BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam lingkup kelembagaan, pemerintah memerlukan peran dari sumber daya manusia yang mana peran ini sangat penting untuk membantu keberhasilan dari suatu kelembagaan pemerintah. Manajemen sumber daya manusia terdiri dari sekumpulan pegawai atau karyawan yang ikut berkontribusi untuk tujuan visi dan misi. Untuk dapat mencapai tujuan keberhasilan perusahaan, tentunya harus meperlihatkan kinerja yang dilakukan oleh pegawai. Sebab, kinerja yang baik akan menentukan keberhasilan organisasi. Hasibuan (2019) menjelaskan bahwa suatu kepantasan untuk karyawan yang berada di dalam suatu organisasi, sebab tanpa keterlibatannya maka tidak terjadi kegiatan (Riska WulanSari, 2022).

Menurut Sinambela, (2017) kinerja karyawan yaitu pelaksanaan penyempurnaan suatu pekerjaan dan pekerjaan sesuai dengan tanggungjawabnya, sehingga dapat mencapai hasil kerja sesuai dengan yang diharapkan. Setiap karyawan berperan penting untuk mencapai tujuan perusahaan dan menciptakan visi misi yang ada di dalam perusahaan. Perusahaan dapat menilai peningkatan kinerja karyawannya dengan melihat hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dari yang sebelumnya. Untuk mencapai target tersebut dibutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang dapat bekerja dengan efektif dan efisien, oleh karena itu pemanfaatan SDM dan kinerja karyawan menjadi salah satu faktor yang sangat menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi atau instansi (Endratno, 2019).

Pemerintah belakangan ini sedang giat melakukan berbagai agenda reformasi birokrasi dalam upaya penyelenggaraan pemerintah yang produktif, efisien, efektif, dan ekonomis. Salah satu instrument tersebut antara lain dengan telah dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Kedudukan Pegawai Negeri Sipil sangat penting dan menentukan keberhasilan dalam mencapai visi dan misi dari pemerintah, karena Pegawai Negeri Sipil merupakan penyelenggara pemerintah dalam mewujudkan cita-cita pembangunan nasional.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Employee Engagement yaitu kontributor yang penting dalam menuju keberhasilan dari institusi (Pilllai, 2013). Keberhasilan akan dapat dicapai apabila pegawai memiliki rasa produktifitas serta rasa kegigihan yang tinggi untuk keberhasilan Instansi. Employee engagement dapat digambarkan dari bentuk tingkat kinerja yang dimiliki oleh karyawan dalam mengerjakan suatu perkerjaan. Menurut Mujiasih (2015), mengartikan employee engagement adalah suatu keadaan dimana manusia merasa dirinya menemukan arti diri secara utuh, memiliki motivasi dalam bekerja, mampu menerima dukungan dari orang lain secara positif, dan mampu bekerja secara efektif dan efisien di lingkungan kerja. Employee engagement adalah komitmen emosisonal karyawan pada organisasi dan tujuannya. Komitmen emosional yang dimaksud karyawan benar-benar peduli tentang pekerjaan dan perusahaan mereka. Mereka tidak bekerja hanya untuk gaji, tetapi bekerja atas nama tujuan organisasi.

Suatu keterikatan, loyalitas dan komitmen juga diperlukan dalam suatu karyawan agar dapat bekerja seacar optimal. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai hal, salah satunya sikap karyawan terhadap pekerjaannya yaitu rasa senang, semangat, niat, nyaman, dan antusias dalam bekerja. *Engagement* menjadi semakin penting kaitannya dengan kinerja karyawan, karena semakin tinggi tingkat keterikatan karyawan, semakin baik kinerja dan pada gilirannya semakin baik kinerja perusahaan (Widjaja, Kristiani, Purnamasari, 2014).

Menurut penelitian Cheema, Akram, Javed (2015) menemukan bahwa karyawan yang terlibat sepenuh hati dan bekerja keras, hal ini dapat menjadi karyawan lebih cerdas dan terampil terhadap organisasi. Mereka juga menyatakan bahwa penelitiannya menunjukkan hubungan yang signifikan antara *employee engagement* dengan pelanggan dan kepuasan karyawan. *Employee engagement* menunjukan pengaruh positif pada kinerja, keteribatan mereka juga memiliki hubungan positif dengan komitmen karyawan (Avolio, 2004).

Penelitian Rima Novriyanti (2019) menyatakan bahwa motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja melalui *employee engagement* sebagai mediator berpengaruh positif dan signifikan. Kedisiplinan pada perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan dengan dilibatkan oleh karyawan. *Employee engagement* adalah hasil dari kondisi pekerjaan yang mendukung, seperti reputasi organisasi sebagai perusahaan yang baik, ketersediaan sumber daya yang dibutuhkan menurut (Titian, 2016).

Dari beberapa penelitian sebelumnnya dalam kasus ini terdapat research gap pada masing-masing variable yang dimana setiap variable memiliki hasil yang berbeda-beda. Riset ini ditunjukkan agar dapat menguji kembali beberapa penyebab yang mempengaruhi disiplin kerja, kinerja karyawan dan juga *employee engagement* yang dapat disimpulkan bahwa:

- a. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, diantaranya hasil penenlitian yang dilakukan oleh Ardiansyah & Artadita, (2021), Muchlisa, (2019) dan Zaini, (2021), memperoleh hasil penelitian bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun berbeda dengan penelitian terdahulu menurut Nelizulfa, (2018), Sanjaya, (2020) memperoleh hasil penelitian bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan atau negative terhadap kinerja karyawan.
- b. Penelitian terdahulu terkait *employee engagement* terhadap kinerja karyawan, diantaranya hasil penelitian yang dilakukan oleh (Suprayitno and Sukir 2007) Sucahyowati & Hendrawan, (2020), Wicaksono & Rahmawati, (2019) memperoleh hasil penelitian bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian terdahulu menurut Munir, (2021), Rahmadela & Asmanita, (2020), Yusuf dkk, (2019), memperoleh hasil penelitian bahwa employee engagement tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (Maulana, 2022).

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUPR) adalah salah satu kelembagaan pemerintah daerah yang bertugas membantu Pemerintah Daerah atau bupati dalam menyelenggarakan tugas urusan Pekerjaan Umum

dan Penataan Ruang sesuai dengan perundang-undangan yang menjadi kewenangan Daerah yang berlaku. Dinas PUPR berada di salah satu daerah di Jawa Timur khususnya Kabupaten Mojokerto hanya saja Kantor Dinas PUPR berada di Kota Mojokerto. Instansi pemerintahan yang berada di sektor lembaga Negara yaitu suatu organisasi yang memiliki legalitas formal, yang di fasilitasi oleh Negara. Bidang Bina Marga merupakan salah satu bidang yang memiliki peranan penting dalam instansi Dinas PUPR tersebut.

Berdasarkan ketentuan Pasal 3 ayat (11) Peratuan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS disebutkan bahwa: "Setiap PNS wajib masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja". Yang dimaksud dengan kewajiban untuk masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja adalah setiap PNS wajib datang, melaksanakan tugas, dan pulang sesuai dengan ketentuan jam kerja serta tidak beada di tempat umum bukan karena dinas. Apabila berhalangan hadir wajib memberitahukan kepada pejabat yang berwenang. Keterlambatan masuk kerja dan / atau pulang cepat dihitung secara kumulatif dan dikonversi 7 1/2 (tujuh setengah) jam sama dengan 1 hari. Dalam memperhatikan kinerja karyawan tentunya juga harus memperhatikan sikap disiplin kerja dari seorang karyawan. Disiplin kerja karyawan dapat dilihat dari presensi kehadiran selama kurun waktu tertentu. (Pramadita, 2015).

Peneliti dalam melakukan pra penelitian dan wawancara pada bulan Januari 2023 kepada beberapa karyawan bidang bina marga DPUPR Kab. Mojokerto yaitu masih terdapat beberapa karyawan yang kurang disiplin kerja dalam waktu kerja, seperti datang terlambat dan beberapa karyawan datang lebih awal hanya untuk melakukan absen pagi. Namun setelah

melakukan absen karyawan tidak mengikuti apel pagi dan tidak langsung menuju ke ruang kerjanya, tetapi melakukan hal-hal yang berkaitan diluar pekerjaan dinasnya sebelum memulai bekerja. Adapun karyawan yang keluar masuk pada saat jam kerja. Kurangnya kesadaran karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sehingga merasa masih memiliki banyak waktu atau menjadi tertunda.

Ini di dukung oleh tabel dibawah ini yang didapatkan dari kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kab. Mojokerto mengenai jumlah absensi karyawan Bidang Bina Marga pada tahun 2022:

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan Tahun 2022

No	Bulan	Jumlah Kary.	Keterangan		Total
I)			Terlambat	Alfa	50
1	Jan	45	という	2	15
2	Feb	45	6	2	10
3	Mar	45	15	0	18
4	Apr	45	13		18
5	Mei	45	12	0	14
6	Jun	45	13		14
7	Jul	45	15	2	18
8	Agu	45	17	2	21
9	Sep	45	19	1	23
10	Okt	45	20	0	23
11	Nov	45	20	3	25
12	Des	45	15	3	19

Sumber: Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kab. Mojokerto Bid. Bina Marga

Dari tabel I.1 diatas, dijelaskan bahwa disiplin karyawan dalam data absensi tahuan yang terjadi pada Bidang Bina Marga (DPUPR) masih kurang baik dengan peningkatan jumlah keterlambatan dan alfa setiap bulannya

Berbagai macam program kerja yang terjadi pada tahun 2022 telah dilaksanakan oleh Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Mojokerto Bidang Bina Marga. Namun dari target kinerja masih terdapat program kinerja yang belum memenuhi sasaran target kinerja. Berikut ini merupakan tabel pengukuran kinerja karyaan yang kurang optimal:

Tabel 1.2 Pelaksanaan Kinerja Tahun 2022

No.	Program kerja yang dilakukan	Target	Realisasi	
14	Penyusunan kajian dan pengumpulan data struktur jalan, rencana dan gambar geometri jalan.	100%	65%	
1	Pembenahan jalan kabupaten	100%	63,15%	
2	Pembuatan jembatan	100%	55%	
3	Terpeliharanya jalan dan jembatan kabupaten kondisi baik	100%	60%	

Sumber: Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kab. Mojokerto Bid. Bina Marga

Berdasarkan tabel 1.2 diatas menjelaskan realisasi pelaksanaan kinerja Bidang Bina Marga Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Mojokerto tidak mencapai target sehingga kinerja menjadi kurang optimal. Program kinerja kurang optimal dikarenakan mencakup terhadap disiplin kerja yang disebakan karena karyawan merasa masih memiliki banyak waktu dalam bekerja sehingga menunda-nunda pekerjaannya. Kondisi ini juga menunjukkan bahwa *employee engagement* atau keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya masih rendah, sehingga perlu adanya rasa

employee engagement yang tinggi. Seharusnya para karyawan dapat bekerja dengan memiliki rasa sukarela atau bersungguh-sungguh dengan mementingkan tugas dan tanggung jawab serta disiplin kerja untuk mencapai suatu tujuan instansi yang lebih baik.

Dari penjelasan diatas masih belum diketahu hubungan antara tingkat *employee engagement* dengan perubahan kinerja karyawan yang terjadi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kab. Mojokerto. Sehingga perlu dilakukannya kajian lebih lanjut terkait pengukuran seberapa besar peran *employee engagement* dalam memediasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang fenomena yang terjadi peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement sebagai Variabel Mediasi" (Studi Kasus Karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Mojokerto).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut:

- 1. Bagaimana tingkat Disiplin Kerja, Employee Engagement, dan Kinerja Karyawan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Mojokerto?
- 2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan?

- 3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara langsung terhadap *Employee*Engagement?
- 4. Apakah *Employee Engagement* berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan?
- 5. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui *Employee Engagement*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian sebagai berikut:

- Untuk mengetahui tingkat Disiplin Kerja, Employee Engagement, dan Kinerja Karyawan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Mojokerto.
- Untuk mengetahui pengaruh langsung Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan,
- 3. Untuk mengetahui pengaruh langsung Disiplin Kerja terhadap *Employee Engagement*.
- 4. Untuk mengetahui pengaruh langsung *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan.
- Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Employee Engagement.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini memberikan manfaat bagi instansi dan bagi peneliti selanjutnya yaitu sebagai berikut:

a. Bagi Instansi

Sebagai masukan terkait fakta yang terjadi di Instansi mengenai disiplin kerja, *employee engagement* dan juga kinerja karyawan, sehingga hasil penelitian tersebut dapat dijadikan sebagai masukan untuk mengembangkan program intansi dan dapat membuat instansi ini dapat menjadi lebih baik dan berkembang.

b. Bagi Peneliti selanjutnya

Diharapakan penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dalam penelitian selanjutnya khususnya penelitian tentang peran mediasi *employee engagement* dalam pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

