

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pegawai adalah salah satu sumber daya manusia (SDM) yang ada di sebuah organisasi yang mempengaruhi faktor keberhasilan suatu perusahaan itu sendiri. Perusahaan harus dapat mengelola kinerja karyawannya dengan baik, sehingga karyawan perusahaan bisa menghasilkan ke efektifitas kerja di perusahaan tersebut. Suatu keterlibatan karyawan atau yang dapat disebut dengan *employee engagement* adalah salah satu aspek yang juga dapat menunjang efektifitas kinerja karyawan di perusahaan. Menurut peneliti, *employee engagement* kemungkinan dapat meningkatkan pengaruh komitmen pada kinerja karyawan, karena apabila karyawan terikat dengan perusahaannya dengan melakukan semua pekerjaan yang sudah di setuju di awal mereka melakukan kontrak kerja dengan perusahaan dan bahkan dapat melampaui tugas pokok yang sudah di sepakatkan di kontrak kerja. Dengan hal itu berarti dapat dikatakan bahwa karyawan memiliki komitmen yang baik dengan perusahaannya. (Wright, 1992) menyatakan bahwa semakin tinggi komitmen karyawan pada pekerjaannya maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan, yang menuju tingkat penilaian yang tinggi pula. Dapat diketahui juga, menurut (Yupono, 2014) mengatakan bahwa topik *employee engagement* adalah topik yang sedang ramai untuk dibahas oleh perusahaan konsultan dan media bisnis populer dalam tahun belakangan ini.

Selain aspek komitmen yang berhubungan dengan *employee engagement*, CWB diketahui adalah aspek yang dirasa penting untuk dibahas dan dapat menurunkan kesejahteraan perusahaan. CWB (*Counterproductive Work Behavior*) atau perilaku kerja kontraproduktif menurut penelitian sebelumnya seperti (Aquino, Lewis, dan Bradfield, 1999; Jones, 2009; Peterson) menyatakan secara terus-menerus telah

menyebutkan bahwa perilaku kerja negatif seperti CWB dinilai dapat menimbulkan suatu perbuatan negatif yang dapat merugikan pihak perusahaan dan rekan-rekan karyawan yang bekerja bersama oknum CWB. Kontribusi positif dari seluruh pegawai akan menghasilkan pencapaian yang maksimal untuk tujuan yang telah dibuat oleh perusahaan. Penelitian yang rata-rata berfokus kepada karyawan yang mempengaruhi kesejahteraan organisasi mendapatkan perhatian dari para peneliti di bidang perilaku organisasional selama beberapa dekade ini.

Namun menurut (Vardi dan Weitz, 2004 dalam Syaebeni dan Sobri, 2011,) kebanyakan penelitian hanya berfokuskan kepada perilaku positif terhadap organisasi saja, sehingga perilaku negatif karyawan relatif kurang mendapatkan perhatian yang lebih detail untuk diteliti. Padahal, perilaku negatif seharusnya dapat lebih diteliti lebih dalam lagi yang sama halnya dengan meneliti perilaku positif dari seorang karyawan. Hal ini karena perilaku negatif juga dapat membawa dampak yang merugikan perusahaan seperti membahayakan anggota organisasi lainnya dan dapat menimbulkan biaya yang merugikan pihak organisasi. Konsekuensi dari perilaku tersebut dapat menimbulkan kerugian ekonomi, dampak sosial dan psikologis pada perusahaan maupun orang-orang yang ada dalam perusahaan itu sendiri.

Besarnya kerugian dan dampak sosial maupun psikologis yang dapat muncul dalam suatu perusahaan oleh perilaku kerja kontraproduktif yang negatif tersebut yang menyebabkan peneliti dapat menetapkan penekanan dalam *counterproductive work behavior* tetap dianggap penting bagi kalangan akademis maupun praktisi karena dapat bermanfaat bagi perusahaan atau dalam perkembangan ilmu pengetahuan. Menurut (Yupono, 2016) Dalam faktanya, tiada perusahaan yang bebas dari perilaku kerja kontraproduktif yang negatif atau CWB ini. *Counterproductive Work Behavior* atau CWB ini dirasa dapat membawa kerugian besar, tidak hanya bagi organisasi tetapi bagi para karyawan dan pelanggan perusahaan karena CWB bersifat mengancam prospek masa depan, nama



baik perusahaan dan kelanjutan perusahaan tersebut. Dengan begitu menurut peneliti, CWB dapat dirasa sebagai hal yang berlawanan dan negatif bagi *employee engagement* atau yang dapat disebut sebagai keterlibatan karyawan.

Menurut (Khan, 2009; Robinson, 2005; Hewitt Associate, 2004) menyatakan bahwa *employee engagement* atau yang dapat disebut keterlibatan karyawan dapat dipahami sebagai keadaan perasaan yang ada di dalam diri seseorang dan tindakan perilaku terhadap lingkungan kerja tertentu dalam sebuah organisasi. Keterlibatan karyawan secara emosional, fisik, dan pengetahuan akan berhubungan dengan kegiatan kerja. *Employee engagement* merasa mempunyai semangat yang tinggi dan akan mengorbankan tenaga mereka untuk meraih tujuan pekerjaan serta selalu merasa terbawa suasana oleh pekerjaannya (Robinson, D & Hayday.S., 2004, Bakker, 2011).

Penelitian ini dilakukan untuk melihat dan mengamati apakah variabel *employee engagement* berpengaruh pada komitmen dan *counterproductive work behavior* pada kinerja karyawan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Pemerintah Kabupaten (PEMKAB) Malang. Berdasarkan latar belakang yang sudah dijabarkan, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: **“EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN KOMITMEN MAMPU MENINGKATKAN PENGARUH TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIOR SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Pemerintah Kabupaten (PEMKAB) Malang)”**

B. Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka secara terperinci masalah yang di teliti adalah mengenai pengaruh komitmen dan *counterproductive work behavior* dengan variabel yang mendukung yaitu *employee engagement* pada kinerja karyawan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Pemerintah Kabupaten (PEMKAB) Malang.

Dari masalah di atas maka dapat diperoleh rumusan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana komitmen mampu mempengaruhi *counterproductive work behaviour*?
2. Bagaimana *employee engagement* mampu mempengaruhi *counterproductive work behaviour*?
3. Bagaimana komitmen dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Bagaimana *employee engagement* dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
5. Bagaimana *counterproductive work behaviour* dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
6. Bagaimana *counterproductive work behaviour* mampu meningkatkan pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan?
7. Bagaimana *counterproductive work behaviour* mampu meningkatkan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Pemerintah Kabupaten (PEMKAB) Malang adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bahwa komitmen dapat mempengaruhi *counterproductive work behaviour*
2. Untuk mengetahui dan menganalisis *employee engagement* dapat mempengaruhi *counterproductive work behaviour*
3. Untuk mengetahui dan menganalisis bahwa komitmen dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis bahwa *employee engagement* dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

5. Untuk mengetahui dan menganalisis bahwa *counterproductive work behaviour* dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis bahwa *counterproductive work behaviour* mampu meningkatkan pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis bahwa *counterproductive work behaviour* mampu meningkatkan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan.

Manfaat penelitian yang dilakukan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Pemerintah Kabupaten (PEMKAB) Malang adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi Kantor Pemerintah Kabupaten Malang dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.
2. Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang *employee engagement* mampu meningkatkan pengaruh komitmen dan *counterproductive work behavior* pada kinerja karyawan serta dapat dijadikan referensi perpustakaan dan referensi pengembangan penelitian selanjutnya.
3. Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan *employee engagement*, komitmen dan *counterproductive work behavior* terhadap kinerja karyawan.

