

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Merebaknya wabah corona virus disease (Covid-19) pada Desember 2019 di Wuhan, China menjadi negara pertama yang terpapar virus Covid-19. Covid-19 menyebabkan tingginya angka kesakitan dan kematian. Sampai saat ini Covid-19 masih menjadi permasalahan dunia. Pandemi Covid-19 mempunyai pengaruh diberbagai sektor, salah satunya Pendidikan. Interaksi pembelajaran di sekolah biasanya dilaksanakan secara langsung sekarang menjadi tidak bisa dilaksanakan. Salah satu yang dilakukan pemerintah adalah menciptakan kebijakan di bidang Pendidikan yaitu dilaksanakan Pembelajaran Jarak Jauh.

Setiap sekolah pasti mengharapkan memiliki karyawan yang mempunyai kualitas kinerja yang terbaik. Dengan kata lain, jika kinerja karyawan baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya kinerja yang terbaik dari karyawan, setiap sekolah akan dengan mudah mencapai suatu tujuan yang ingin dicapai dan dengan meningkatkan kinerja karyawan, sekolah akan mendapatkan karyawan yang berkualitas. Kinerja yang baik akan membuat sekolah semakin berkembang.

Sekolah perlu mengelola sumber daya manusianya dengan baik dan benar agar dapat bekerja secara optimal dan dapat berkontribusi untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari sekolah. Keberhasilan suatu sekolah dalam meningkatkan kinerja karyawan, tidak terlepas dari upaya positif yang dilakukan sebagai wujud pencapaian tujuan suatu organisasi. Hubungan yang positif antara sekolah dan karyawannya perlu dibentuk agar dapat meningkatkan kinerja karyawan para karyawan. Ketika karyawan mempunyai hubungan baik dengan sekolah, maka karyawan akan memberikan hasil yang terbaik bagi sekolah tersebut. Kinerja dan

employee engagement perlu ditingkatkan agar sekolah semakin berkembang pesat. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja dan *employee engagement* yaitu kompetensi dan motivasi.

Kompetensi adalah suatu kemampuan yang harus ada pada diri seseorang karyawan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan, juga didukung oleh sikap kerja yang diwajibkan dalam pekerjaan tersebut. Kompetensi yang dimiliki karyawan begitu penting bagi sekolah karena kompetensi akan dapat mempengaruhi tingkat *employee engagement* dan kinerja karyawan.

Pemberian motivasi menjadi kebutuhan yang penting bagi karyawan. Karyawan yang merasa semangat dan bergairah dalam bekerja adalah yang memiliki motivasi. Sekolah tempat bekerja para karyawan juga harus memberikan motivasi agar karyawan tidak jenuh dan memberikan efek positif terhadap kinerja karyawan. Ada beberapa hal yang bisa meningkatkan motivasi karyawan misalnya dengan pemberian pujian oleh atasan kepada karyawan teladan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Novelisa P. Budiman, Ivonne S. Saerang dan Greis M. Sendow (2016) yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Hasjrat Abadi Tendean Manado). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Suparno dan Sudarwati (2014) yang berjudul Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen. Berdasarkan Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Suryana H. Achmad (2016) yang berjudul *The Effect of Competency, Motivation and Organizational Culture on the Employee Performance at the Jayakarta Hotel, Bandung, Indonesia*. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa “*competency effect on the employee performance and motivation effect on the employee performance*”.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Prof. Dr. Havidz Aima, Rizki Adam, MM, & Prof. Dr. Hapzi Ali, CMA (2017) yang berjudul *Model of Employee Performance: Competence Analysis and Motivation (Case Study at PT. Bank Bukopin, Tbk Center)*. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa “*Competency effect on the employee performance and Motivation effect on the employee performance.*”

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Miftahul Ainun Naim Basori, Wawan Prahiawan dan Daenulhay (2017) yang berjudul *Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Krakatau Bandar Samudera)*. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sapta Rini Widyawati, I Wayan Sujana dan I Wayan Sukadana (2018) yang berjudul *The Role of Work Motivation in Mediating the Effect Self Esteem and Self Efficacy on Employee Performance at CV. Alam Tanpaka, Denpasar Bali*. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa “*Work motivation no effect on the employee performance.*”

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Yuli Suwati (2013) yang berjudul *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda*. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Pawirosumarto Suharno dan Dara Despinur (2017) yang berjudul *The Impact of Work Motivation and Competence on Employee Performance Through Service Quality in Administratrative Staff of Universitas Negeri Jakarta, Indonesia*. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *“work motivation effect on the employee performance and employee competence no effect on the employee performance.”*

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Hidayat, Alfatih Manggabarani dan Mahendro Sumardjo (2021) yang berjudul *Analisis Kompetensi dan Pengembangan Karir Pegawai dengan Employee Engagement sebagai Intervening dalam Peningkatan Kinerja ASN Kecamatan di Wilayah Kota Depok*. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap *employee engagement*.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Aditia Rachmatullah, Ade Irma Susanty dan Arif Partono (2015) yang berjudul *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Employee Engagement (Studi kasus di PT. House The House Bandung)*. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap *employee engagement*.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Endayani Fatmasari (2018) yang berjudul *The Effect of Quality of Work-Life and Motivation on Employee Engagement with Job Satisfaction as an Intervening Variable*. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *“Work motivation effect on employee engagement.”*

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Mety Titin Herawaty (2020) yang berjudul *Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompetensi terhadap Employee Engagement PT. Smart Solution Bekasi*. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap *employee engagement*.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Lenny Ch Nawangsari (2019) yang berjudul *Talent Management in Mediating Competencies and Motivation to*

Improve Employee's Engagement. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa " *competence effect on employee engagement and motivation effect on employee engagement.* "

Menurut penelitian yang dilakukan Agnes Wahyu Handoyo dan Roy Setiawan (2017) yang berjudul Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tirta Rejeki Dewata. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Hotner Tampubolon (2016) yang berjudul *The Relationship Between Employee Engagement, Job Motivation and Job Satisfaction Towards the Employee Performance.* Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa " *employee engagement effect on the employee performance.* "

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Chrisbelloni S. Z. Haedar, Greis M. Sendow dan Raymond Kawet (2021) yang berjudul Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini terdapat masalah yang muncul saat Pandemi Covid-19 yaitu di sektor Pendidikan. Pada SD Negeri Bakalan Krajan 01 Malang dan SD Muhammadiyah 01 Malang, pembelajaran menjadi dilaksanakan secara daring atau online. Pada SD Negeri Bakalan Krajan 01 Malang ada pembagian karyawan yaitu guru sebagian masuk di sekolah sekitar 50% dan yang *Work Form Home* (WFH) sekitar 50% kegiatan ini dilakukan secara bergantian setiap harinya. Dan selain itu yang tetap masuk disekolah yaitu atasan (Kepala Sekolah) dan karyawan seperti Tata Usaha, tukang kebun, dan satpam. Sedangkan di SD Muhammadiyah 01 Malang dalam pembagian karyawan yaitu semua guru tidak ada yang masuk di sekolah atau di sebut *Work Form Home* (WFH). Jadi yang masuk di SD

Muhammadiyah 01 Malang ini hanya atasan (Kepala Sekolah) dan karyawan seperti Tata Usaha, tukang kebun, dan satpam.

Berdasarkan uraian di atas dari hasil penelitian terdahulu dan latar belakang masalah, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Employee Engagement dan Kinerja Karyawan (Studi Pada SD Negeri Bakalan Krajan 01 Malang dan SD Muhammadiyah 01 Malang)”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat disimpulkan rumusan permasalahan yang diperoleh :

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap *employee engagement* ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap *employee engagement* ?
3. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
4. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
5. Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang diharapkan sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menjelaskan pengaruh kompetensi berpengaruh terhadap *employee engagement*.
2. Untuk menguji dan menjelaskan pengaruh motivasi berpengaruh terhadap *employee engagement*.
3. Untuk menguji dan menjelaskan pengaruh kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Untuk menguji dan menjelaskan pengaruh motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk menguji dan menjelaskan pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan manfaat untuk sebagai tambahan referensi penelitian selanjutnya khususnya penelitian yang berhubungan dengan *employee engagement* dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan masukan kepada perusahaan untuk meningkatkan *employee engagement* dan kinerja karyawan serta mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap *employee engagement* dan kinerja karyawan.

2. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan mengaplikasikan ilmu pengetahuan khususnya terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya mengenai tema yang sama.