

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

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. 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 (2012:114) “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 (2013) 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 melibatkan karyawan mereka (Gallup,2013:10). *Employee engagement* dilihat sebagai suatu kekuatan yang dapat memberikan motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja pada tingkat yang lebih tinggi dibandingkan sebelumnya. Kekuatan tersebut dapat berupa komitmen, baik bagi perusahaan maupun pada pekerjaannya, dan juga berupa rasa memiliki terhadap pekerjaan, perasaan bangga, usaha yang lebih dari biasanya, dan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan (Wellins & Concelman dalam Endres & Smoak, 2008).

Menurut Schaufeli,dkk (2002) *Employee enggament* terbagi dalam tiga aspek yaitu *vigor* yang dicirikan dengan energi tingkat tinggi dan fleksibilitas mental saat bekerja, keinginan untuk menginvestasikan upaya dalam pekerjaan, dan tetap teguh meski menghadapi berbagai kesulitan; *dedication* yang mengacu pada keterlibatan yang kuat pada pekerjaan dan mengalami rasa penting, antusias dan tertantang terhadap pekerjaan; dan *absorption* yang dicirikan dengan berkonsentrasi secara penuh dan merasa asyik dengan pekerjaannya, sehingga waktu terasa berlalu dengan cepat dan sulit melepaskan diri dari pekerjaan. Karyawan dengan *engagement* tinggi menunjukkan perilaku yang positif selama bekerja sehingga hal apapun yang karyawan lakukan mengarah pada usaha untuk mencapai tujuan dan kesuksesan perusahaan (Dicke, Holwerda, & Kontakos,2007).

Dalam penelitian Markos dan Sridevi (2010:94) 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.

Puskesmas sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan merupakan penunjang keberhasilan pelaksanaan program kesehatan nasional di Indonesia. Puskesmas berada pada tingkat dasar dalam organisasi kesehatan dimana tenaga kesehatan bekerja sama untuk mencapai tujuan pembangunan kesehatan. Keberhasilan pencapaian Rencana Strategis Kementerian Kesehatan Republik Indonesia akan sangat dipengaruhi oleh penataan dan pengelolaan tenaga dalam melaksanakan kegiatan pokok puskesmas (Sulaeman, 2009). Hal ini sesuai dengan Kepmenkes No. 857/2009 dan Permenkes No.75/2013 yang menjelaskan bahwa dalam subsistem upaya kesehatan menempatkan puskesmas sebagai garda terdepan layanan kesehatan tingkat dasar. Puskesmas mempunyai peran yang sangat strategis sebagai institusi pelaksana teknis, sehingga dituntut memiliki kemampuan dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan primer melalui peningkatan kinerja sumber daya manusianya. Dimana Puskesmas Pakis Aji memiliki tujuan “peningkatan pelayanan kesehatan puskesmas pakis Aji yang bermutu dan

terjangkau” dengan Motto “Melayani Dengan Ramah Bijak Dan Cermat”. Selain itu Puskesmas Pakis Aji memiliki prinsip kerja SAKURA yaitu:

1. S : SANTUN Halus budi bahasanya, tingkah lakunya, sabar dan tenang, sopan penuh rasa belas kasihan dan suka menolong.
2. A : AKTIF Giat bekerja, berusaha dan mencari informasi yang akurat untuk meningkatkan mutu kinerja.
3. K : KOORDINATIF/ KOMPAK Bersatu padu dalam berbagai hal untuk menggapai cita – cita dan menyelesaikan masalah bersama
4. U : UNGGUL Usaha maksimal untuk mencapai hasil terbaik dalam berkarya, berinovasi dan bersikap kreatif, tekun dan pantang menyerah
5. R : RAMAH Sopan, baik hati dan halus budi Bahasa, tutur kata dan sikapnya
6. A : AKUNTABEL Bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sesuai dengan tugas, pokok dan fungsinya

Program unggulan Puskesmas Pakis Aji diantaranya GERTAK PSN TUTIK TURU (Satu Jumantik Satu Rumah), dan GERAKAN MELUMAH (Merokok di Luar Rumah) bagi yang belum bisa berhenti, di Desa Suwawal Timur Kecamatan Pakis Aji Kabupaten Jepara. Program inovasi Tutik Turu ini dibentuk setelah kejadian luar biasa DBD Th 2016 awal dimotori FKD, diawali dengan Gertak PSN TK Kecamatan kemudian ditindaklanjuti semua desa (8 desa di wilayah Kec. Pakis Aji) kemudian dilaksanakan dengan KBJ (Kawasan Bebas Jentik). Untuk meningkatkan efisien efektif, kami membentuk program Tutik TURU (April 2017), dimana setiap rumah ada 1 Jumantik PSN yang berkewajiban menulis hasil pemantauan jentik di form yang sudah ditempel ditiap rumah, ditiap 20-25 rumah

ada 1 kader koordinator Tutik Turu yg bertugas memantau PSN yg seterusnya bertanggung jawab membuat pelaporan, utk anggaran dianggarkan dari Add (Alokasi Dana Sehat) (Saadah,2018) dan program tersebut masih berjalan sampai saat ini. Selain itu Puskesmas Pakis Aji merupakan Puskesmas rawat inap yang memiliki program potongan biaya bagi kader posyandu yang menjalani rawat inap.

Pegawai puskesmas merupakan salah satu aparatur negara yang berfungsi turut dalam pelaksanaan pencapaian tujuan negara. Oleh sebab itu pegawai negeri khususnya pegawai puskesmas yang memiliki fungsi dan tugas untuk memberikan pelayanan kesehatan harus menjadi sumber daya manusia yang dapat di andalkan. Perkembangan pengelolaan sumber daya manusia saat ini sudah mengarah ke *human capital*. Sumber daya manusia tidak lagi dianggap sebagai fungsi penunjang (*supporting*), tetapi sebagai sumber kunci/aset keberhasilan suatu organisasi. Sebagai aset keberhasilan suatu organisasi maka diperlukan adanya keterikatan (*engagement*) pegawai sebagai sumber daya manusia. Dalam sebuah organisasi, keterikatan pegawai lebih dari inisiatif sumber daya manusia dan merupakan dorongan untuk mengendalikan kinerja, serta merupakan fondasi strategik yang bisa mengarah pada tercapainya tujuan organisasi (Viqi Anggreana, 2015).

Pegawai yang memiliki tingkat *engagement* tinggi akan memiliki keterikatan emosi yang tinggi terhadap organisasi, sehingga akan berpengaruh dalam menyelesaikan pekerjaan dan cenderung memiliki kualitas kerja yang memuaskan (Schaufeli & Bakker, 2004 dalam Margaretha dan Saragih, 2008).

Permasalahan pada pegawai di Puskesmas Pakis Aji selama ini adalah:

- a. Karena kurangnya antusiasme dalam bekerja

- b. Masih terjadi kurangnya disiplin dalam kehadiran serta
- c. Melakukan tugas pekerjaan pelayanan merasa monoton. sehingga akan mempengaruhi keterikatan karyawan sebagai pegawai puskesmas.

Berdasarkan hasil observasi peneliti dengan salah satu pegawai Puskesmas Pakis Aji menjelaskan bahwa keterikatan bekerja pada pegawai sangat dibutuhkan di Puskesmas karena ini pelayanan masyarakat khususnya pelayanan bagi kesehatan, dimana dalam melayani harus dengan sepenuh kesabaran, hati-hati dan teliti agar masyarakat merasakan kepuasan dalam mendapatkan pelayanan dari Puskesmas. (Wawancara, 2 September 2020).

Selain itu hasil observasi menunjukkan semangat kerja pegawai kurang stabil dimana ada di masa-masa tertentu semangat mereka melemah sehingga dalam melayani masyarakat dinilai kurang memuaskan. (Wawancara, 8 September 2020).

Dari hasil wawancara tersebut peneliti sangat tertarik untuk mendalami *Employee engagement* sebagai salah satu disiplin ilmu manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja yang baik. Penelitian terdahulu Diah Sofiaha dan Gregorius Kurniawan B.N.K. (2019) menjelaskan dari hasil pengujian ditemukan bahwa skor *pearson correlation* ( $r$ ) 0,666 dan signifikansi ( $p$ ) memiliki skor 0,00 berada dibawah kaidah signifikansi 0,05. Hasil tersebut dapat disimpulkan adanya hubungan antara *self efficacy* dan *employee work engagement*. Senada dengan itu Venna Trilolita Putri Ardi, Endang Siti Astut, M. Cahyo Widyo Sulistyio (2017) menyimpulkan bahwa Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) untuk *self efficacy* terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement* sebesar 0,256 (25,6%). Kemudian Dewi Tri Resky Yanti, Fuad Nashori Faraz (2018) menyimpulkan bahwa Pelatihan efikasi diri tidak berpengaruh dalam meningkatkan

keterikatan kerja perawat rumah sakit umum daerah di salah satu kabupaten di Sulawesi Selatan. Pirma Simbolon, R. Adhakomala, Budi Santoso (2018) menjelaskan Kepercayaan organisasi memiliki efek positif langsung pada keterlibatan karyawan, begitu juga penelitian Sylvia Lienardo dan Roy Setiawan (2017) menyimpulkan Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *organizational trust* dan *job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* karyawan PT Bangun Wisma Sejahtera baik secara parsial maupun simultan. Nabila Rahma Aidina, Unika Prihatsanti (2007) menerangkan Ada hubungan positif dan signifikan antara kepercayaan terhadap pemimpin dengan keterikatan kerja pada karyawan PT Telkom Witel Semarang. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi kepercayaan terhadap pemimpin, maka semakin tinggi keterikatan kerja karyawan. Kemudian Praptini Yulianti (2016) menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara *Trust* pada pimpinan terhadap *Employee Engagement* dengan nilai  $t_{hitung} 4,59 > 1,96$ . Hal ini berarti, apabila *Trust* pada pimpinan meningkat, maka semakin tinggi pula *Employee Engagement* begitu pula sebaliknya, semakin menurun *Trust* pada pimpinan maka semakin rendah pula *Employee Engagement*, selanjutnya Dyah Ratri I. Hayuningtyas, Avin Fadilla Helmi (2015) menerangkan Kepemimpinan autentik tidak berkorelasi dengan *work engagement* dan Fredi Susanto, Gabrielle Suryamarchia, Deborah C. Widjaja (2014) menyimpulkan Kepemimpinan mempengaruhi *employee engagement* di hotel ibis style di Surabaya.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu menjelaskan berbagai hasil penelitian yang berbeda-beda, maka penulis penting melakukan penelitian kembali apakah akan mendukung atau menolak penelitian terdahulu atas fenomena yang

ada, maka penulis mengambil tema penelitian mengenai “**Analisis Pengaruh *Self Efficacy*, Kepercayaan Dan Kepemimpinan Autentik Terhadap *Employee Engagement* Pegawai Puskesmas Pakis Aji Jepara**”.

## **1.2. Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup dalam suatu penelitian sangat penting karena luasnya masalah dan keterbatasan kemampuan peneliti. Pembatasan ruang lingkup ini dimaksudkan agar masalah yang diteliti dapat dianalisa secara seksama dengan dititikberatkan *employee engagement* pegawai Puskesmas Pakis Aji Jepara. Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lokasi penelitian yang akan dilakukan peneliti adalah di Puskesmas Pakis Aji Jepara, dengan menggunakan responden dari pegawai Puskesmas Pakis Aji Jepara”.
2. Luas lingkup variabel terikat yang diteliti adalah *employee engagement* dan variabel bebasnya adalah *self efficacy*, kepercayaan dan kepemimpinan autentik.
3. Obyek yang diteliti pada pegawai Puskesmas Pakis Aji Kabupaten Jepara.

## **1.3. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latarbelakang masalah tersebut, dapat diketahui rendahnya *employee engagement* pegawai Puskesmas Pakis Aji Jepara dengan merujuk data yang ditampilkan dalam subbab sebelumnya. Kemudian berdasarkan kajian hasil penelitian terdahulu maka disusun pertanyaan sebagai berikut:



1. Apakah *Self Efficacy* berpengaruh terhadap *employee engagement* pegawai Puskesmas Pakis Aji Jepara?
2. Apakah kepercayaan berpengaruh terhadap *employee engagement* pegawai Puskesmas Pakis Aji Jepara?
3. Apakah kepemimpinan autentik berpengaruh terhadap *Employee Engagement* pegawai Puskesmas Pakis Aji Jepara?
4. Apakah *self efficacy*, kepercayaan dan Kepemimpinan Autentik berpengaruh terhadap *employee engagement* pegawai Puskesmas Pakis Aji Jepara?

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

Tujuan penelitian adalah atau arah atau sasaran yang ingin dicapai setelah kegiatan penelitian selesai dilaksanakan. Adapun tujuan penelitian ini dengan judul *self efficacy*, kepercayaan dan Kepemimpinan Autentik berpengaruh terhadap *employee engagement* pegawai Puskesmas Pakis Aji Jepara adalah:

1. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh *self efficacy* berpengaruh terhadap *employee engagement* pegawai Puskesmas Pakis Aji Jepara.
2. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh kepercayaan berpengaruh terhadap *employee engagement* pegawai Puskesmas Pakis Aji Jepara.
3. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh kepemimpinan autentik berpengaruh terhadap *employee engagement* pegawai Puskesmas Pakis Aji Jepara.

4. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh *self efficacy*, kepercayaan dan kepemimpinan autentik berpengaruh terhadap *employee engagement* pegawai Puskesmas Pakis Aji Jepara.

### 1.5. Manfaat Penelitian

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat sebagai bahan membentuk konsep-konsep baru tentang sumber daya manusia (SDM) yang berdasarkan fakta khususnya yang berkaitan dengan instansi pemerintah adalah sebagai berikut:

#### 1. Manfaat Teoritis

- a. Sebagai suatu karya ilmiah hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi kemajuan ilmu pengetahuan dibidang manajemen SDM pada khususnya maupun masyarakat luas pada umumnya mengenai *employee engagement*.
- b. Sebagai bahan acuan untuk mengadakan penelitian tentang masalah sumber daya manusia (SDM) dimasa mendatang.

#### 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat memberikan masukan pada perusahaan dalam hal meningkatkan dan mempertahankan *employee engagement* pegawai Puskesmas Pakis Aji Jepara yang diukur dari variabel *self efficacy*, kepercayaan dan kepemimpinan autentik.