

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Organisasi yang baik, dalam perkembangannya pastilah menitik beratkan pada sumber daya manusia (*human resources*) guna menjalankan fungsi dengan optimal, khususnya dalam menghadapi perubahan lingkungan yang terjadi, agar perusahaan tetap bisa mempertahankan keunggulannya dan survive di tengah-tengah persaingan kuat pada saat ini. Kualitas sumber daya manusia di dalam perusahaan dapat dilihat tidak hanya dari seberapa banyak para pegawai mampu berkontribusi dan mampu menyelesaikan semua tugas-tugasnya dengan baik, akan tetapi dapat dilihat seberapa banyak para pegawai memiliki inisiatif tersendiri dalam menyelesaikan pekerjaan lainnya diluar dari *job description*.<sup>1</sup>

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi memainkan peran yang sangat penting sebab keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tidak dapat dilepaskan dari peran pegawainya. Organisasi atau perusahaan dalam melakukan aktivitasnya memerlukan SDM yang berkualitas untuk menghadapi perkembangan dunia bisnis dengan persaingan yang ketat antar perusahaan. SDM merupakan kemampuan potensial yang dimiliki oleh manusia yang terdiri dari kemampuan berfikir, berkomunikasi, bertindak dan bermoral untuk melaksanakan kegiatan yang bersifat teknis maupun manajerial dalam suatu organisasi atau perusahaan.<sup>2</sup>

Fokus Sumber Daya Manusia (SDM) adalah memaksimalkan kontribusi sumber daya manusianya (yang merupakan sumber aktual dari keterampilan, bakat, kecerdasan, kebijaksanaan, dan kemampuan) secara berkesinambungan untuk pencapaian tujuan organisasi. HRD juga memperhitungkan tugasnya untuk memenuhi kebutuhan keseluruhan sumber daya manusia di semua tingkatan dalam suatu organisasi. HRD merupakan strategi terpadu dan proses

---

<sup>1</sup>Rismayanti, "Locus of Control Emotional Intelligence and Work Climate for Organizational Citizenship Behavior Personality at Gorontalo Cultural and Youth Education Office", *Gorontalo Management Research* 2, no. 1 (2019): 31.

<sup>2</sup>Mujati Ardana dan Sriathi, *Perilaku Keorganisasian* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2018), 5.

pengembangan yang terencana untuk pendayagunaan sumber daya manusia secara efektif demi tercapainya tujuan organisasi. HRD juga menanamkan perasaan Tugas adalah milik pegawai dan organisasi adalah milik pegawai.<sup>3</sup>

Perilaku organisasi adalah bidang studi yang menyelidiki bagaimana individu, kelompok, dan struktur mempengaruhi dan dipengaruhi oleh perilaku dalam organisasi. Perilaku mengacu pada apa yang orang lakukan dalam organisasi, bagaimana kinerja mereka, dan apa sikap mereka. Karena organisasi yang dipelajari seringkali merupakan organisasi bisnis, perilaku organisasi sering diterapkan untuk mengatasi masalah tempat kerja seperti ketidakhadiran, pergantian, produktivitas, motivasi, bekerja dalam kelompok, dan kepuasan kerja. Manajer sering menerapkan pengetahuan yang diperoleh dari penelitian perilaku organisasi untuk membantu mereka mengelola organisasi mereka secara lebih efektif.<sup>4</sup>

Keberhasilan suatu organisasi dalam menjawab tantangan-tantangan dan persaingan yang datang ditentukan oleh perilaku pegawai yang menjalankan tugas sesuai dengan deskripsi pekerjaannya. Perusahaan menekankan bahwa perilaku-perilaku kooperatif dan saling membantu yang berada di luar persyaratan formal sangat penting bagi berfungsinya suatu organisasi. Perilaku tambahan di luar deskripsi pekerjaan dalam organisasi sering juga disebut sebagai perilaku organisasional.<sup>5</sup>

*Employee engagement* merupakan faktor penting bagi kesuksesan suatu institusi atau perusahaan dan dapat memberikan *competitive advantage* bagi perusahaan. Pegawai yang memiliki *engagement* yang tinggi, biasanya digambarkan dengan semangat, energi dan loyalitas yang tinggi, serta komitmen dan kebanggaan yang kuat terhadap organisasi (*pride*). Dengan demikian mereka akan menghabiskan waktu lebih lama untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang produktif,

---

<sup>3</sup> Saima Manzoor, “*Human Resource Development Climate and Organizational Citizenship Behavior: A Comparative Study of Banking Industry*”, (Srinagar: University of Kashmir Press, 2015): 16.

<sup>4</sup> Stephens P. Robbins, *What Is Organizational Behaviour?*, (Jakarta: PT Indeks, 2015): 1.

<sup>5</sup> Ni Kadek Nita Suwandewi dan I Gusti Ayu Manuati Dewi, “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Keterlibatan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior”, *E-Jurnal Manajemen UNUD* 5, no. 6 (2016): 3962.

berusaha semaksimal mungkin, dan menyelesaikan pekerjaan lebih banyak. *Employee engagement* tidak hanya berlaku bagi karyawan yang potensial untuk meningkatkan produktivitas mereka, tetapi juga berlaku bagi pegawai yang tergolong dalam potensi yang sedang maupun kurang, dimana mereka dapat bekerja semampu mereka untuk meningkatkan kepuasan pelanggan, reputasi perusahaan dan menciptakan nilai bagi pihak-pihak yang terkait dengan perusahaan.<sup>6</sup>

Keterlibatan sebagai keadaan pikiran yang positif, memuaskan, berhubungan dengan pekerjaan yang dicirikan oleh semangat, dedikasi, dan penyerapan. Pada keterlibatan dengan pekerjaan dan peran pekerjaan, dalam pengaturan terapan ada juga minat dalam keterlibatan dengan organisasi. Dengan demikian, keterlibatan harus dikonseptualisasikan sedemikian rupa sehingga berlaku untuk beberapa target.<sup>7</sup>

Keterikatan kerja adalah sebuah konsep yang telah diperiksa dari berbagai sudut pandang yang berbeda selama dua dekade terakhir. Pendekatan berkisar dari pribadi, pandangan yang berpusat pada pegawai terhadap pendekatan manajerial. Karena keterlibatan telah terbukti memiliki banyak manfaat bagi individu dan organisasi, ada banyak minat untuk mengetahui pendahuluan dari keterlibatan.<sup>8</sup>

Keterlibatan sebagai suatu keadaan memiliki nada afektif yang kuat, berkonotasi, minimal, tingkat keterlibatan yang tinggi (gairah dan penyerapan) dalam pekerjaan dan organisasi (kebanggaan dan identitas) serta energi afektif (antusiasme dan kewaspadaan) dan rasa kehadiran diri di tempat kerja. Keterlibatan perilaku sebagai perilaku adaptif yang dimaksudkan untuk melayani tujuan organisasi, apakah untuk mempertahankan dan melindungi keadaan sekarang yang tetap seperti keadaan sebelumnya dalam menanggapi ancaman

---

<sup>6</sup> Hary Febriansyah dan Henndy Ginting, *Tujuh Dimensi Employee Engagement* (Jakarta: Prenada, 2020), 4.

<sup>7</sup> Marylene Gagne, *The Oxford handbook of Work Engagement, Motivation, and Self-Determination Theory* (New York: Oxford University Press, 2014), 42.

<sup>8</sup> Samsons R Victor dan Umadevi Patil, *Work Engagement and Teacher Autonomy Among Secondary School Teachers* (Hamburg: Anchor Academic Publishing, 2016), 38.

aktual atau yang diantisipasi atau untuk mengubah dan/atau mempromosikan perubahan.<sup>9</sup>

*Employee engagement* adalah tentang bagaimana mencapai tujuan strategis perusahaan dengan menciptakan sumber daya manusia yang berkembang, dan setiap tingkatan mulai dari staf, manajer, maupun eksekutif sepenuhnya diaktifkan dalam pekerjaan mereka sehingga dapat memberikan upaya terbaik. *Employee engagement* juga dapat berarti bagaimana mendorong pegawai ke kinerja terbaik mereka sehingga dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap perusahaan. Dalam hal ini, *employee engagement* menunjukkan perilaku pegawai yang hanya melakukan pekerjaan menjadi melakukan pekerjaan melebihi dari apa yang dituntut dari mereka.<sup>10</sup>

Perilaku keterlibatan pegawai dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan organisasi. Perilaku ini sebenarnya sangat identik dengan budaya bangsa kita yang mengedepankan gotong royong. Juga sangat sesuai dengan ajaran agama Islam yang mengajarkan perilaku ikhlas, yakni beribadah dan bekerja semata-mata karena Allah, tidak ingin mendapat pujian dari orang lain ataupun mendapat imbalan materi.<sup>11</sup>

Teori perilaku keterlibatan pegawai dalam teori modern yang telah dijelaskan, sesuai dengan nilai-nilai yang diajarkan dalam Islam, yaitu nilai-nilai tentang keikhlasan, ta'awun, ukhuwah, mujahadah.<sup>12</sup>

وَإِنَّ لَكُمْ فِي الْأَنْعَامِ لَعِبْرَةً نُّسْقِيكُم مِّمَّا فِي بُطُونِهِ مِنْ بَيْنِ فَرْثٍ  
وَدَمٍ لَبَنًا خَالِصًا سَائِغًا لِلشَّارِبِينَ

Artinya: “Dan sesungguhnya pada binatang ternak itu benar-benar terdapat pelajaran bagi kamu. Kami memberimu minum dari pada apa yang berada dalam perutnya (berupa) susu yang bersih antara tahi dan darah, yang

<sup>9</sup> Marylene Gagne, *The Oxford handbook of Work Engagement, Motivation, and Self-Determination Theory* (New York: Oxford University Press, 2014), 42.

<sup>10</sup> Hary Febriansyah dan Henndy Ginting, *Tujuh Dimensi Employee Engagement* (Jakarta: Prenada, 2020), 4.

<sup>11</sup> Ilfi Nur Diana, “Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Islam”, *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial* 1, no. 2 (2017): 141.

<sup>12</sup> Diana, “Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Islam”, 143.

mudah ditelan bagi orang-orang yang meminumnya.” (QS. an-Nahl: 66).<sup>13</sup>

Ikhlas adalah bersih dari dua sifat yang kotor, yaitu riya’ dan hawa nafsu. Ikhlas bagaikan susu sapi yang nikmat yang diciptakan Allah diantara kotoran dan darah sapi (QS an-Nahl, 16:66), jika susu tercampur dari kotoran atau darah maka susu tersebut menjadi kotor dan tidak dapat dikonsumsi manusia, begitupun ikhlas, jika dalam beramal diwarnai oleh ingin dipuji manusia maka ikhlas itu akan hilang dan tidak diterima oleh Allah.

Manusia diciptakan sesungguhnya hanya untuk menyembah Allah dan beribadah dengan penuh ikhlas. Dalam QS. An-Nisa’(4:146) dijelaskan bahwa orang yang ikhlas dalam beramal akan mendapat pahala yang besar.

إِلَّا الَّذِينَ تَابُوا وَأَصْلَحُوا وَاعْتَصَمُوا بِاللَّهِ وَأَخْلَصُوا دِينَهُمْ لِلَّهِ فَأُولَٰئِكَ مَعَ الْمُؤْمِنِينَ وَسَوْفَ يُؤْتِي اللَّهُ الْمُؤْمِنِينَ أَجْرًا عَظِيمًا

Artinya: “Kecuali orang-orang yang taubat dan mengadakan perbaikan dan berpegang teguh pada (agama) Allah dan tulus ikhlas (mengerjakan) agama mereka karena Allah. Maka mereka itu adalah bersama-sama orang yang beriman dan kelak Allah akan memberikan kepada orang-orang yang beriman pahala yang besar.” (QS. An-Nisa’:146).<sup>14</sup>

Pegawai ikhlas tidak membatasi kuantitas dan kualitas pekerjaannya sebatas nilai gaji yang diterima. Pegawai ikhlas sering kali bekerja lebih lama, lebih serius, lebih banyak dari pegawai lain, karena ingin memberi yang terbaik tanpa mengharapkan imbalan tambahan. Pegawai bahkan akan memberi nilai lebih dari yang diharapkan perusahaan. Pegawai tidak pernah bertransaksi dalam membantu rekan kerja dan bawahannya. Semua dilakukan karena pegawai bisa, karena ingin memaksimalkan potensi yang ada pada dirinya sebagai

<sup>13</sup> Tim Penulis Naskah Al-Qur’an, *Al-Qur’an dan Terjemahannya* (Kudus: Mubarakatan Thoyibah, 2018), 211.

<sup>14</sup> Tim Penulis Naskah Al-Qur’an, *Al-Qur’an dan Terjemahannya*, 73.

bentuk syukur pada Tuhan. Beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja antara lain *self efficacy*, kecerdasan emosional dan *locus of control*.

Keterlibatan kerja adalah tentang cara seseorang mencerminkan dan menganggap bahwa pekerjaannya merupakan hal yang penting atau utama. Selain itu keterlibatan kerja juga merupakan sejauh mana seseorang pegawai terlibat dalam pekerjaannya. Keterlibatan kerja adalah tingkat penginderaan psikologis pegawai dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya di pekerjaannya adalah penting untuk kebaikan dirinya sendiri. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi, pegawai tersebut akan benar-benar serius menangani pekerjaannya dengan demikian dapat mengurangi absensinya, dan dari tingkat pengunduran diri. Sebaliknya jika pegawai yang kurang terlibat dalam pekerjaannya, pegawai tersebut hanya bekerja secara rutinitas.<sup>15</sup>

Meskipun tidak ada konsensus yang jelas sampai saat ini tentang arti keterlibatan, pemeriksaan beberapa definisi yang lebih populer dapat membantu untuk mengidentifikasi elemen intinya. Dalam salah satu definisi paling awal, keterlibatan sebagai pemanfaatan diri anggota organisasi untuk peran pekerjaan mereka; dalam keterlibatan, orang-orang bekerja dan mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, dan emosional selama pertunjukan peran. Sebaliknya, digambarkan pelepasan sebagai pemisahan dari diri dari peran pekerjaan; dalam pelepasan, orang menarik diri dan membela diri secara fisik, kognitif, dan emosional selama pertunjukan peran. Apa yang sangat menonjol dalam definisi ini adalah keterlibatan diri dalam peran pekerjaan. Engagement sebagai keadaan pikiran yang positif, memuaskan, dan berhubungan dengan pekerjaan yang dicirikan oleh semangat, dedikasi, dan penyerapan.<sup>16</sup>

Untuk mengembangkan tim yang terlibat penuh, semua orang di organisasi harus menjadi pemimpin. Ini berarti seluruh tim harus mampu menilai tantangan dan peluang sehari-hari yang muncul

---

<sup>15</sup> Stephen P. Robbins dan Mary Coulter, *Manajemen* (Jakarta: Indeks, 2017), 49.

<sup>16</sup> Peter E. Nathan, dkk, *The Oxford Handbook of Work Engagement, Motivation, and Self-Determination Theory*, (New York: Oxford University Press, 2014): 42.

dengan sendirinya. Apakah ini terjadi atau tidak, sangat berkaitan dengan pendekatan pegawai dalam mengelola pekerjaan.<sup>17</sup> Keterlibatan kerja memiliki dua dimensi. Pertama, *performace*, *self-esteem*, *contingency*, keterlibatan kerja merefleksikan tingkat yang rasa harga diri pegawai dipengaruhi oleh performance kerja. Aspek ini mencakup tentang seberapa jauh hasil kerja seorang pegawai (*performance*) dapat memengaruhi harga dirinya (*self-esteem*). Keterlibatan kerja muncul ketika ada kemungkinan (*contingency*) *performance* yang baik sehingga meningkatkan harga diri seseorang. Kedua, pentingnya pekerjaan bagi gambaran total individu, dimensi ini merujuk pada tingkat sejauh mana pegawai mengidentifikasi diri secara psikologis pada pekerjaan atau pentingnya pekerjaan bagi gambaran diri secara total. Pegawai yang memiliki keterlibatan kerja adalah pegawai yang menganggap pekerjaan sebagai bagian yang paling penting dalam hidupnya.<sup>18</sup>

*Locus of control* merupakan salah satu aspek karakteristik kepribadian yang dimiliki oleh setiap individu dan dapat dibedakan atas *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. Individu yang mempunyai *locus of control* internal yang tinggi percaya bahwa apa yang terjadi pada diri mereka, baik atau buruk, sebagian besar merupakan hasil dari pilihan dan tindakan mereka sendiri. Sedangkan individu yang mempunyai *locus of control* eksternal yang tinggi percaya bahwa apa yang terjadi pada diri mereka disebabkan oleh kekuatan eksternal di luar kendali mereka.<sup>19</sup>

*Locus of control* adalah sifat kepribadian yang menjelaskan persepsi dari mana individu menentukan penyebab peristiwa-peristiwa dalam hidup. *Locus of control* adalah sifat kepribadian seseorang dalam menginterpretasikan kesuksesan dan kegagalan yang dialami berasal dari faktor internal diri atau faktor eksternal. *Locus of control* diartikan sebagai keyakinan

---

<sup>17</sup> Susan Stamm, *42 Rules of Employee Engagement*, (California: Superstar Press, 2012), 13.

<sup>18</sup> Andrew Adi Saputra, dkk, "Analisis Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior di PT Prima Graphia Digital", *Binus Business Review* 4, no. 2 (2017): 899.

<sup>19</sup> Wai Kwan Lau, "The Impacts of Personality Traits and Goal Commitment on Employees' Job Satisfaction", *Business and Economics Journal* 2012, BEJ-59 (2017): 2.

seseorang tentang bagaimana dan dimana peristiwa dirasakan menyenangkan atau tidak menyenangkan, menjadi dasar untuk bertindak. *Locus of control* merupakan cara pandang seseorang dalam menanggapi suatu kejadian yang datang dalam kehidupannya.<sup>20</sup>

*Self efficacy* sebagai derajat keyakinan seseorang akan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya dan mencapai hasil tertentu. *Self efficacy* sebagai keyakinan yang secara signifikan memprediksi perilaku untuk memilih pencapaian tujuan, upaya penyelesaian tugas dan kinerja yang aktual. Teori *self efficacy* baik individu ataupun kolektif memiliki fokus pada keyakinan akan kemampuan dan diaktualkan dengan perilaku atau kinerja yang bertujuan untuk mencapai tujuan.<sup>21</sup>

*Self efficacy* pada individu tergantung pada lingkungan dan kondisi kognitif. Seseorang yang memiliki efikasi diri yang tinggi cenderung lebih percaya diri karena yakin dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Menurut Alwisol, ada dua harapan yang berkaitan dengan efikasi dan harapan. *Self efficacy* atau harapan diri adalah persepsi diri tentang seberapa baik diri dapat berfungsi dalam situasi dan kondisi tertentu. Hal ini juga berkaitan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan untuk melakukan tindakan yang diharapkan. Tindakan yang dilakukan oleh pegawai tidak lain adalah proses hasil lingkungan perusahaan dan juga hasil proses kognitifnya. Hubungan antara perilaku pegawai dengan kondisi perusahaan dan kognisi terdapat pada pegawai. Jika kognisi pegawai menangkap dengan baik lingkungan perusahaan, seperti jika ada pegawai yang berprestasi akan menjadi stimulus bagi pegawai lain untuk dapat berprestasi. Saran dari atasan juga dapat

---

<sup>20</sup> Iwan Restu Ary dan Anak Agung Ayu Sriathi, "Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali)", *E-Jurnal Manajemen* 8, no. 1 (2019): 6995.

<sup>21</sup> Ni Made Sintya Dewi dan I Gede Adnyana Sudibya, "Pengaruh Efikasi Diri terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Keterlibatan Kerja sebagai Variabel Mediasi", *E-Jurnal Manajemen UNUD* 5, no. 11 (2016): 7483.



mempengaruhi pegawai pegawai dengan baik dan berdampak positif terhadap perilaku yang akan dilakukan pegawai.<sup>22</sup>

*Self efficacy* mempengaruhi bagaimana orang merasa, berpikir, memotivasi diri, dan berperilaku. Meskipun pengetahuan dan keterampilan diperlukan, akan tetapi latar belakang pendidikan tidak menjamin kesuksesan seseorang. Dua orang memiliki latar belakang pendidikan yang sama, tetapi mungkin tidak berhasil pada tugas yang sama karena perbedaan dalam tingkat *Self efficacy*nya.<sup>23</sup>

Kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) adalah salah satu faktor yang mempengaruhi hubungan antara manajer dan anggota organisasi. Kecerdasan emosional sebagai serangkaian kemampuan pribadi, emosi, dan sosial yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berhasil dalam mengatasi tuntutan dan tekanan lingkungan. Kecerdasan emosional mengevaluasi orang dengan aspek emosional, yang berkaitan dengan berapa banyak seseorang memiliki kesadaran dan perasaannya sendiri, dan bagaimana mengendalikan serta mengelolanya.<sup>24</sup>

Kepribadian menggambarkan karakteristik yang mengacu pada cara individu menghadapi kehidupan. Kepribadian adalah konsep yang luas dan terintegrasi. Kepribadian adalah seperangkat atribut psikologis yang relatif stabil yang membedakan satu orang dari orang lain. Kemudian, Kepribadian dapat didefinisikan sebagai sifat dan disposisi individu yang bertahan secara relatif yang membentuk pola yang membedakan satu orang dari orang lain. Selanjutnya, Kepribadian adalah organisasi dinamis dalam individu dari sistem psikofisik yang menentukan penyesuaian uniknya terhadap lingkungannya. Argumen lain

---

<sup>22</sup> Muh. Aqso Anfajaya dan Arini Rahayu, “*The Role of Self-Efficacy in Organizational Citizenship Behavior*”, *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, vol. 395 (2020): 108.

<sup>23</sup> Novalia Agustina, “Pengaruh Self-Efficacy dan Locus Of Control terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) X Surabaya”, *Jurnal Ilmu Manajemen* 2, no. 1 (2016): 4.

<sup>24</sup> Suwandewi dan Dewi, “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Keterlibatan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*”, 3963.

Kepribadian didefinisikan sebagai seperangkat karakteristik yang relatif stabil yang mempengaruhi perilaku individu.<sup>25</sup>

Kecerdasan intelektual yang tinggi saja tidak cukup untuk menghantarkan orang menuju sukses. Pengembangan kecerdasan emosional, orang-orang sukses selain memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi tetapi juga memiliki stabilitas emosi, motivasi kerja yang tinggi, mampu mengendalikan stress, tidak mudah putus asa, dan lain-lain. Pengalaman-pengalaman demikian memperkuat keyakinan bahwa di samping kecerdasan intelektual juga ada kecerdasan emosional. Orang yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi adalah mereka yang mampu mengendalikan diri (mengendalikan gejolak emosi), memelihara dan memacu motivasi untuk terus berupaya dan tidak mudah menyerah atau putus asa, mampu mengendalikan dan mengatasi stress, mampu menerima kenyataan.<sup>26</sup>

*Fenomena gap* yang melatarbelakangi penelitian ini yaitu adanya perilaku pegawai yang kurang optimal. Hal ini terlihat dari hasil pengamatan peneliti dan laporan absensi pegawai Dinas Sosial P3AP2KB Kudus, dimana masih ada beberapa pegawai yang melakukan tindakan-tindakan yang kurang mematuhi aturan seperti datang terlambat masuk kerja dan tidak melakukan absensi pada jam sebelum bekerja (07.00 – 07.30) maupun pada jam setelah bekerja (16.30 – 17.00). Seperti terlihat pada tabel 1.1.

**Tabel 1.1 Absensi dan Keterlambatan Pegawai Caturwulan Pertama (Januari – April) 2020**

Bulan	Jumlah Pegawai	Sakit		Ijin		Terlambat	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
Januari	147	2	1.4%	24	16.3%	12	8.2%
Februari	147	4	2.7%	21	14.3%	15	10.2%
Maret	147	4	2.7%	40	27.2%	14	9.5%
April	147	5	3.4%	31	21.1%	23	15.6%

Sumber: Dinas Sosial P3AP2KB Kudus, 2020.

<sup>25</sup> Ajat, dkk, “*The Effect of Personality, Self Efficacy and Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior of Vocational High Schools Teachers*”, *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, vol 178, (2019):548.

<sup>26</sup> Daniel Goleman, *Working with Emotional Intelligence* (New York: Bantam Books, 2015), 65.

Banyak faktor yang menyebabkan sumber daya manusia (SDM) absen atau tidak masuk kerja, seperti sakit, upacara agama, upacara adat, alasan penting (anak, istri, orang tua, mertua sakit), lalu lintas macet, dan kecelakaan di jalan. Dengan perkataan lain bahwa dari sekian banyak alasan pegawai tidak masuk kerja dapat dibedakan menjadi dua, yaitu absen karena suatu keadaan yang tidak dapat dihindarkan dan absen karena merosotnya disiplin dan moral kerja pegawai. Tinggi rendahnya tingkat absensi pegawai berpengaruh terhadap pencapaian target produksi pegawai. Semakin tinggi tingkat absensi pegawai, semakin sulit pencapaian target produksi. Keadaan ini tentu sangat merugikan organisasi, karena pada akhirnya dapat menurunkan produktivitas organisasi.

Terdapat *research gap* pada penelitian yang menguji pengaruh *self efficacy* dan kecerdasan emosional terhadap keterlibatan kerja dengan *locus of control*. Hasil penelitian Ardi, dkk<sup>27</sup>, Ari dan Sriathi<sup>28</sup>, Dewi dan Sudibya<sup>29</sup> serta Agustina<sup>30</sup> menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap keterlibatan kerja, namun hasil penelitian Amalia dan Budiono<sup>31</sup> menunjukkan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap keterlibatan kerja. Hasil penelitian Gunawan, dkk<sup>32</sup>, Ibrahim<sup>33</sup> serta Ulfa dan Anis<sup>34</sup> menunjukkan bahwa kecerdasan

---

<sup>27</sup> Venna Trilolita Putri Ardi, dkk, “Pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Employee Engagement* dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya)”, *Jurnal Administrasi Bisnis* 52, no. 1 (2017): 163.

<sup>28</sup> Ary dan u Sriathi, “Pengaruh *Self efficacy* dan *Locus of control* terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali)”, 7.

<sup>29</sup> Ni Made Sintya Dewi dan I Gede Adnyana Sudibya, “Pengaruh Efikasi Diri terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Keterlibatan Kerja sebagai Variabel Mediasi”, *E-Jurnal Manajemen UNUD* 5, no. 11 (2016): 7473.

<sup>30</sup> Agustina, “Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) X Surabaya”, 4.

<sup>31</sup> Firdha Amalia dan Budiono, “Pengaruh Self-Esteem dan Psychological Well Being terhadap Job Performance melalui Work Engagement pada Karyawan Bank di Kota Surabaya”, *Jurnal Ilmu Manajemen* 9, no. 1 (2021): 42.

<sup>32</sup> Indra Gunawan, dkk, “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi terhadap Keterlibatan Kerja Pegawai Dinas Perkebunan dan

emosional berpengaruh terhadap keterlibatan kerja, namun hasil penelitian Deshwal<sup>35</sup> menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap keterlibatan kerja. Pada variabel *locus of control*, hasil penelitian Ari dan Sriathi<sup>36</sup>, Agustina<sup>37</sup> serta Gucel, dkk<sup>38</sup> menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh terhadap keterlibatan kerja, namun hasil penelitian Laat<sup>39</sup> menunjukkan bahwa *locus of control* tidak berpengaruh terhadap keterlibatan kerja.

Penelitian yang menyatakan bahwa *self efficacy* akan meningkatkan *locus of control* yaitu seperti penelitian Nuraini dan Kristiningsih<sup>40</sup> menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap *locus of control*. Pada variabel kecerdasan emosional berpengaruh terhadap *locus of control*, hasil penelitian Pratama

---

Kehutanan Kabupaten Kutai Kartanegara”, *eJournal Administrative Reform* 2, no. 2 (2016): 1279.

<sup>33</sup> Ibrahim, “Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Organizational Citizenship Behavior melalui Keterlibatan Kerja Perawat Rumah Sakit Umum Anutapura & Rumah Sakit Undata Palu”, *e-Jurnal Katalogis* I, no. 1 (2017): 136.

<sup>34</sup> Nurul Ulfa dan Nashrillah Anis, “Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasional dengan Persepsi Politik Organisasi sebagai Variabel Moderasi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh”, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen* 1, no. 1 (2016): 5.

<sup>35</sup> Shavita Deshwal, “Impact of Emotional Intelligence on Employee Engagement”, *International Journal of Multidisciplinary Research and Development* 2, no. 3 (2017): 255.

<sup>36</sup> Ary dan Sriathi, 7.

<sup>37</sup> Agustina, 4.

<sup>38</sup> Cem Gucel, Ismail Tokmak and Hakan Turgut, “The Effect Of The Locus of Control On Organizational Citizenship Behavior The Mediating Effect Job Engagement: Case Study Of A University”, *Journal of Baskent University* 2, no. 1 (2019): 55.

<sup>39</sup> Fleur de Laat, “The effect of work *locus of control* on the relationship between inclusive leadership and work engagement”, *Master Thesis* (2016): 2.

<sup>40</sup> Dewi Nuraini dan Kristiningsih, “Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Individu dengan dimoderasi Internal Locus of Control (Studi pada Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Surabaya)”, *Seminar Nasional dan Call for Papers* (2021): 109.

dan Wirama<sup>41</sup> menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap *locus of control*.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka peneliti tertarik meneliti masalah **Pengaruh *Self Efficacy* dan Kecerdasan Emosional terhadap Keterlibatan Kerja dengan *Locus of Control* sebagai Variabel Intervening Studi pada Dinas Sosial P3AP2KB Kudus.**

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan, maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap keterlibatan kerja pada Dinas Sosial P3AP2KB Kudus?
2. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap keterlibatan kerja pada Dinas Sosial P3AP2KB Kudus?
3. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap keterlibatan kerja melalui *locus of control* pada Dinas Sosial P3AP2KB Kudus?
4. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap keterlibatan kerja melalui *locus of control* pada Dinas Sosial P3AP2KB Kudus?

## C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap keterlibatan kerja pada Dinas Sosial P3AP2KB Kudus.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap keterlibatan kerja pada Dinas Sosial P3AP2KB Kudus.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap keterlibatan kerja melalui *locus of control* pada Dinas Sosial P3AP2KB Kudus.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap keterlibatan kerja melalui *locus of control* pada Dinas Sosial P3AP2KB Kudus.

---

<sup>41</sup> I Made Indra Pratama dan Dewa Gede Wirama, “Locus of Control Pemoderasi Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Emosional, dan Spiritual pada Keputusan Etis Konsultan Pajak”, *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 7, no. 2 (2018): 339.

#### D. Manfaat Penelitian

Manfaat baik secara praktis maupun teoritis yang bisa diperoleh dari penelitian ini antara lain :

##### 1. Manfaat Teoritis

Dari penelitian ini diharapkan dapat memperkuat penelitian sebelumnya dan teori-teori mengenai kepribadian, macam-macam *self efficacy*, kecerdasan emosional, keterlibatan kerja dan *locus of control*. Serta dapat menjadi referensi tambahan dalam bidang perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia untuk penelitian selanjutnya.

##### 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk organisasi dapat memiliki pengetahuan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya perilaku keterlibatan kerja pada pegawainya. Diharapkan setelah memperoleh pemahaman tersebut organisasi dapat menemukan strategi yang cocok untuk mengembangkan perilaku keterlibatan kerja pada pegawainya.

#### E. Sistematika Penulisan Tesis

Sistematika penulisan tesis atau penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran serta garis-garis besar dari masing-masing bagian atau yang saling berhubungan, sehingga nantinya akan diperoleh penelitian yang sistematis dan ilmiah. Berikut adalah sistematika penulisan tesis yang akan penulis susun:

##### 1. Bagian pendahuluan

Bagian pendahuluan ini berisikan halaman judul, halaman pengesahan, pernyataan keaslian tesis, abstrak, halaman motto, halaman persembahan, pedoman transliterasi Arab-Latin, kata pengantar, halaman daftar isi, daftar tabel dan daftar gambar.

##### 2. Bagian isi

Bagian isi terdiri dari 6 Bab yaitu pendahuluan, landasan teori, metode penelitian, hasil penelitian dan pembahasan serta penutup.

###### BAB I : Pendahuluan

Bab I berisi tentang tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan tesis.

###### BAB II : Landasan Teori

Bab II berisi landasan teori yang berisi tentang teori-teori yang digunakan dalam penyusunan tesis meliputi teori *self efficacy*, kecerdasan emosional, keterlibatan kerja dan *locus of control*, hasil penelitian sebelumnya, kerangka berpikir, serta hipotesis penelitian. Landasan teori ini digunakan sebagai landasan berfikir untuk melaksanakan penelitian dan digunakan sebagai pedoman dalam melaksanakan penelitian.

#### BAB III : Metode Penelitian

Bab III berisi tentang jenis dan pendekatan penelitian, populasi dan sampel, identifikasi variabel, variabel operasional, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

#### BAB IV : Hasil Penelitian

Bab IV berisi tentang gambaran umum obyek penelitian, penyajian data responden, hasil pengolahan data guna menjawab pertanyaan penelitian yang telah ditetapkan dalam rumusan masalah yang didukung dengan data yang akurat serta implikasi penelitian.

#### BAB V : Pembahasan

Bab V berisi tentang pemikiran dan pendapat dari para ahli dan peneliti berdasarkan hasil pengolahan dan data penelitian.

#### BAB VI : Penutup

Bab VI berisi tentang kesimpulan penelitian serta rekomendasi atau saran penelitian.

3. Pada bagian akhir terdiri dari daftar pustaka yakni buku-buku yang digunakan sebagai rujukan dalam penulisan tesis, lampiran-lampiran yang mendukung isi tesis serta daftar riwayat hidup.