

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.LATAR BELAKANG

Dalam era digital sekarang ini persaingan di dunia kerja sangat ketat yang mengharuskan setiap orang untuk mampu bersaing dengan kemajuan teknologi yang sebagian besar menggunakan teknologi digital. Banyak perusahaan dan instansi yang berupaya untuk meningkatkan kualitas para karyawannya dengan berbagai usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Suatu perusahaan akan mencapai kesuksesan melalui karyawan – karyawan yang bukan hanya berkompeten dalam bidangnya masing – masing, namun dituntut juga untuk lebih menguasai bidang teknologi digital karena akan menentukan kinerja mereka di masa yang akan datang nantinya. Selain perkembangan teknologi, perusahaan – perusahaan juga dihadapkan pada situasi karyawan yang multi – generasi sehingga berpengaruh pada kinerja para karyawan, yaitu kinerja karyawan yang terdiri dari lebih dari dua atau lebih generasi , misalnya generasi baby boomers, generasi X, dan generasi Y.

Kinerja adalah suatu keluaran yang dihasilkan dari aktivitas atau pekerjaan dalam menyelesaikan atau membuat sesuatu yang hanya memerlukan tenaga dan ketrampilan pada profesi atau jabatan dalam waktu tertentu. (Wirawan 2012). Oleh karena itu, perlu adanya penilaian kinerja karyawan dengan menggabungkan peran karyawan tersebut selain dalam bidang pekerjaan masing – masing karyawan, tetapi juga dengan sikap perilaku karyawan terhadap perusahaan. Dengan menilai kinerja karyawan melalui isu – isu Sumber Daya Manusia sekarang ini.

Dalam era digital yang bersamaan dengan keberadaan karyawan yang multi-generasional tersebut, *employee engagement* (keterlekatan karyawan) terhadap perusahaan menjadi tantangan yang harus dihadapi oleh perusahaan. Majalah *Swa Online* pada tahun 2016 mengungkapkan bahwa *employee engagement* merupakan merupakan salah satu isu penting yang menjadi topik pembicaraan di dunia Human Resource Management. *Employee engagement* menurut Rustono (2015) mendefinisikan *employee engagement* dapat berupa kerelaan untuk melakukan advokasi atas nama tempat perusahaan, hal ini mencakup kerelaan mempromosikan perusahaannya, membeli bahkan berinvestasi pada perusahaannya. Mengapa dalam era sekarang ini *employee engagement* menjadi masalah penting ? karena adanya kemajuan teknologi informasi yang juga diikuti dengan pergantian generasi manusianya yang didominasi generasi era milenial (generasi Y) yang mempunyai sifat dan sikap yang berbeda dari generasi sebelumnya (generasi baby boomers dan generasi X). Gnerasi milenial yaitu generasi yang mempunyai sifat bebas berekspresi sesuai dengan keinginan mereka serta dikenal juga dengan generasi yang suka pindah – pindah kerja (Kompas 17 Februari 2017). Oleh karena itu, *employee engagement* menjadi masalah penting dalam setiap organisasi perusahaan – perusahaan sekarang ini dan menjadikan perusahaan harus mampu menghadapinya dengan berbagai cara (peningkatan karir, *feedback* dari atasan, meluangkan waktu untuk *ice breaker*, dll) yang membuat karyawan tersebut tidak merasa bosan tau jenuh saat bekerja serta mampu meminimalisir karyawan untuk berpindah perusahaan.

Perusahaan – perusahaan dan instansi – instansi sekarang ini didominasi oleh generasi millennial juga menghadapi masalah lemahnya *organizational citizenship behavior* (perilaku kewargaan) karena pada dasarnya generasi milenial adalah generasi yang tidak suka berada dalam *comfort zone* (zona nyaman) yang mengerjakan pekerjaannya hanya dengan peraturan pekerjaan saja tetapi mereka juga mempunyai karakter bertahan pada apa yang mereka sukai. Berdasarkan fenomena – fenomena yang terdapat dalam Manajemen Sumber Daya Manusia yang sudah dijelaskan sebelumnya maka peran perusahaan atau instansi sangatlah penting untuk mengoptimalkan kinerja para karyawan, perlu disadari bahwa perilaku yang dimiliki karyawan menentukan kinerjanya. Dalam dunia pendidikan, peran seorang guru menjadi hal penting dalam mengembangkan peserta didik menjadi kompetitif dalam bersaing didunia teknologi sekarang ini maka menjadi seorang guru dituntut bukan hanya dalam hal mendidik saja melainkan juga dapat mengikuti kemajuan teknologi digital sekarang ini. Untuk terciptanya *engaged* (terikat) yang optimal maka Instansi – instansi kependidikan dituntut untuk mampu menyediakan fasilitas pendukung bagi tenaga kerjanya dalam mengembangkan kemampuan mereka di bidang teknologi, namun bukan hanya itu saja yang dapat membuat seorang tenaga kerja dengan nyaman tetapi juga faktor lingkungan kerja serta unit pekerjaan yang cocok dengan kemampuan mereka. Pada hari Senin, 23 Juli 2018 peneliti melakukan wawancara dengan Kepala Sekolah SMA Kristen YSKI yaitu Bapak Haryono dimana beliau mengatakan bahwa guru – guru di SMA Kristen YSKI mempunyai rasa tolong menolong yang tinggi terhadap rekan kerjanya karena sering adanya kegiatan kebersamaan sehingga membuat para guru

saling mengenal serta dekat satu sama lain. Seorang tenaga pendidik dapat merasa senang dan nyaman dengan pekerjaannya apabila ia menyukai pekerjaannya dan dapat membantu sesamanya atau rekan kerjanya yang mengalami kesulitan (cuti hamil, cuti melahirkan, tidak masuk karena sakit, dll) dengan sukarela tanpa mengambil keuntungan dari tindakannya tersebut yang dinamakan dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Pada SMA Kristen YSKI yang mempunyai visi yang berkaitan dengan dua persoalan diatas yaitu menjadi Sekolah Menengah Atas yang berperan membentuk insan Kristiani yang unggul di bidang Moral, Pengetahuan dan Teknologi maka para guru dituntut untuk mewujudkan tujuan dari sekolah tersebut dan berdasarkan sumber yang peneliti dapat bahwa guru – guru di SMA Kristen YSKI banyak berkontribusi untuk menjalankan pekerjaannya selain mendidik tetapi juga dituntut untuk menerapkan karakter – karakter kristiani (melayani, membimbing, mentaati peraturan, dll) dengan itu peneliti tertarik untuk meneliti apakah dengan tuntutan menjadi tenaga pendidik yang seperti itu mampu memberikan performa atau kinerja yang optimal bagi guru – guru di SMA Kristen YSKI terutama guru – guru millennial (generasi 1980-2000). Berdasarkan kunjungan ke SMA Kristen YSKI yang peneliti lakukan banyaknya guru – guru pada generasi milenial yang membuat peneliti tertarik juga untuk menelitinya karena hubungan antar guru beda generasi ini dapat terjalin dengan baik apabila satu dengan lainnya saling menerima masukan dari perubahan budaya dari generasi ke generasi, guru – guru di SMA Kristen YSKI Semarang merupakan tenaga pendidik yang mempunyai jam mengajar terjadwal dengan baik. Berdasarkan pengambilan data yang diperoleh ada 50 orang guru di

SMA Kristen YSKI yang terdiri dari 26 orang jumlah guru perempuan dan 24 orang jumlah guru laki – laki. Dalam penelitian ini, peneliti hanya memerlukan guru – guru millenia saja dengan kriteria usia antara 18 sampai 38 tahun.

Dengan demikian, peneliti tertarik untuk mengambil penelitian di SMA Kristen YSKI dengan judul **“Pengaruh *Employee Engagement* dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Guru Millenial di SMA Kristen YSKI Semarang”**.

1.2.Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan dan pembatasan masalah pada penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana deskripsi *Employee Engagement*, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Kinerja Karyawan pada guru – guru milenial di SMA Kristen YSKI Semarang ?
2. Apakah *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru - guru milenial di SMA Kristen YSKI Semarang?
3. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru - guru milenial di SMA Kristen YSKI Semarang?
4. Apakah *Employee Engagement* dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru - guru milenial di SMA Kristen YSKI Semarang?

1.3. Tujuan dan Manfaat

a. Tujuan penelitian

1. Untuk mendeskripsikan *Employee Engagement*, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan Kinerja Karyawan terhadap guru – guru millennial di SMA Kristen YSKI Semarang
2. Untuk mengetahui pengaruh *Employee Engagement* terhadap kinerja Guru - guru millennial di SMA Kristen YSKI Semarang positif dan signifikan
3. Untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap kinerja Guru - guru millennial di SMA Kristen YSKI Semarang positif dan signifikan.
4. Untuk mengetahui pengaruh *Employee Engagement* dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap kinerja Guru - guru millennial di SMA Kristen YSKI Semarang positif dan signifikan

b. Manfaat Penelitian

1. Bagi Praktisi

Dapat menambah pengetahuan mengenai pengaruh *Employee Engagement* dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap kinerja guru – guru Millennial di SMA Kristen YSKI Semarang.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini dapat memberikan masukan bagi peningkatan di bidang manajemen sumber daya manusia, terutama pada *Employee Engagement* karyawan dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang mempengaruhi kinerja dari guru - guru Millennial di SMA Kristen YSKI Semarang

1.4. Sistematika Penulisan

Sistematika penelitian ini dibagi menjadi lima bab yaitu :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat, serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORITIS

Bab ini berisi pembahasan teori yang berkaitan dengan variabel penelitian, penelitian sebelumnya, kerangka berpikir, hipotesis penelitian, dan definisi operasional.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi obyek dan lokasi penelitian, populasi, sampel dan teknik sampling, metode pengumpulan data (jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, validitas dan realibilitas instrumen), analisis data (alat analisis data dan pengujian hipotesis).

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi gambaran umum obyek penelitian, analisis data dan juga pembahasan penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab terakhir ini berisi kesimpulan dan saran dari penelitian yang telah dilakukan.

