

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Perubahan struktur ekonomi dan politik dan peran negara dalam mendukung pengetahuan ekonomi selalu membentuk kembali cara untuk melakukan bisnis, salah satunya yaitu perusahaan mulai menyadari bahwa keuntungan yang berkelanjutan bergantung dalam mengelola *human capital* untuk menciptakan nilai melalui pengetahuan (Soegiarto, 2022). Sumber daya manusia adalah faktor yang menentukan dalam tercapainya tujuan yang ditentukan oleh organisasi. Sumber daya manusia menjadi salah satu aset penting dalam perusahaan, modal yang harus dimiliki oleh perusahaan bukan hanya berupa modal uang, mesin, peralatan, perlengkapan dan bahan tetapi sumber daya manusia menjadi penting karena untuk menjalankan kegiatan operasional perusahaan dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan ahli pada bidangnya (Sutrisno, 2020).

Persaingan dalam dunia usaha yang semakin ketat tidak hanya menuntut perusahaan agar dapat bersaing tetapi perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang kompeten serta mampu memiliki komitmen yang kuat terhadap perusahaan. Hal tersebut didukung oleh pendapat Rayadi (2017) yang mengatakan bahwa kegagalan mengelola sumber daya manusia dapat mengakibatkan timbulnya gangguan dalam pencapaian tujuan dalam organisasi, baik dalam kinerja, profit, maupun kelangsungan hidup organisasi itu sendiri.

Menurut hasil survei yang dilakukan oleh Gallup (2018) di 142 negara dengan 180 juta karyawan menunjukkan bahwa hanya 13% karyawan di dunia yang *engaged* dan hanya 10% karyawan yang *engaged* di kawasan Asia Tenggara. Sedangkan di Indonesia sendiri hanya sekitar 8% yang *engaged*, 77% tidak *engaged*, dan 15% aktif tidak *engaged*. Hasil itu menunjukkan hanya sedikit yang *engaged*, sedangkan kebanyakan karyawan memilih tidak ikut terlibat atau *disengaged* dengan perusahaan. Gallup menyimpulkan bahwa manajer pada dasarnya bertanggung jawab keterlibatan atas karyawan mereka. Organisasi harus melatih manajer untuk mengambil peran aktif dalam membangun keterlibatan rencana dengan karyawan mereka, meningkatkan kemajuan mereka, dan memastikan mereka terus fokus secara emosional melibatkankaryawan mereka (Gallup, 2018).

Penelitian Markos dan Sridevi (2020) menjelaskan “Bahwa dimana karyawan lebih *engaged* semakin besar kemungkinan perusahaan untuk melebihi rata-rata industri dalam pertumbuhan organisasi”. Seorang karyawan yang *engaged* terhadap perusahaannya akan bekerja dengan sebaik mungkin agar memberikan kontribusi yang lebih bagi perusahaan. Pada saat ini perusahaan lebih baik untuk memperhatikan *employee engagement* pada pegawai karena *employee engagement* yang tinggi akan memberikan keuntungan bagi organisasi atau lembaga.

Hadi dan Indriyanti (2017) menjelaskan bahwa terdapat beberapa pekerjaan yang menuntut keterikatan kerja tinggi diantaranya guru, *entrepreneur*, polisi, dokter, dan perawat dikarenakan profesi tersebut

melibatkan kualitas pelayanan sebagai modal utamanya. Temuan menarik didapatkan dari Lembaga penelitian SMERU (2018) bahwa tingkat rata-rata kehadiran guru Indonesia di kelas masih rendah, terutama di daerah terpencil. Kemudian dalam penelitian Tanudjaja (2018) juga menyatakan bahwa 27 guru dari 30 guru di salah satu SMP Swasta di Surabaya pernah tidak bersemangat dalam mengajar, dan 9 guru dari 30 guru di salah satu SMP Swasta di Surabaya Timur pernah mengalami *lack of dedication* atau merasa kurangnya dedikasi dalam profesinya sebagai guru.

Dari beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *engagement* karyawan di atas, peran budaya organisasi merupakan salah satu di dalamnya. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya organisasi yang kuat, sehingga dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Sutrisno (2020) budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan perusahaan. Dalam suatu perusahaan yang budaya organisasinya kuat, nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam, dianut dan diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasi (karyawan).

Guru merupakan tenaga utama di sekolah, mereka merupakan ujung tombak seluruh kegiatan, pendidikan dan pengajaran nasional maupun bagi sekolah dan masyarakat setempat. Guru dipercaya oleh orang tua untuk mendidik putra-putrinya. Melalui Guru, siswa dapat melihat dunia dengan wawasan yang lebih luas dan melalui Guru pula sebagian alih budaya terjadi

dari generasi ke generasi. Guru memiliki peranan dalam pendidikan sebab, secara langsung guru mempengaruhi, membina dan mengembangkan peserta didik. Oleh karena itu, guru dituntut untuk memiliki kemampuan dasar yang diperlukan sebagai pendidik, pembimbing, dan pengajar yang tercermin pada kompetensi guru. Berkualitas tidaknya proses pendidikan sangat tergantung pada kreativitas dan inovasi yang dimiliki guru. Sekolah sebagai sebuah organisasi harus dikelola agar aktivitas pelaksanaan pendidikan dapat berjalan secara efektif, efisien dan produktif untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Jalismen, 2018).

Lingkungan kerja dengan kondisi yang baik maka akan menghasilkan kerja pegawai yang baik, tetapi bila kondisi lingkungannya buruk maka akan mempengaruhi kinerja pegawai, maka dari itu instansi harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk keberhasilan kerja pegawai. Dengan lingkungan kerja yang nyaman, suasana tentram, dan lingkungan kerja yang positif, maka akan meningkatkan keterikatan kerja pegawai dan kinerja semakin meningkat dan dapat termotivasi agar bisa meraih tujuan yang telah ditentukan oleh instansi sehingga dapat meningkatkan kemajuan instansi tersebut (Yunanda, 2012).

Kompetensi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja seorang pegawai. Kompetensi yang dimiliki oleh para pegawai seperti keterampilan dan pengetahuan menjadi ciri-ciri bahwa pegawai tersebut memiliki keterikatan kerja dengan tingkat profesional dalam bidang tertentu, merupakan hal yang unggul dalam meningkatkan

kinerja pegawai di suatu perusahaan, dan dapat mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan sehingga memajukan perusahaan tersebut (Untari, 2014).

Faktor lain yang mempengaruhi keterikatan kerja adalah *self efficacy* atau efikasi diri. Efikasi diri mempengaruhi inovasi, imbalan diberikan karyawan jika atasan akan puas dengan kemampuan karyawannya. Jika inovasi tinggi maka akan memberikan efikasi diri yang baik dan akan membuahkan keterikatan yang bagus. Menurut Ardanti dan Rahardja (2017) menyatakan bahwa *Self Efficacy* adalah perilaku yang positif untuk tujuan perusahaan, karyawan dengan efikasi diri yang baik bukan bantuan emosionalnya sedangkan karyawan yang memiliki efikasi diri yang buruk hanya mengkhawatirkan persoalan bahwa pekerjaannya akan gagal. Narendra (2017) mengartikan bahwa *self efficacy* adalah seseorang yang memiliki kemampuan terhadap pekerjaan lingkungan yang dihadapi.

Permasalahan rendahnya keterikatan kerja terjadi di salah satu sekolah MTs Negeri 1 Kudus. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 28, 30 dan 31 Mei 2022 terhadap 5 pegawai di MTs Negeri 1 Kudus. maka didapatkan hasil bahwa 4 dari 5 subjek sering terlambat datang ke sekolah dan ketika bel tanda masuk berbunyi subjek tidak langsung masuk kelas melainkan melakukan aktivitas lain seperti berbincang-bincang dengan rekan kerjanya, kerap kali subjek tidak antusias dalam mengikuti rapat bulanan sampai ada yang selalu izin ketika ada rapat, selama melakukan tugas dan

pekerjaan subjek merasa tidak bersemangat, ditandai dengan sering menunda tugas. Maka dari hasil wawancara dan observasi yang telah dijelaskan, maka disimpulkan bahwa terdapat permasalahan terkait dengan keterikatan kerja pada pegawai. Dikarenakan perilaku yang ditunjukkan beberapa subjek tidak selaras dengan aspek dari keterikatan kerja, antara lain adalah *vigor* yang mempunyai energi dan ketahanan mental yang tinggi saat bekerja, namun kenyataanya subjek terlambat datang ke sekolah dan ketika bel tanda masuk berbunyi subjek tidak langsung masuk kelas melainkan melakukan aktivitas lain seperti berbincang-bincang dengan rekan kerjanya dan sering menunda tugas serta pekerjaan, sering menunda tugas dan ketika ada peserta didik yang sedang melakukan praktikum atau presentasi subjek lebih memilih untuk mengoperasionalkan handphone daripada memperhatikan peserta didik, subjek juga merasa tidak yakin terhadap kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, serta subjek merasa kurang percaya terhadap jenjang karirnya, ada *dedication* yang terlibat kuat dengan pekerjaannya dan mempunyai rasa kebermaknaan terhadap pekerjaannya, antusiasme, dan menyukai tantangan, namun pada kenyataanya merasa subjek tidak antusias dalam mengikuti rapat bulanan sampai ada yang selalu izin ketika ada rapat, setelah itu terdapat *absorption* sebagai suatu karakteristik yang ditandai dengan konsentrasi penuh dengan senang hati dalam bekerja, sehingga waktu akan berlalu dengan cepat, tetapi subjek merasa selama jam mengajar masih berlangsung subjek merasa bahwa

waktu terasa sangat lama berlalu.

Berdasarkan data-data yang telah dipaparkan di atas maka hal tersebut tidak selaras dengan pernyataan Schaufeli, dkk (2015) yang menjelaskan bahwa seorang guru harus bersedia mencurahkan energi yang lebih, berdedikasi dan berkonsentrasi penuh atas tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya atau memiliki keterikatan kerja. Berbagai studi mengenai keterikatan kerja telah banyak dilakukan oleh para peneliti sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Firnanda David Yusuf (2021) mendapatkan hasil bahwa *Perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*; *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*; Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*; *Perceived organizational support*, *self efficacy*, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*.

Penelitian yang dilakukan oleh Antony S (2019) mendapatkan hasil bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut menjelaskan bahwa bagaimana individu merespon sumber daya kerja sehingga memiliki dampak perilaku semangat,

penuh dedikasi, dan penghayatan dalam peran kerjanya tergantung efikasi diri yang dimiliki individu. Melihat pentingnya faktor sumber daya personal dalam hubungan antara sumber daya kerja, maka peneliti tertarik untuk mengambil tema penelitian mengenai **“Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Pegawai Terhadap Keterikatan Kerja melalui *Self Efficacy* di MTs Negeri 1 Kudus”**.

## **1.2. Ruang Lingkup**

Adapun ruang lingkup permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel eksogen dalam penelitian ini adalah budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompetensi pegawai. Variabel endogen dalam penelitian ini adalah *self efficacy* dan keterikatan kerja.
- 2) Subyek dalam penelitian ini adalah semua guru dan pegawai di MTs Negeri 1 Kudus.
- 3) Pelaksanaan penelitian terdiri dari pengajuan proposal, pengumpulan data, penyebaran kuesioner, analisis data, penyusunan laporan, review dan perbaikan laporan, dan ujian skripsi.
- 4) Periode penelitian yang digunakan adalah bulan setelah proposal skripsi disetujui.

## **1.3. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

- 1) Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Self Efficacy* ?
- 2) Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Self Efficacy* ?
- 3) Bagaimana pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap *Self Efficacy* ?
- 4) Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Keterikatan Kerja ?
- 5) Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Keterikatan Kerja ?
- 6) Bagaimana pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Keterikatan Kerja?
- 7) Bagaimana pengaruh *Self Efficacy* terhadap Keterikatan Kerja ?
- 8) Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Keterikatan Kerjayang dimediasi *Self Efficacy* ?
- 9) Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Keterikatan Kerjayang dimediasi *Self Efficacy* ?
- 10) Bagaimana pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Keterikatan Kerja yang dimediasi *Self Efficacy* ?

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pemaparan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

- 1) Mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Self Efficacy*.
- 2) Mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Self Efficacy*.
- 3) Mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap *Self Efficacy*.

- 4) Mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Keterikatan Kerja.
- 5) Mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Keterikatan Kerja.
- 6) Mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Keterikatan Kerja.
- 7) Mengetahui dan menganalisis pengaruh *Self Efficacy* terhadap Keterikatan Kerja.
- 8) Mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Keterikatan Kerja yang dimediasi *Self Efficacy*.
- 9) Mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Keterikatan Kerja yang dimediasi *Self Efficacy*.
- 10) Mengetahui dan menganalisis pengaruh *Kompetensi* Pegawai terhadap Keterikatan Kerja yang dimediasi *Self Efficacy*.

### **1.5. Manfaat Penelitian**

#### **1. Bagi Civitas Akademisi**

- a) Dapat menjadi bahan pembelajaran dan mengimplementasikan ilmu pengetahuan manajemen, khususnya dalam manajemen Sumber Daya Manusia sehingga dapat memperluas ilmu pengetahuan peneliti tentang Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi Pegawai, *Self Efficacy*, dan Keterikatan Kerja suatu perusahaan atau instansi.
- b) Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya dan dapat

memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian yang akan datang.

## 2. Bagi Perusahaan atau Instansi

Hasil penelitian ini sebagai masukan bagi MTs Negeri 1 Kudus untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Pegawai terhadap Keterikatan Kerja melalui *Self Efficacy*.

