

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu didalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya (Susan, 2019). Sedangkan menurut Wibowo (2013) kekuatan sumber daya manusia dalam suatu organisasi semakin disadari keberadaannya sehingga manusia dipandang sebagai aset terpenting dari berbagai sumber daya dalam organisasi. Kuatnya posisi manusia dalam organisasi melebihi sumber daya lainnya seperti material, metode, uang, mesin, pasar sehingga mendorong para ahli memberi sumbangan teori tentang manajemen sumber daya manusia. Hal ini karena manusia adalah pengelola semua sumber daya yang ada dalam organisasi sehingga menjadi bermanfaat. Tanpa adanya sumber daya manusia, maka sumber daya lainnya tidak ada arti apa-apa.

Sumber daya manusia yang berkualitas juga menentukan tinggi atau rendahnya kinerja karyawan bagi organisasi untuk mencapai tujuan. Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2004) dalam (Subianto, 2016) mendefinisikan bahwa hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut (Akbar, 2018) kinerja merupakan suatu usaha yang maksimal yang dikeluarkan oleh para pekerja dalam rangka menggapai suatu prestasi kerja yang memuaskan, artinya apabila suatu pekerjaan tersebut

dapat diselesaikan dengan hasil yang memuaskan akan memberikan dampak positif terhadap pribadi pekerja dan lingkungan tempatnya bekerja. Maka dari itu perusahaan harus memaksimalkan pegawai untuk dapat memaksimalkan kinerjanya agar dapat tercapai tujuan bersama.

Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi diantaranya adalah *employee engagement*, kemampuan kerja, dan komitmen organisasi. Menurut Macey *et al* (2009) dalam Siswono & Siwalankerto (2016) mendefinisikan *employee engagement* merupakan penghayatan seorang karyawan terhadap tujuan dan pemusatan energi, yang muncul dalam bentuk inisiatif, usaha, dan kegigihan yang mengarah pada tujuan organisasi. Sedangkan menurut Rachmawati (2013) *employee engagement* muncul sebagai upaya pengembangan dari konsep-konsep sebelumnya seperti kepuasan kerja karyawan, komitmen karyawan, serta perilaku organisasi karyawan.

Menurut Auliaranty (2011) dalam Anggraini, dkk (2016) mendefinisikan bahwa *employee engagement* diartikan sebagai pemanfaatan anggota organisasi terhadap peran kerja di tempat mereka bekerja dan mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, dan emosional dalam performa peran mereka. Dengan adanya karyawan yang terlibat secara aktif di dalam perusahaan menandakan bahwa perusahaan tersebut memiliki iklim kerja yang positif. Hal ini disebabkan karena dengan adanya karyawan yang memiliki keterikatan yang baik dengan perusahaan tempat seorang pegawai dalam bekerja, maka mereka akan memiliki antusiasme yang besar untuk bekerja, bahkan terkadang jauh melampaui tugas pokok yang tertuang dalam kontrak kerja mereka.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Cintani dan Noviansyah (2020) menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Puspa dan Sagala (2018) juga menunjukkan bahwa adanya pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi penelitian Joushan (2015) menjelaskan bahwa *employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tidak hanya *employee engagement* saja yang dapat mempengaruhi suatu kinerja bagi suatu organisasi, seorang pegawai juga harus dapat meningkatkan kemampuan kerjanya. Faktor kemampuan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai tetap Badan Pusat Statistik Kabupaten Magelang. Kemampuan kerja menurut Menurut Gibson (2007) dalam Medianwar, dkk (2014) kemampuan merupakan sifat bawaan lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya. Sedangkan menurut Indra (2015) kemampuan kerja pegawai merupakan faktor yang membuat seseorang pegawai mampu atau dapat mengerjakan sesuatu.

Kemampuan kerja menurut Hasibuan (2009) dalam Fristia dan Sunuharyo (2019) menjelaskan bahwa kemampuan adalah menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan pekerjaan, mungkin kemampuan itu dimanfaatkan atau mungkin juga tidak. Dapat ditarik kesimpulan bahwa kemampuan kerja adalah potensi yang ada didalam diri manusia yang dapat melakukan tugas atau pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi bersama.

Adapun pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai mengacu pada peneliti terdahulu yaitu Aprilia (2018) menunjukkan bahwa hasil penelitian

variabel kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Wuwungan, dkk (2020) menunjukkan bahwa hasil variabel kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi penelitian Pratama dan Wardani (2017) menyatakan hasil penelitiannya bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Disamping *employee engagement* dan kemampuan kerja ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu komitmen organisasi. Komitmen organisasi menurut Robbin (2003) dalam Eni (2013) komitmen pada organisasi merupakan suatu sikap kerja, didefinisikan sebagai keadaan dimana karyawan mengaitkan dirinya keorganisasi tertentu dan sasaran-sasarannya, serta berharap mempertahankan keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen karyawan merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja organisasi. Komitmen organisasi adalah komitmen karyawan untuk membantu tercapainya tujuan organisasi, dan melibatkan tingkat identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas karyawan Allen dan Mayer (1990) dalam Yohanes dan Zamralita (2017).

Menurut robbin (2003) dalam Sherlywati (2015) komitmen organisasional didefinisikan sebagai keinginan seseorang untuk tetap menjadi anggota organisasi. Dapat ditarik kesimpulan bahwa jika pegawai memiliki rasa komitmen organisasi terhadap suatu perusahaan atau instansi maka dapat meningkatkan prestasi dan akan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan.

Adapun pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai mengacu pada peneliti terdahulu oleh peneliti terdahulu yaitu Nadapdap (2017) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan variabel komitmen

organisasi terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Respatiningsih (2015) menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi hasil penelitian dari Mekta (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Adapun penelitian ini akan diimplementasikan pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Magelang. Badan Pusat Statistik adalah Lembaga Pemerintah Non Kementerian yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Sebelumnya, BPS merupakan Biro Pusat Statistik, yang dibentuk berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 1960 tentang Sensus dan UU Nomer 7 Tahun 1960 tentang Statistik. Sebagai pengganti kedua UU tersebut ditetapkan UU Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik. Dalam melaksanakan tugas pemerintah dalam bidang statistik sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Maka penelitian ini sangat penting untuk mengukur *Employee engagement*, kemampuan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai badan pusat statistik kabupaten Magelang. Berikut jumlah pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Magelang.

Tabel 1.1
Jumlah Seluruh Pegawai Menurut Pendidikan dan Jenis Kelamin
BPS Kabupaten Magelang

No	Pendidikan	L	P	Jumlah
1	S2	4	5	9
2	S1	3	5	8
3	DIV	1	5	6
4	DIII	3	2	5
5	SMA sederajat	11	1	12
6	Paket C	1		1
	Jumlah	23	18	41

Sumber: Kepala Bagian Tata Usaha BPS Kab. Magelang (2020)

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, dapat dijelaskan bahwa masih ada gap penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut. Disamping itu peran sumber daya manusia sangat penting bagi sebuah organisasi dalam pencapaian visi dan misi sehingga perlu dilakukan kajian penelitian kinerja sumber daya manusia dan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Maka dari itu penulis tertarik dalam penelitian ini mengangkat judul “**Pengaruh *Employee Engagement*, Kemampuan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Magelang**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Apakah *Employee Engagement* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Magelang?
2. Apakah Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Magelang?
3. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Magelang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Magelang.
2. Untuk menganalisis pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Magelang.
3. Untuk menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik(BPS) Kabupaten Magelang.

1.4 Manfaat

Manfaat dalam penelitian yang berjudul pengaruh *employee engagement*, kemampuan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Magelang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia mengenai *employee engagement*, kemampuan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan kajian dan pengetahuan serta referensi tambahan bagi peneliti selanjutnya yang memerlukan pengembangan pengetahuan lebih lanjut yang berkaitan dengan penelitian ini.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat berguna bagi pihak manajemen Badan Pusat Statistik Kabupaten Magelang terkait seberapa besar pengaruh *employee engagement*, kemampuan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Magelang. Serta dapat menambah wawasan dan masukan kepada pihak manajemen untuk dijadikan bahan evaluasi guna meningkatkan kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Magelang.

2.5 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas, maka diperlukan adanya batasan masalah. Pembatasan masalah bertujuan agar penelitian ini lebih terfokus, ruang lingkup penelitian menjadi lebih jelas, dan terarah pada sasaran, adapun batasan masalah dalam penelitian ini ialah penelitian hanya dilakukan pada pegawai tetap Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Magelang.