

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen organisasi pada zaman persaingan seperti sekarang ini menyadari bahwa asset terpenting dalam sebuah organisasi adalah sumber daya manusia (SDM). Pentingnya SDM ini karena menunjang kesuksesan suatu organisasi atas dasar kinerja karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Selain itu, SDM menjadi asset yang unik karena merupakan asset organisasi yang mempunyai akal pikiran sehingga dibutuhkan penanganan khusus dalam pengelolaannya. Bianca dan Susihono (2012) dalam penelitiannya menyatakan bahwa sesuai teori sumber daya manusia, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan organisasi dalam memelihara hubungan kerja karyawan, antara lain disiplin, penanggungan stres, motivasi, kepuasan kerja dan pengembangan organisasi serta meningkatkan mutu hidup kekayaan para karyawan. Kemampuan karyawan dalam bekerja dan bertindak kepada perusahaan akan menentukan nasib perusahaan di masa yang akan datang, oleh sebab itu karyawan harus lebih memperhatikan karyawannya untuk dapat meningkatkan produktivitas yang diinginkan.

Salah satu faktor penting yang dilakukan oleh pihak manajemen organisasi adalah meningkatkan perilaku positif karyawan, salah satunya *employee engagement*. *Employee engagement* merupakan keterikatan dan antusiasme karyawan akan pekerjaannya. Menurut Schaufeli *et al* (2002), *employee engagement* adalah pemikiran positif, yaitu pemikiran untuk menyelesaikan hal yang berhubungan dengan pekerjaan

dan dikarakteristikan dengan *vigor* (resiliensi energi dan mental ketika bekerja), *dedication* (berpartisipasi dalam pekerjaan mengalami rasa antusiasme dan tantangan), dan *absorption* (konsentrasi dan senang dalam bekerja). *Employee engagement* adalah suatu keterikatan karyawan secara fisik, kognitif dan emosi terhadap peran kerjanya didalam perusahaan tetapi juga memiliki kepedulian dan komitmen yang dapat mengarahkan karyawan tersebut pada sikap positif. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Kahn (dikutip dari Saks, 2011) bahwa keterikatan karyawan adalah peranan karyawan dalam melaksanakan peran kerja, bekerja, dan mengekspresikan diri secara fisik, kognitif, dan emosional selama bekerja. Secara lebih spesifik, Schaufeli (dikutip dari Saks, 2011) menjelaskan bahwa keterikatan karyawan sebagai positivitas, pemenuhan, kerja dari pusat pikiran yang dikarakteristikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keterikatan karyawan adalah keterlibatan karyawan secara emosional dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan harus mengetahui tujuan organisasi dan mampu menjalankan pekerjaannya sesuai peran yang dilaksanakan dalam membantu manajemen organisasi untuk mewujudkan tujuan.

Karyawan yang memiliki *employee engagement* akan membantu organisasi untuk meningkatkan kinerjanya salah satu faktor yang mempengaruhi *employee engagement* adalah *self efficacy*. Gibbons (2006) menjelaskan keterikatan karyawan upaya mempengaruhi karyawan untuk menerapkan hubungan emosional dan intelektual yang tinggi sehingga

timbul perasaan kepemilikan terhadap pekerjaan, organisasi, manajer atau rekan kerja itu sendiri. Apabila memiliki karyawan dengan tipe terikat ini akan menimbulkan keuntungan bagi perusahaan itu sendiri. Namun, tak dapat dipungkiri bahwa menumbuhkan keterikatan karyawan adalah suatu hal yang sulit. Menurut Vance (2006), keterikatan karyawan dapat ditingkatkan dengan meningkatkan efikasi diri karyawan melalui pengembangan keterampilan.

Menurut Bandura (dikutip dari Luthans, 2006) *Self efficacy* adalah bentuk keyakinan pada diri sendiri tentang seberapa baik dan mampu mengerjakan pekerjaannya yang berkaitandengan keadaan yang mungkin terjadi. Efikasi diri yang kurang baik atau baik pada karyawan mempunyai perilaku yang berbeda. Menurut Gibson (2012) efikasi diri yang baik ditunjukkan dengan selalu berpikir positif, serta berorientasi pada tujuan. Karyawan yang memiliki *self efficacy* tinggi, dapat membuat karyawan yakin dan mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik karena mereka akan berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi untuk mencapai sesuatu hal yang diinginkan dengan hal itu karyawan akan mempunyai keterikatan yang tinggi terhadap perusahaan atau organisasi. Penelitian terdahulu yang menghubungkan *Self Efficacy* dan *Employee Engagement* dilakukan oleh Nurfajar *et al* (2018) penelitian ini menggunakan instrumen penelitiankuesioner yang bersifat tertutup. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efikasi diri ini mampu memberikan peran yang besar dalam mewujudkan *engagement* karyawan terhadap perusahaan sehingga karyawan mampu bekerja dengan maksimal. Penelitian yang dilakukan oleh Ilyas (2015) dengan hasil

penelitiannya terdapat hubungan positif yang signifikan antara *self efficacy* dan *employee engagement*. Tetapi berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Schaufeli (2016) hasil penelitian menunjukkan *self efficacy* tidak ada hubungan langsung dengan *employee engagement*. Tetapi juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rugiyanto (2018) dengan menggunakan metode penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif-kausal. Hasil penelitian mengatakan bahwa guru yang memiliki efikasi diri, harga diri dan optimisme berpengaruh positif signifikan terhadap *employee engagement*.

Selain *self efficacy*, motivasi kerja juga termasuk aspek penting untuk meningkatkan *employee engagement*. Motivasi sebagai bentuk ketekunan dari seorang individu dalam berupaya mencapai tujuan untuk mendapatkan yang lebih baik (Ahmed dkk, 2010). Motivasi karyawan yang tinggi dapat timbul dari lingkungan dan dukungan yang diberikan oleh atasan atau sesama rekan kerja (Horwitz *et al.*, 2003). Motivasi yang dilakukan dari manajemen atau atasan perusahaan kepada karyawan mampu memberikan dampak pada *employee engagement*. *Self efficacy*, motivasi kerja dan *employee engagement* berhubungan langsung dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan dengan *Self efficacy* dan motivasi kerja yang tinggi akan merasa percaya diri dalam mentuntaskan pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan (Debjani Ghosh, dkk, 2020) hasil penelitian menunjukkan motivasi tidak ada hubungan langsung

dengan *employee engagement*. Tetapi penelitian yang dilakukan oleh Widyastuti (2021), Cetin dan Askun (2017), Iqbal dan Dastgeer (2017) menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara motivasi kerja dengan *employee engagement*. Dan didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Tamrin (2021) dengan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *employee engagement*.

Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Bima Sejahtera merupakan salah satu koperasi dari beberapa koperasi yang berada di Kabupaten Banjarnegara. Koperasi simpan pinjam merupakan sebuah lembaga keuangan bukan bank dimana didalamnya kegiatan usaha menerima simpanan dan memberikan pinjaman uang kepada anggotanya. Berdasarkan data ekonomi di Banjarnegara, koperasi menjadi usaha mayoritas yang didirikan di Banjarnegara dan diketahui ada 500 koperasi yang berdiri di Banjarnegara. Namun dari banyaknya koperasi yang beridiri sekarang, hanya beberapa koperasi yang terbilang masih aktif sampai saat ini, salah satunya adalah KSP Bima Sejahtera. Koperasi ini memiliki pertumbuhan ekonomi yang sangat membantu kalangan masyarakat sekitarnya yang dilihat dari banyaknya anggota yang bergabung. Dengan banyak koperasi simpan pinjam, dapat dikatakan dari informasi-informasi yang ada bahwa hal ini merupakan salah satu hal yang dapat membantu banyak pihak.

Bahkan dapat memberikan pinjaman uang untuk membantu masyarakat dalam menjalankan bisnisnya. Dengan demikian, atas dasar tersebut peneliti ingin mengetahui dan meneliti bagaimana Pengaruh efikasi diri dan motivasi kerjaberpengaruh terhadap keterikatan karyawan.

Berdasarkan hasil survey yang telah dilakukan oleh peneliti, fenomena yang terjadi dalam perusahaan saat ini adalah tentang mutu kualitas kinerja para karyawan yang harus yakin dan mampu mengatasi semua tantangan di dalam perusahaan dengan baik. Bagaimana cara mereka menunjukkan bahwa mereka mampu bekerja dari para pesaing di dalam perusahaan, karena pada dasarnya hal yang paling utama mempengaruhi kualitas kerja karyawan sendiri adalah tempat kerja yang nyaman dan hal tersebut akan membuat para karyawan merasa lebih focus dalam mengerjakan tugasnya di dalam perusahaan tersebut. Adapun tujuan dari koperasi ini yaitu untuk memajukan dan mensejahterakan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya dalam membangun perekonomian masyarakat yang maju dan makmur. Bentuk keterikatan kepada perusahaan mampu membuat karyawan untuk antusias dalam bekerja. Atas dasar itulah karyawan dapat berperan aktif dan melibatkan dirinya ikut serta dalam membantu pekerjaan orang lain. Misalnya membantu rekan kerja dalam penyelesaian masalah tentang pemenuhan target yang belum tercapai.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti merasa tertarik untuk membuktikan adanya keterikatan antar variabel yang sudah dipaparkan tersebut pada KSP Bima Sejahtera. Variabel-variabe tersebut adalah *self*

efficacy, employee engagement, dan motivasi kerja. Dari pemaparan di atas, peneliti merasa penting untuk melakukan penelitian ini di KSP Bima Sejahtera dengan judul **“PENGARUH *SELF EFFICACY* TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Pada KSP Bima Sejahtera di Kabupaten Banjarnegara)”**

Penelitian ini adalah hasil dari modifikasi jurnal atau penelitian terdahulu dengan cara mengumpulkan beberapa jurnal yang sejalan dengan hipotesis yang kemudian dikurangi atau ditambah variabelnya sesuai dengan variabel yang akan diambil oleh peneliti. Dari jurnal yang diteliti oleh Narendra (2017) yang berjudul “Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening”, dan jurnal dari Noviawati (2016) dengan judul “Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Karyawan Divisi Finance dan Divisi Human Resource PT. Coca-Cola Distribution Indonesia”. Kedua jurnal tersebut dimodifikasi dengan merubah variabelnya dengan variabel lain. Jurnal Narendra (2017) mengganti variabel Kepuasan Kerja dengan variabel *Employee Engagement*. Kemudian pada jurnal Noviawati (2016) mengganti variabel Kinerja Karyawan dengan *Employee Engagement* serta obyek pada judul tersebut diganti menjadi KSP Bima Sejahtera.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan terlebih dahulu, maka permasalahan pokok dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. Apakah *Self Efficacy* berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja?
- b. Apakah *Self Efficacy* berpengaruh terhadap *Employee Engagement*?
- c. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap *Employee Engagement*?
- d. Apakah *Self Efficacy* berpengaruh terhadap *Employee Engagement* melalui Motivasi Kerja?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah seperti apa yang ditetapkan di atas, maka peneliti mempunyai tujuan dalam penelitian ini. Adapun tujuan penelitian yang akan dicapai adalah sebagai berikut :

- a. Menguji pengaruh *self efficacy* terhadap motivasi kerja
- b. Menguji pengaruh *self efficacy* terhadap *employee engagement*
- c. Menguji pengaruh motivasi kerja terhadap *employee engagement*
- d. Pengaruh *self efficacy* terhadap *employee engagement* melalui motivasi kerja

D. Manfaat Penelitian

Atas dasar tujuan-tujuan tersebut, diharapkan penelitian ini memberikan manfaat antara lain :

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan landasan untuk mengembangkan model penelitian mengenai pengaruh *self efficacy* dan motivasi kerja terhadap employee engagement yang lebih menyeluruh dengan objek yang luas untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan bisa digunakan sebagai sumber informasi dan masukan bagi manajemen KSP Bima Sejahtera guna mencapai produktivitas kerja.

3. Manfaat peneliti

Penelitian ini diharapkan menambah manfaat, pengetahuan, dan pengalaman bagi penulis terutama dalam mengembangkan pengaruh *self efficacy* dan motivasi kerja terhadap *employee engagement*.