

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menghadapi persaingan di era global, organisasi dituntut untuk mampu mengelola organisasi secara efektif dan efisien. Suatu organisasi dalam mencapai tujuannya memerlukan karyawan yang sesuai dan mampu menjalankan tugas yang diberikan oleh organisasi. Sumber daya manusia tidak akan bisa terpisahkan dengan efektivitas suatu organisasi karena keberadaannya menjadi aspek penentu paling utama dalam kesuksesan visi dan misi, sehingga dalam mewujudkan visi misi organisasi harus mampu menyesuaikan sumber daya manusianya terhadap lingkungan yang dinamis (Nur et al., 2021)

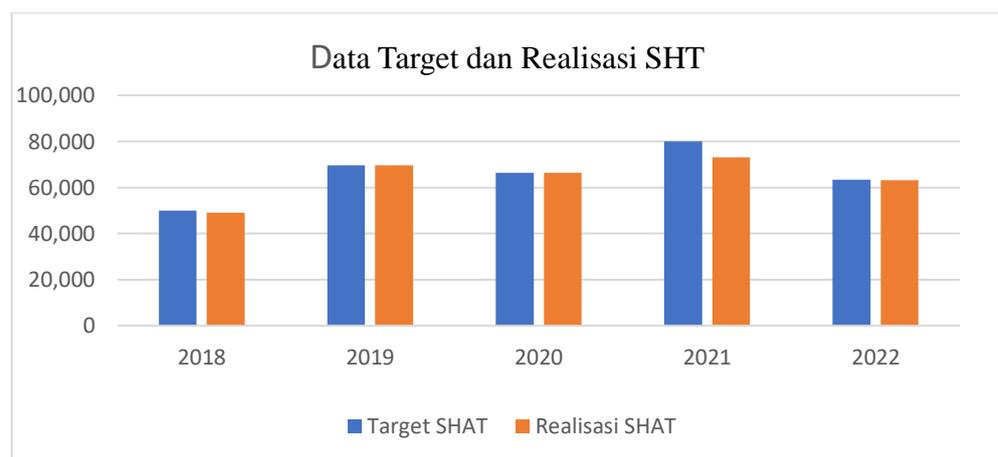
Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja merupakan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai/pai oleh individu atau suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode tertentu (Silaen et al., 2021)

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan (Afandi, 2021; 83-84). Kinerja merupakan salah satu hal yang sangat penting sebagai hasil akhir dari suatu pekerjaan. Untuk itu, terutama organisasi pemerintah harus memperhatikan kinerja karyawan. Organisasi

pemerintah atau instansi pemerintah bertugas melayani masyarakat dengan sebaik-baiknya dan memiliki tujuan menciptakan kemakmuran dan kesejahteraan rakyat dalam rangka mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur.

Salah satu instansi pemerintah yang bertugas melayani masyarakat di bidang pertanahan adalah instansi Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional (ATR/BPN). Instansi ATR/BPN merupakan lembaga pemerintahan non kementerian di Indonesia yang mempunyai tugas membantu presiden dalam mengelola dan mengembangkan administrasi pertanahan baik berdasarkan undang-undang pokok agraria maupun peraturan perundang-undangan lain.

Berdasarkan hasil observasi awal di salah satu instansi ATR/BPN Jl. Raya Singaparna No.54, Cikunir, Kec. Singaparna, Kabupaten Tasikmalaya terdapat permasalahan mengenai kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari data Target dan Realisasi Program SHAT (Sertifikat Hak Atas Tanah) instansi ATR/BPN-Kantor Pertanahan Kabupaten Tasikmalaya:



Sumber : Instansi ATR/BPN Kabupaten Tasikmalaya

Gambar 1. 1
Data Target dan Realisasi SHAT
instansi ATR/BPN Tahun 2018-2022

Dari Gambar 1.1 dapat dilihat bahwa selama 5 tahun kebelakang mengalami fluktuasi antara target dan realisasi yaitu pada tahun 2018 ditargetkan ada 50.000 realisasi yang tercapai yaitu 49.085. Target instansi mencapai realisasi sepenuhnya pada tahun 2019 dan 2020, pada tahun 2019 target dan realisasi yang tercapai adalah 69.500, pada tahun 2020 target dan realisasi yang tercapai yaitu 66.442. Pada tahun 2021 mengalami penurunan, target 80.000 realisasi yang tercapai yaitu 73.069, terdapat peningkatan target dan realisasi pada tahun 2022 target 63.350 realisasi yang tercapai yaitu 63.097 namun tidak memenuhi target yang telah ditentukan. Secara rata-rata perbandingan antara target dan realisasi kinerja karyawan belum sepenuhnya tercapai optimal.

Salah satu hal yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah *empowerment* (Halim, 2022). *Empowerment* adalah upaya yang dilakukan untuk mendorong dan membolehkan seseorang untuk mengambil tanggung jawab secara pribadi dalam meningkatkan atau memperbaiki cara-cara menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kontribusi dalam pencapaian sasaran organisasi (Darmayanti & Yoga, 2024). *Employee empowerment* dapat melatih karyawan untuk mengambil keputusan lebih besar tanpa harus bertanya atau mengacu kepada seseorang yang lebih kompeten atau senior. Melalui pemberdayaan, karyawan akan didorong dan didukung untuk menggunakan keterampilan, kemampuan, dan kreativitas mereka dengan serta dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang mereka lakukan (Utomo, 2019: 2).

Saat karyawan merasa diberdayakan di sebuah perusahaan, mereka merasa bahwa mereka dianggap oleh perusahaan dan akan membuat karyawan lebih terikat

(*engagement*) dengan perusahaan. *Employee engagement* atau keterikatan karyawan merupakan kondisi atau situasi dimana karyawan merasa berpartisipasi terhadap pekerjaannya sehingga dapat berpengaruh langsung terhadap performa karyawannya (Wahyuni & Yuliana, 2023). *Employee engagement* mengacu semangat dalam bekerja, terinspirasi, energik, antusias, gigih, fokus, dan positif, memiliki rasa bangga terhadap pekerjaan, afektif mereka dapat mengarahkan kinerja ke arah mencapai tujuan organisasi. Seorang karyawan yang merasakan adanya keterikatan yang tinggi terhadap pekerjaannya tentu akan bekerja lebih rajin sehingga hal tersebut dapat berpengaruh pada kinerja (Nusannas et al., 2020).

Berdasarkan hasil wawancara terindikasi karyawan sepenuhnya belum memiliki rasa keterikatan terhadap instansi. Mereka cenderung hanya bekerja dengan melakukan kewajiban tanpa memperdulikan keterikatan yang dibangun antar karyawan dengan instansi. Terdapat karyawan yang tidak mampu mengorbankan tenaga serta pikiran untuk kemajuan instansi, kurangnya semangat dalam bekerja, karyawan seringkali merasa jenuh dengan pekerjaan yang dilakukan, kurang antusias dalam bekerja menyebabkan keterlambatan dalam mengumpulkan laporan pekerjaan. Karyawan yang belum maksimal dalam menjalankan semua tugas-tugasnya dapat dikatakan belum terikat terhadap peran tanggung jawabnya dalam organisasi (Siswanti & Pratiwi, 2020).

Sejumlah studi menunjukkan bahwa cara penting untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah fokus pada *employee empowerment*. Semakin optimal *empowerment* seorang karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat (Halim, 2022). Manajer organisasi didorong untuk memperkenalkan program

employee empowerment di organisasi mereka untuk meningkatkan kinerja pekerjaan dan meningkatkan keunggulan kompetitif karyawan (Erastus Yamoah & Afful, 2019). Penelitian terdahulu menyatakan bahwa *employee empowerment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Ikechukwu et al., 2019; Pambi et al., 2023).

Namun terdapat penelitian lain yang menemukan bahwa *employee empowerment* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Bose, 2018; Rahmi et al., 2020). Adanya kesenjangan hasil penelitian (*research gap*) maka diperlukan pemodelan kembali mengenai pengaruh *employee empowerment* terhadap kinerja karyawan dengan menambahkan variabel mediasi yaitu *employee engagement* karena berperan penting dalam memediasi hubungan antara *employee empowerment* terhadap kinerja karyawan (Natrajan et al., 2019).

Berdasarkan penjelasan latar belakang mengenai adanya kesenjangan hasil penelitian terdahulu dan fenomena kinerja karyawan yang tidak sesuai dengan target, maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai **“Pengaruh *Employee Empowerment* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada ATR/BPN – Kantor Pertanahan Kabupaten Tasikmalaya)”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan mengenai pengaruh *employee empowerment* terhadap kinerja karyawan dengan *employee engagement* sebagai variabel mediasi, maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut.

1. Bagaimana *employee empowerment*, *employee engagement*, kinerja karyawan di instansi ATR/BPN – Kantor Pertanahan Kabupaten Tasikmalaya?
2. Bagaimana pengaruh *employee empowerment* terhadap *employee engagement* di instansi ATR/BPN – Kantor Pertanahan Kabupaten Tasikmalaya?
3. Bagaimana pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan di instansi ATR/BPN – Kantor Pertanahan Kabupaten Tasikmalaya?
4. Bagaimana pengaruh *employee engagement* sebagai variabel mediasi dalam hubungan *employee empowerment* terhadap kinerja karyawan di instansi ATR/BPN – Kantor Pertanahan Kabupaten Tasikmalaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. *Employee empowerment*, *employee engagement*, kinerja karyawan di instansi ATR/BPN – Kantor Pertanahan Kabupaten Tasikmalaya?
2. Pengaruh *employee empowerment* terhadap *employee engagement* di instansi ATR/BPN – Kantor Pertanahan Kabupaten Tasikmalaya.
3. Pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan di instansi ATR/BPN – Kantor Pertanahan Kabupaten Tasikmalaya.
4. Pengaruh *employee engagement* sebagai variabel mediasi dalam hubungan *employee empowerment* terhadap kinerja karyawan di instansi ATR/BPN – Kantor Pertanahan Kabupaten Tasikmalaya

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan yang lebih luas. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber referensi dan tambahan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai Pengaruh *Employee Empowerment* Terhadap Kinerja Karyawan dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Mediasi.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh pihak instansi di ATR/BPN – Kantor Pertanahan Kabupaten Tasikmalaya sebagai pengetahuan dan masukan yang dibutuhkan untuk memecahkan masalah dan membuat keputusan mengenai *Employee Empowerment*, *Employee Engagement* dan Kinerja karyawan.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi penelitian

Penelitian dilakukan di Instansi ATR/BPN – Kantor Pertanahan Kabupaten Tasikmalaya, tepatnya di Jl. Raya Singaparna No. 54, Cikunir, Kec. Singaparna, Kabupaten Tasikmalaya, Jawa Barat 46481.

1.5.2 Jadwal penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih 8 bulan, yaitu terhitung sejak bulan November 2023 hingga bulan Juni 2024. Untuk jadwal penelitian dapat dilihat pada Lampiran 1.