mengurangi kinerja pegawainya (Joushan et al., 2015). Dari adanya penelitian terdahulu ditemukan bahwa terdapat *inkonsistensi* hasil temuan yang menunjukkan bahwa terdapat *relevansi* untuk menguji pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pegawai.

Selain faktor *employee engagement*, kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh *organizational citizenship behavior* yang dilakukan oleh pegawai. Penelitian terdahulu mengemukakan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai PT Inti Persero, karena pegawai yang bekerja pada PT Inti Persero dengan senang hati membantu dan peduli terhadap rekan kerja dan perusahaan tempat mereka bekerja serta memberikan dampak langsung terhadap kinerja mereka (Aditya, 2016). Sedangkan penelitian lain menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat dipastikan bahwa perilaku sukarela yang dilakukan pegawai tidak memberikan dampak langsung terhadap kinerja pegawai (Lukito, 2020).

Dari adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu mengenai OCB maka perlu dilakukan penelitian kembali dan dapat menemukan solusi agar perusahaan yang menjadi tempat penelitian dapat mengarahkan perilaku sukarela yang dilakukan pegawai dengan tujuan meningkatkan kinerja pegawainya serta perusahaan merasakan manfaat dari adanya OCB sehingga dapat membantu memajukan perusahaan yang menjadi bahan penelitian.

Penelitian ini dilakukan di kantor Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Sleman, yang termasuk perangkat daerah tipe B. Berdasar Perda Sleman Nomor 11 tahun 2016 bertugas menyelenggarakan urusan fungsi penunjang kepegawaian, pendidikan dan

pelatihan. Sebagai salah satu instansi pemerintahan, pegawai BKPP Kabupaten Sleman diharuskan memberikan kinerja yang baik guna keberlangsungan pemerintahan daerahnya, sebab apabila kinerja pegawai pada kantor BKPP Kabupaten Sleman mengalami kemajuan maka jalannya tugas dan fungsi pemerintahan pada kantor BKPP Kabupaten Sleman akan semakin lancar, sebaliknya apabila kinerja pegawai BKPP Kabupaten Sleman mengalami penurunan maka akan dipastikan akan mengganggu sektor pemerintahan yang lainnya.

Penelitian ini dilakukan guna mengetahui apakah pegawai pada kantor Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman telah terlibat secara penuh terhadap pekerjaannya, serta mengetahui apakah pegawai BKPP Kabupaten Sleman memiliki rasa peduli terhadap instansi tempatnya bekerja, dan menghasilkan kinerja yang diinginkan oleh perusahaan. Mengingat pentingnya peran dan peningkatan kinerja dari pegawai BKPP Kabupaten Sleman akan berpengaruh bagi sektor pemerintahan daerahnya maka dari itu dilakukanlah penelitian ini guna mengetahui variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor BKPP Kabupaten Sleman.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan tersebut dan adanya perbedaan dari hasil penelitian terdahulu, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul:

**“Pengaruh *Employee Engagement* dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman”**

### **1.2 Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka secara terperinci masalah yang akan diteliti adalah *employee engagement*, dan *organizational citizenship behavior* dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKPP Kabupaten Sleman, Yogyakarta. Dari masalah tersebut maka dapat diperoleh pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- 1) Apakah *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada pegawai BKPP Kabupaten Sleman?
- 2) Apakah *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada pegawai BKPP Kabupaten Sleman?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pegawai BKPP Kabupaten Sleman.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja pegawai BKPP Kabupaten Sleman.

#### **1.4 Batasan Penelitian**

Dalam penelitian ini, penulis membatasi penelitian sebagai berikut:

- 1) Variabel dalam penelitian ini adalah *employee engagement* (X1), *organizational citizenship behavior* (X2), dan kinerja pegawai (Y).
- 2) Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai BKPP Kabupaten Sleman, Yogyakarta.
- 3) Penelitian ini dilakukan di kantor Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman pada Juni 2022.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

##### 1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

##### 2. Bagi STIM YKPN

Penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

##### 3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi dan masukan untuk membantu perusahaan dalam permasalahan kinerja pegawai pada BKPP Kabupaten Sleman

#### 4. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan pembaca tentang kinerja pegawai.