

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Manajemen SDM merupakan suatu proses pemanfaatan orang atau pegawai, yang meliputi menerima, menggunakan, mengembangkan, dan memelihara SDM yang dimiliki agar dapat mendukung organisasi atau kegiatan organisasi untuk mencapai target yang ditetapkan (Hasmin & Nurung, 2021). Ketika proses pendayagunaan SDM yang dimiliki oleh organisasi tersebut, SDM dalam organisasi tidak dapat diperlakukan sembarangan ataupun semena-mena sebab jika adanya kesenjangan/jarak antara organisasi dengan anggota akan membuat organisasi mengalami kesulitan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Alangkah baiknya jika SDM dalam organisasi juga diberikan ruang untuk eksplorasi diri, pengembangan diri, pengakuan oleh sekitar, penghargaan, bimbingan dan masih banyak lagi.

Menurut Kuruppu et al., (2021) karyawan dianggap sebagai aset paling berharga dari sebuah organisasi karena keberhasilan atau bahkan kegagalan organisasi didukung oleh kinerja karyawan. Batasan mengenai target keberhasilan organisasi maupun batas kegagalan dalam organisasi perlu diberitahukan kepada karyawan. Harapannya karyawan bisa berinisiatif dan ambil peran untuk melakukan kinerja secara maksimal dan sebaik mungkin sesuai kapasitas dan kapabilitas yang dimiliki demi mencapai tujuan organisasi.

Menurut Mangkunegaran (2017) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Semakin baik kualitas kerja yang dihasilkan karyawan dan semakin besar tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan akan memberikan dampak yang positif terhadap keberlangsungan organisasi. Namun, perlu diketahui juga bahwa kinerja karyawan itu tidak semuanya baik dan penuh integritas. Hal tersebut dikarenakan ada berbagai macam faktor yang menjadi pemicu kinerja karyawan mengalami peningkatan ataupun penurunan.

Menurut Khaerana (2020) kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, salah satunya *self-efficacy*. *Self-efficacy* merupakan suatu bagian dari pengetahuan mengenai diri sendiri sehingga mampu memberikan pengaruh pada kehidupan sehari-hari manusia. *Self-efficacy* bisa dikatakan sebagai faktor personal yang membedakan individu yang satu dengan individu lain dan perubahan *self-efficacy* dapat menyebabkan terjadinya perubahan perilaku terutama dalam penyelesaian tugas dan tujuan (Ardi et al., 2017). Ketika menyelesaikan suatu tugas karyawan biasanya akan dihadapkan dengan adanya hambatan, tantangan dan problematika di lingkungan kerja sehingga membuat karyawan terkadang muncul reaksi stres, kurang percaya diri, menyerah, bingung dan reaksi kurang baik/reaksi negatif lainnya dalam diri karyawan yang dapat memengaruhi perilaku karyawan di tempat kerja. Oleh karena itu, pentingnya bagi karyawan memahami diri

sendiri dan kemampuan mengontrol diri sendiri sebab hal tersebut akan berefek secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lengkong et al., (2020) dan Mukrodi (2018) menunjukkan hasil bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang berbeda didapat dalam penelitian yang dilakukan oleh Sari & Candra (2020) yang menunjukkan hasil penelitian bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain *self-efficacy* bisa mempengaruhi kinerja karyawan pesatnya globalisasi menuntut organisasi untuk terus menerus berkembang. Adanya aktivitas berbagi ilmu, pengetahuan, *skill* dan pengalaman kerja bisa sangat membantu karyawan untuk *upgrade* diri serta menyelesaikan problematika dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan yang dimiliki.

Menurut Muizu et al., (2018) *knowledge sharing* merupakan suatu proses interaksi yang dilakukan individu dengan adanya kepercayaan antar individu untuk mencari dan mengembangkan pengetahuan serta informasi sehingga dapat membantu terciptanya kerangka baru yang berupa solusi kreatif. Interaksi antar individu, antar bidang bahkan antar jabatan dalam ranah *knowledge sharing* juga terjadi di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kota Yogyakarta. Seminggu sekali (kondisional) diadakan pertemuan rutin di ruang *meeting* yang dihadiri oleh perwakilan masing-masing bidang untuk pembahasan rencana strategis, penyelesaian masalah, inovasi Pendidikan yang akan dilakukan seperti apa serta evaluasi singkat/*sharing*

dari karyawan yang lebih berpengalaman atau bahkan karyawan yang sukses dalam kinerja yang dilakukan untuk mengeksekusi hal-hal yang selaras dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Erwina & Mira, (2019) dan Isili et al., (2022) menunjukkan hasil bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang berbeda didapat dalam penelitian yang dilakukan oleh Novita et al., (2019) yang menunjukkan hasil penelitian bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain *self-efficacy* dan *knowledge sharing* terdapat faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Yusuf et al., (2019) untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satu faktor yang memberikan pengaruh adalah *employee engagement* (keterikatan karyawan) atau juga disebut dengan karyawan yang benar-benar peduli dengan perusahaan sehingga kebutuhan atau tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

Menurut Santosa (2012) *employee engagement* sebagai bentuk pernyataan karyawan terhadap pekerjaan melebihi apa yang diharapkan oleh organisasi. *Employee engagement* menekankan bahwa pentingnya memberikan kontribusi aktif serta sungguh-sungguh atas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan. Kondisi keterikatan karyawan di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kota Yogyakarta seperti apa di tengah tantangan dalam pekerjaan yang semakin kompetitif merupakan suatu hal yang bisa ditelaah.

Penelitian yang dilakukan oleh Cintani & Novianysah, (2020) dan Raihan & Sagala, (2018) menunjukkan hasil bahwa *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda didapat dari penelitian yang dilakukan oleh Yusuf et al., (2019) yang menunjukkan hasil penelitian bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah, sebagaimana telah diubah beberapa kali yang terakhir dengan Undang-undang Nomor 12 Tahun 2008, pemerintah kabupaten/kota memiliki kewenangan dan kewajiban untuk melaksanakan sebagian urusan pemerintahan salah satunya wewenang dan tanggung jawab untuk melaksanakan pembinaan dan pengembangan pendidikan dasar dan menengah. Perihal tersebut untuk Kota Yogyakarta wewenang ini diberikan kepada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kota Yogyakarta.

Karyawan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kota Yogyakarta dalam mengemban dan menyelesaikan wewenang dan tanggung jawab yang dimiliki tersebut diharapkan mampu bekerja dengan baik, penuh integritas dan berfokus pada kontribusi seperti apa yang bisa diberikan kepada masyarakat. Khususnya dalam aspek pendidikan tanpa memandang apakah status kepegawaiannya PNS maupun Non PNS.

Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kota Yogyakarta memegang peranan esensial terkait kebijakan pendidikan dan mengambil keputusan-keputusan pendidikan strategis dalam berbagai lini mulai dari PAUD, TK, SD

dan SMP terutama di wilayah Kota Yogyakarta. Meskipun ketika proses menetapkan kebijakan-kebijakan tersebut ada berbagai kendala yang dihadapi yang bisa mempengaruhi fluktuasi kinerja karyawan. Kebijakan pendidikan merupakan kebijakan yang berhubungan dengan bidang pendidikan dalam proses penjabaran visi misi pendidikan agar tercapainya tujuan pendidikan melalui langkah strategis pelaksanaan pendidikan (Elwijaya et al., 2021).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan terjadi perbedaan hasil penelitian atau *research gap* serta berdasarkan hasil observasi mengenai fenomena yang terjadi di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kota Yogyakarta, maka penulis memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh *Self-Efficacy*, *Knowledge Sharing* dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kota Yogyakarta**”

## 1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kota Yogyakarta?
- b. Apakah *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kota Yogyakarta?
- c. Apakah *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kota Yogyakarta?

### 1.3 Batasan Masalah

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Variabel yang diteliti adalah *self-efficacy*, *knowledge sharing*, *employee engagement* dan kinerja karyawan.
- b. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kota Yogyakarta.
- c. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kota Yogyakarta yang berlokasi di Jln. Hayam Wuruk No.11, Tegal Panggung, Kec. Danurejan, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta dengan periode penelitian pada tahun akademik 2022/2023 dan pengambilan data dilakukan pada bulan April 2023.

### 1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini dilakukan adalah sebagai berikut:

- a. Menganalisis pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kota Yogyakarta.
- b. Menganalisis pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kota Yogyakarta.
- c. Menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kota Yogyakarta.

## 1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bagi instansi

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa menjadi salah satu masukan dan bahan pertimbangan kepada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kota Yogyakarta mengenai kinerja karyawannya dalam kaitannya dengan *self-efficacy*, *knowledge sharing* dan *employee engagement*.

b. Bagi perguruan tinggi

Menjalin hubungan baik antara STIM YKPN Yogyakarta dengan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kota Yogyakarta serta menambah referensi informasi dan pengetahuan yang bisa dijadikan bahan ajar bagi mahasiswa STIM YKPN Yogyakarta nantinya.

c. Bagi peneliti

Mendapatkan pemahaman dan pengetahuan mengenai kondisi *self-efficacy*, *knowledge sharing* dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kota Yogyakarta serta menyelesaikan skripsi sebagai tanggung jawab akademik tingkat sarjana yang sedang ditempuh penulis.

d. Bagi pembaca

Menjadi tambahan referensi dalam penyusunan skripsi atau penelitian selanjutnya khususnya yang berkaitan dengan *self-efficacy*, *knowledge sharing* dan *employee engagement* dan kinerja karyawan.