

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Organisasi umumnya dapat dinyatakan berhasil jika komponen didalamnya berjalan dengan baik dan terstruktur. Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen terpenting dalam sebuah organisasi. Sebuah organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kapasitas dan kualitas agar organisasi tersebut dapat berjalan dengan baik menjadi salah satu faktor pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuan adanya sumber daya manusia dalam suatu organisasi sejatinya adalah untuk mendukung dan membantu organisasi mencapai tujuan organisasi tersebut. Dalam upaya mencapai tujuannya, organisasi memerlukan pengelolaan sumber daya manusia untuk mengembangkan kemampuan sumber daya manusia agar terjadi peningkatan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh suatu pegawai berdasarkan tugas tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Seorang karyawan dituntut untuk menghasilkan kinerja yang baik, agar perusahaan mampu mencapai tujuannya. Perusahaan dapat disebut berhasil dalam mengelola sumber daya manusianya, jika perusahaan tersebut mampu menjaga kinerjanya. (Hasibuan et al., 2020)

Pandemi *Covid-19* memberikan dampak yang buruk terhadap beberapa aspek, salah satunya pada aspek pendidikan. Sekolah harus memikirkan bagaimana cara untuk bertahan dalam kondisi yang tidak pasti dan harus mengambil tindakan pada sistem pembelajaran dengan kondisi yang rentan karena dampak *Covid-19*. *Corona virus* ini tidak hanya memberikan dampak terhadap sistem pendidikan saja, namun juga berdampak pada guru yang berperan penting dalam sistem pembelajaran. Karena adanya pandemi ini maka dibuatlah kebijakan-kebijakan baru untuk menghindari penyebaran *Covid-19* ini.

Kebijakan pemerintah yang menghimbau masyarakat untuk tetap didalam rumah dan menjaga jarak tentu saja sangat mempengaruhi sistem pembelajaran yang biasanya dilakukan secara luring bersama-sama di sekolah. Adanya himbauan tersebut maka guru harus memiliki solusi untuk mengatasi masalah tersebut dengan mengadakan kegiatan pembelajaran secara daring. Pergantian sistem yang terjadi secara tiba-tiba membuat guru menghadapi banyak tekanan, mulai dari target pembelajaran yang tertinggal, mencari metode pembelajaran yang efektif, kejenuhan murid ketika belajar daring, *meeting* bersama untuk menemukan solusi ditengah masalah ini, bahkan mempengaruhi kehidupan pribadi mereka sendiri. Kondisi ini berlangsung terus-menerus sehingga menimbulkan sebuah ancaman bagi guru, baik melalui pekerjaan maupun diluar pekerjaan mereka. Ancaman itu akhirnya memunculkan kekhawatiran pada diri karyawan. Khawatir bagaimana jika

metodenya kurang tepat untuk menyampaikan pelajaran kepada murid, khawatir bagaimana jika pembelajaran secara daring tidak efektif, khawatir kapan kondisi seperti ini akan berakhir, khawatir pada keadaan yang harus dihadapi baik internal maupun eksternal. Semua kekhawatiran ini berubah menjadi tekanan yang menyebabkan munculnya perasaan tidak yakin pada diri mereka. Dalam kondisi yang tidak menentu dan tuntutan mereka untuk bekerja secara optimal dengan adanya tekanan dan kekhawatiran yang ada sehingga tingkat keyakinan diri mereka berkurang dan secara tidak langsung membuat pekerjaan mereka terganggu dan menurunkan kinerja.

Kinerja guru menurut (Harsuko, 2016) adalah sejauh mana seseorang telah memainkan bagiannya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan atau memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multidimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan perstasi (*accomplishment*). Sementara (Mangkuprawira & Hubeis, 2007) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi yang bersangkutan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru yakni faktor internal dan eksternal, berdasarkan faktor-faktor tersebutlah kinerja guru dapat dinilai, jika faktor tersebut dapat dijaga dengan baik, akan meningkatkan

kualitas hasil kerja karyawan, begitu juga sebaliknya, jika faktor tersebut tidak dapat dijaga dengan baik, maka kinerja guru juga tidak akan baik. Baik buruknya kinerja guru sangat bergantung pada kemampuan organisasi untuk menjaga faktor-faktor utama tersebut, tugas utama organisasi yang harus menjaga faktor-faktor tersebut, karena dengan faktor-faktor tersebut suatu organisasi akan mampu mencapai tujuannya. (Hasibuan et al., 2020). Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah *self-efficacy*. Menurut (Kreitner & Kinichi, 2003) kinerja diaktualisasikan melalui beberapa faktor, salah satunya adalah *self-efficacy* (keyakinan seseorang mengenai kemampuan dan peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu). (Mangkuprawira & Hubeis, 2007) menyebutkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik. Salah satu faktor intrinsik diantaranya adalah *self-efficacy*.

Self-efficacy merupakan suatu kepercayaan yang muncul karena memiliki keyakinan atas kemampuan yang dimiliki seseorang dalam menjalankan suatu pekerjaannya, sehingga mampu memperoleh suatu keberhasilan (Kreitner & Kinichi, 2003). Keyakinan berhubungan dengan dorongan atau motivasi yang dimiliki karyawan untuk lebih percaya diri dan memiliki keyakinan terhadap kemampuan sendiri. *Self-efficacy* sangat penting bagi karyawan, dengan meningkatkan kemampuan dalam menjalankan tugas yang diberikan agar perusahaan bisa berjalan dengan optimal dan kinerja

karyawan akan meningkat. Kepercayaan terhadap kemampuan diri, keyakinan terhadap keberhasilan yang selalu dicapai membuat seseorang bekerja dengan lebih giat dan selalu menghasilkan yang terbaik. Jadi *self-efficacy* dapat meningkatkan kinerja seseorang. Hal ini didukung oleh beberapa penelitian yang dilakukan oleh (Sapariyah, 2011), (Trilolita et al., 2017), (Kartika, Cahyadi, et al., 2018), (Indrawati, 2014), (Priska et al., 2020), dan (F. N. Sari, 2014). Namun, penelitian yang dilakukan oleh (Gultom, 2015) menunjukkan hasil yang berbeda, penelitian tersebut menyatakan tingkat *self-efficacy* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Seorang karyawan yang memiliki tingkat *self-efficacy* yang rendah akan menyebabkan menurunnya keinginan untuk mengerjakan tugasnya karena ia merasa dirinya kurang mampu untuk menyelesaikan tugasnya, bahkan bisa saja ia tidak ingin mengerjakan tugasnya karena merasa tidak mampu. Hal ini dapat terjadi karena terlalu banyak tuntutan dan rasa khawatir yang timbul di akibat tanggung jawab yang harus ia jalani sesuai dengan peran dari pekerjaannya.

Selain *self-efficacy*, ada faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu *employee engagement*. Menurut (Mercer & Wyman, 2007) *Employee engagement* merupakan keadaan psikologis dimana guru merasa berkepentingan dalam keberhasilan sebuah perusahaan dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja ke tingkat yang melebihi *job requirement* yang diminta. (Gallup, 2013) mengartikan *Employee engagement* adalah ikatan kerja yang

melibatkan karyawan secara penuh dan berkeinginan untuk benar-benar terikat dalam suatu organisasi. Ikatan kerja melibatkan karyawan secara penuh atau keseluruhan, baik secara kognitif, atau secara emosional terlibat, karena dalam *employee engagement* dua hal tersebut secara menyeluruh dilibatkan untuk membentuk hubungan yang penuh arti. *Employee engagement* melibatkan seorang pekerja yang secara menyeluruh terlibat dalam pekerjaannya, sehingga individu tersebut memiliki tanggungjawab yang besar terhadap pekerjaannya.

Tingkat *employee engagement* pada perusahaan merupakan hal yang penting karena *employee engagement* menjadi sarana penyaluran tujuan karyawan dengan tujuan perusahaan. Menurut (Kahn, 1990) *employee engagement* adalah sikap karyawan yang melaksanakan peran kerja, bekerja dan mengekspresikan diri secara fisik, kognitif, dan emosional selama bekerja. Karyawan yang memiliki *employee engagement* yang baik akan menemukan arti dalam bekerja dan bangga menjadi bagian dari perusahaan. Karyawan akan bekerja secara ekstra dan mengupayakan sesuatu untuk pekerjaan di atas apa yang diharapkan dalam waktu dan energi. Karena karyawan bekerja secara ekstra, maka kinerja karyawan juga akan semakin baik. Hal ini sejalan dengan penelitian (Yulivianto, 2019), (Pekasa & Rostiana, 2018), dan (Ariyati & Lelys, 2018), menunjukkan bahwa *employee engagement* pengaruh signifikan dari kinerja karyawan.

Sebelumnya sudah disebutkan bahwa *employee engagement* dapat meningkatkan kinerja karyawan, maka begitu juga *employee engagement* menjadi faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja guru. Salah satunya menjadi faktor pendukung antara *self-efficacy* dengan kinerja guru. Ada beberapa penelitian mendukung yang mengatakan bahwa adanya peran mediasi *Employee Engagement* pada hubungan *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan oleh (Intan et al., 2021), dan (Bhatti et al., 2018).

Dengan adanya fenomena perubahan sistem pembelajaran yang disebabkan pandemi Covid-19, yang mana membuat guru pada Sekolah Bina Anak Sholeh Yogyakarta menghadapi banyak tekanan dan kekhawatiran yang sehingga tingkat keyakinan pada diri mereka berkurang dan secara tidak langsung membuat pekerjaan mereka terganggu dan menurunkan kinerja, serta melakukan beberapa *review* literatur, penulis menemukan adanya perbedaan hasil yang dilakukan peneliti terdahulu sehingga membuat adanya riset.

Berdasarkan hasil fenomena dan masih adanya perdebatan. Hasil research terdahulu maka, penulis ingin melakukan replikasi dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Bhatti et al., 2018) yang berjudul “*Mediating The Role Of Work Engagement between Personal Resources (Self-Efficacy, the big five model) and Nurses’ Job Performance*” dengan judul pengaruh *Self-efficacy* Terhadap Kinerja Guru dengan *Employee engagement* sebagai Variabel *Intervening* dengan subjek yang berbeda karena penelitian ini tetap menarik dilakukan dengan adanya perbedaan hasil dari penelitian terdahulu.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah *self-efficacy* berpengaruh secara positif terhadap *employee engagement*?
2. Apakah *self-efficacy* berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru?
3. Apakah *employee engagement* berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru?
4. Apakah *employee engagement* memediasi pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja guru?

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Menganalisis pengaruh *self-efficacy* terhadap *employee engagement*.
2. Menganalisis pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja guru.
3. Menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja guru.
4. Menganalisis peranan *employee engagement* sebagai pemediasi pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja guru.

D. MANFAAT PENELITIAN

- a. Bagi Pengembangan Ilmu: Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan tambahan bukti empiris terkait dengan *Self-efficacy*, *Employee Engagement*, dan kinerja.

- b. Bagi Praktik Organisasi: Hasil penelitian ini diharapkan menambah atau memberikan informasi kepada pimpinan terkait dengan *Self-efficacy*, *Employee Engagement*, dan Kinerja.
- c. Bagi Pengembangan Riset: Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi atau rujukan bagi kepentingan peneliti untuk melakukan penelitian berkelanjutan atau penelitian yang baru mulai dilakukan, terutama referensi terkait dengan *Self-efficacy*, *Employee Engagement*, dan kinerja.