

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor penting serta kunci kesuksesan bagi perusahaan karena perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten terutama di era globalisasi saat ini. Sumber daya manusia juga salah satu aset terpenting bagi perusahaan. Sumber daya manusia yang ada juga perlu dikelola dan dibina agar merasa puas melakukan pekerjaannya sehingga dapat memberikan kontribusi bagi kinerja dan kemajuan perusahaan.

Perusahaan harus meningkatkan kepuasan kerja pegawainya agar kinerja pegawai dapat maksimal. Pegawai yang diharapkan dalam suatu organisasi pemerintahan adalah pegawai yang produktif dan cekatan dalam melaksanakan tugas pemerintahan, sehingga pegawai harus dimanfaatkan secara optimal agar kehadirannya dapat dirasakan dan berguna bagi organisasi.

Untuk mencapai tujuan organisasi, organisasi sangat bergantung pada pegawai dalam mengembangkan kemampuan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku. Hal ini diharapkan agar produktivitas para pegawai bisa semakin tinggi, pegawai memiliki kecermatan saat melaksanakan tugas, serta kerjasama antar berbagai unit kerja yang melaksanakan aktivitas yang berbeda.

Dalam suatu organisasi pemerintahan, pegawai merupakan kunci untuk mencapai tujuan instansi pemerintah dalam membantu tugas-tugas pemerintahan. Pegawai yang diharapkan dalam suatu organisasi pemerintahan adalah pegawai yang produktif dan cekatan dalam melaksanakan tugas pemerintahan, sehingga pegawai harus dimanfaatkan secara optimal agar kehadirannya dapat dirasakan dan berguna bagi organisasi.

Salah satu aspek yang memengaruhi produktivitas pegawai yakni *self efficacy* dan kepuasan kerja pegawai. Perkembangan *self efficacy* disamping ditentukan oleh keberhasilan dan kegagalan yang telah dilakukan juga ditentukan oleh kesalahan dalam menilai diri. Apabila dalam kehidupan sehari-hari yang selalu diingat adalah penampilan yang kurang baik, maka kesimpulan tentang *self efficacy* akan rendah. Sebaliknya, meskipun kegagalan sering dialami tapi secara terus menerus selalu berusaha meningkatkan prestasi maka *self efficacy* akan meningkat.

Keyakinan atau *self efficacy* bisa pengaruhi opsi pilihan suatu tindakan yang akan dilakukan, besarnya usaha dan ketahanan ketika berhadapan dengan hambatan atau kesulitan. Individu dengan *self efficacy* yang besar memilih melakukan usaha lebih besar serta pantang menyerah untuk menciptakan suatu tujuan organisasi yang diinginkan.

Faktor yang mendorong pegawai untuk bekerja adalah ukuran *self efficacy* mereka sendiri. Keyakinan pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas yang dilakukan untuk kesuksesan yang optimal. Dalam kehidupan sehari-hari, *self efficacy* membimbing kita untuk memilih cita-cita yang menantang dan tetap bertahan dalam menghadapi kesulitan. Ketika masalah muncul *self efficacy* yang kuat mendorong pekerja untuk tetap tenang serta mencari pemecahan dari pada merenung kekurangan mereka.

Keberkaitan kepuasan kerja antara lain erat dengan sikap pegawai terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan, rekan kerja. Interaksi sosial diantara rekan kerja dan atasan melalui komunikasi yang efektif menciptakan kepuasan kerja dan tumbuh rasa memiliki terhadap organisasi. Rasa memiliki ini sangat penting karena membuat komitmen yang tulus dari pekerjanya. Sebaliknya komunikasi tidak efektif karena masalah pribadi, daya saing antar pegawai, tidak adanya kemauan atasan untuk memahami, mendengar, mengakui pendapat atau pencapaian pegawai menyebabkan ketidakpuasan kerja.

Kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya sangat penting bagi keberhasilan perusahaan. Kinerja pegawai yang baik ditandai dengan kualitas dan kuantitas yang baik dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan oleh pimpinan secara tepat waktu dan dapat mencapai setiap tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Self efficacy adalah keyakinan atau kepercayaan diri seseorang terhadap kemampuannya untuk mengerjakan tugas, mencapai tujuan atau mengatasi rintangan. *Self efficacy* seseorang menentukan seberapa besar usaha yang dikeluarkan dan seberapa individu bertahan menghadapi rintangan dan pengalaman menyakitkan. Semakin kuat persepsi *self efficacy*, semakin kuat dan gigih upaya mereka. *Self efficacy* berperan dalam membantu pegawai agar bisa bekerja dengan sebaik-baiknya dan mencapai kepuasan kerja yang lebih besar.

Kemudian pengertian yang memengaruhi kinerja pegawai selanjutnya adalah kepuasan kerja. Kepuasan Kerja adalah perilaku positif pegawai, termasuk perasaan dan perilaku terhadap pekerjaan lewat evaluasi salah satu pekerjaan sebagai menghargai dalam menggapai salah satu nilai penting pekerjaan. Serta sejauh mana pegawai merasakan puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja mendorong kinerja, sehingga pegawai yang puas dapat menghasilkan hasil yang baik. Kepuasan kerja disebabkan oleh kinerja maka pekerja dengan kinerja yang baik dapat memperoleh kepuasan.

Untuk bisa mengoptimalkan pelayanan yang berkualitas dibutuhkan *self efficacy* dari pegawai dalam bekerja yang nantinya bisa memengaruhi kinerja yang dihasilkan. Tidak hanya *self efficacy* pegawai, kepuasan kerja pula sangat dibutuhkan untuk bisa menggapai kinerja yang diharapkan di tempat penelitian sehingga akan mewujudkan pelayanan yang maksimal.

Dari hasil wawancara dan observasi maka diketahui bahwa fenomena mengenai *self efficacy* pada Kantor Kecamatan Kelapa Dua Tangerang ini yakni diketahui terkadang masih adanya beberapa pegawai yang merasa bahwa mereka kurang percaya diri saat banyaknya tugas yang menumpuk untuk dikerjakan dan

seperti tugas yang batas waktu pengerjaannya terbatas, juga kurangnya adanya perhatian dari atasan dan kurangnya komunikasi yang transparan antar sesama pegawai yang bisa menyebabkan turunnya rasa *self efficacy* pada pegawai.

Kemudian persoalan lainnya yakni *self efficacy* pegawai tidak bersedia atau jarang melakukan pekerjaan yang susah, sedangkan pekerjaan yang sulit atau sukar serta spesifik hendak senantiasa menghantar ke kinerja yang lebih besar, sering gagal ataupun kerap melihat orang lain gagal dalam melakukan pekerjaan yang sulit serta kurang percaya diri atau dengan kata lain pegawai kurang *self efficacy*. Hal tersebut diatas yang menimbulkan kinerja pegawai yang tidak sesuai dengan harapan instansi.

Fenomena kepuasan kerja pada Kantor Kecamatan Kelapa Dua Tangerang yakni masih adanya beberapa pegawai yang terkadang merasa adanya ketidakpuasan dalam menyelesaikan pekerjaannya terutama saat pekerjaannya sedang menumpuk atau saat ada tugas yang batas waktu pengerjaannya terbatas. Akibat kurangnya kepuasan kerja pada pegawai maka para pegawai pun pada akhirnya kurang menyenangkan pekerjaannya, kurang mencintai pekerjaannya, kurangnya moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja yang menurun. Dari pemaparan diatas bahwa kepuasan kerja dan *self efficacy* ini bisa berdampak pada Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Kelapa Dua Tangerang yang dimana dapat mengakibatkan turunnya performa atau kualitas dan kuantitas dari kinerja para pegawai.

Berdasarkan deskripsi diatas, permasalahan yang terjadi di Kantor Kecamatan Kelapa Dua Tangerang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini dan bertujuan ingin mengukur dan mengkaji dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh *Self Efficacy* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Kelapa Dua Tangerang”**.

1.2 Pembatasan Masalah

Untuk mendapatkan arah pembahasan yang lebih baik, mengefisiensikan waktu yang tidak cukup banyak, lebih fokus pada pokok permasalahan dan supaya tujuan penulisan karya ilmiah ini dapat dicapai, maka penulis akan membatasi ruang lingkup permasalahan pada ruang lingkup permasalahan pada Pengaruh *Self Efficacy* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Kelapa Dua Tangerang

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, adapun rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kelapa Dua Tangerang?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kelapa Dua Tangerang?
3. Apakah *self efficacy* dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kelapa Dua Tangerang?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, adapun tujuan penelitian yang diangkat dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kelapa Dua Tangerang
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kelapa Dua Tangerang
3. Untuk menganalisis pengaruh *self efficacy* dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kelapa Dua Tangerang

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat atau kegunaan hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi beberapa pihak diantaranya yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi sarana bagi peneliti untuk mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan, khususnya ilmu yang berkaitan dengan bidang kajian manajemen sumber daya manusia. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi pengembangan teori-teori manajemen sumber daya manusia yakni teori tentang *self efficacy* dan kepuasan kerja serta kinerja pegawai.

2. Bagi Pihak Kantor Kecamatan Kelapa Dua Tangerang

Sebagai sarana menjadi bahan masukan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai, yang nantinya akan berpengaruh positif terhadap kinerja. Karena kepuasan akan meningkatkan kinerja yang lebih baik yaitu peningkatan produktivitas pegawai

3. Bagi Penulis

Sebagai sarana menambah pengetahuan pemikiran dan menerapkan ilmu yang diperoleh di Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Jakarta

