

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia adalah modal dan aset yang penting di perusahaan guna mendukung jalannya suatu perusahaan. Organisasi perusahaan tidak akan berjalan dan tumbuh dengan baik, tanpa didukung sumber daya manusia yang handal dan kompeten. Dalam persaingan dibidang ekonomi saat ini, setiap perusahaan berupaya dan di tuntut untuk memperoleh sumber daya manusia yang tepat dan berkompoten guna mendorong kesuksesan usaha mereka sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Pengelolaan sumber daya manusia harus mendapat perhatian lebih oleh perusahaan sehingga organisasi mampu mencapai visi misi dan tujuan perusahaan dengan efektif (Halisa, 2020).

Menurut (Nurcholiq, 2018) sumber daya manusia adalah suatu proses yang dilalui mulai dari perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia, serta motivasi yang diberikan kepada sumber daya itu. Sedangkan menggerakkan sumber daya lainnya adalah usaha memaksimalkan penggunaan sumber daya yang ada atau menggerakkan elemen-elemen organisasi untuk melakukan semua aktivitas-aktivitas yang telah direncanakan.

Manajemen sumber daya manusia juga memegang peran penting dalam menjalankan strategi perusahaan. MSDM merupakan pengalokasian sumber daya secara tepat guna sesuai bisnis strategi yang telah ditentukan. Apabila strategi bisnis telah ditentukan, namun sumber daya manusia tidak dirancang dan dikelola dengan

baik, maka akan menyebabkan ketimpangan dalam perusahaan. Jadi, strategi bisnis, struktur organisasi, dan MSDM harus dijalankan dengan selaras untuk mencapai tujuan perusahaan (Suhariyanto et al., 2020).

Keterikatan pegawai merupakan sikap positif pegawai dan organisasi (komitmen, keterlibatan dan keterikatan) terhadap nilai-nilai budaya dan pencapaian keberhasilan perusahaan (Tyas & Nurhasanah, 2019)

Keterikatan juga dianggap sebagai keadaan pikiran positif karyawan yang berhubungan dengan pemenuhan kerja, yang memiliki ciri – ciri, semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan absorpsi (*absorption*)(Tyas & Nurhasanah, 2019).

Keterikatan pegawai atau keterikatan karyawan adalah karyawan yang sepenuhnya terhubung baik secara fisik, kognitif, maupun emosi dengan memiliki peran pekerjaan mereka keterikatan pegawai dapat didefinisikan sebagai tingkat komitmen dan keterikatan karyawan yang dimiliki organisasi dan nilai-nilai yang diterapkan dalam organisasi. (Aritonang et al., 2022)

Budaya organisasi adalah tentang kepercayaan, nilai, norma, dan sikap yang mengatur bagaimana anggota organisasi berperilaku dalam kehidupan sehari-hari dalam sebuah organisasi, yang akan mengeksplorasi dampak budaya hierarkis terhadap efektivitas proses knowledge management untuk menentukan bahwa budaya organisasi terdiri dari iklim perusahaan yang secara informal dan diam-diam mendefinisikan bagaimana perusahaan mengembangkan dan menggunakan pengetahuan, sehingga memiliki pengaruh signifikan terhadap kemampuan penciptaan pengetahuan. (Hermanto, 2018)

Menurut (Ningsih & Setiawan, 2019) Budaya Organisasi adalah konstruksi dari dua tingkat karakteristik, yaitu karakteristik organisasi yang kelihatan (*observable*) dan yang tidak kelihatan (*unoservable*). budaya organisasi mempunyai empat indikator yang menentukan kemajuan sebuah organisasi: (1) *Involvement* (Keterlibatan) yakni keterlibatan semua komponen dalam kemajuan organisasi (2) *Consistent* (Konsisten) yakni selalu konsisten dalam nilai dan budaya yang dianutnya (3) *Adaptability* selalu beradaptasi terhadap kondisi zaman yang terus berubah (4) *Mission* (Misi) memiliki tujuan yang jelas dalam melangkah.

Budaya organisasi mengatakan bahwa budaya adalah keyakinan, tata nilai, makna, dan asumsi-asumsi yang secara kolektif di share oleh sebuah kelompok sosial untuk membantu mempertegas cara mereka saling berinteraksi dan mempertegas dalam merespons lingkungan. Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi terdiri dari elemen yang bersifat idealis dan elemen bersifat behavioral. Elemen idealis karena elemen ini tidak mudah berubah karena sudah menjadi ideologi perusahaan. Sedangkan elemen Behavioral rentan terhadap perubahan karena bersinggungan langsung dengan lingkungan eksternal (Hardjadinata, 2020).

Lingkungan kerja menggambarkan suatu hal yang sangat penting dalam pekerjaan yang ada pada suatu lingkungan kerja dan tentunya dapat memengaruhi karyawan dalam menjalankan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Lingkungan kerja segala sesuatu yang bersangkutan dalam memengaruhi kinerja karyawan (Daulay & Hikmah, 2020).

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan menurut [5] lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Yunita & Saragih, 2019).

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegiatan kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain(Rivai, 2019).

Kompetensi adalah mengenai orang, seperti apa dan bagaimana yang dapat mereka lakukan, bukan apa yang mungkin mereka lakukan. Selanjutnya, ditegaskan bahwa inti manajemen kepegawaian lebih berorientasi pada profesionalisme pegawai ASN, yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara jujur, berkompetensi, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan (Komara, 2019).

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi juga dianggap sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk

mentransfer dan mengaplikasikan keterangan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati (Mulia & Saputra, 2021).

Kompetensi merupakan kekuatan melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan yang didasari oleh kemampuan dan tugas relevan yang didorong oleh sikap kerja yang dituntut oleh kegiatan itu dengan standar yang ditetapkan. Istilah kompetensi sendiri memiliki banyak makna, diantaranya: kompetensi adalah seperangkat tindakan intelegen yang penuh tanggung jawab serta harus dimiliki oleh seseorang yang dianggap mampu dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam bidang tertentu (Ismail, 2021).

Self-efficacy merupakan sebuah hasil dari proses kognitif berupa keyakinan, keputusan, atau penghargaan mengenai sejauh mana seorang individu memprediksi ke mampuannya untuk melakukan tugas maupun tindakan tertentu yang diperlukan agar mendapatkan suatu tujuan yang diinginkan (Ramadani & Muhid, 2022).

Self-Efficacy merupakan faktor yang ikut memengaruhi kinerja seseorang dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Kemampuan *self-efficacy* merupakan kepercayaan diri terhadap kemampuan diri sendiri untuk menjalankan tugas. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan *self-efficacy* adalah kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas atau tindakan tertentu untuk mencapai suatu tujuan (Alifia & Rakhmawati, 2018).

Self Efficacy adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tujuan tertentu untuk mengevaluasi diri seseorang terhadap kemampuan atau kompetensi untuk menampilkan tugas, mencapai tujuan dan

mengatasi rintangan. *Self Efficacy* memiliki beberapa dimensi yang mempunyai implikasi penting pada kinerja, artinya *Self Efficacy* bersifat spesifik dalam tugas dan situasi yang dihadapi (Herawati & Sunarto, 2022).

Penelitian sejalan dengan penelitian yang saya lakukan adalah penelitian oleh (Pebriyansyah, 2021) dengan judul Pengaruh Kualitas kehidupan kerja, Budaya Organisasi dan Keterikatan Karyawan Pada Trini Karya Yogyakarta dengan hasil Budaya Organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Trini Karya Yogyakarta.

Penelitian yang dilakukan oleh (Hermanto, 2018) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Orientasi Strategis Terhadap Kinerja Organisasi Melalui Peran Mediasi Knowledge Management (Studi Pada PDAM Di Nusa Tenggara Barat) hasilnya menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung positif dan signifikan dari Knowledge Management terhadap kinerja organisasi; namun tidak ada pengaruh langsung kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan orientasi strategis terhadap kinerja organisasi. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa Knowledge Management adalah variabel mediasi penuh budaya organisasi dan orientasi strategis terhadap kinerja organisasi, namun tidak pada hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Studi et al., 2020) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan Hendra. Menunjukkan hasil penelitian bahwa secara parsial budaya organisasi, pelatihan, dan motivasi memiliki pengaruh

terhadap kinerja. Secara simultan budaya organisasi, pelatihan dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Penelitian oleh (Herawati & Sunarto, 2022) dengan judul Lingkungan Kerja Memoderasi Pengaruh *Self Efficacy* dan Kompetensi Profesional terhadap Pengelolaan Kelas di SMP Negeri Kota Pekalongan. Menunjukkan hasil bahwa (i) *Self Efficacy* tidak berpengaruh terhadap Pengelolaan Kelas, (ii) Kompetensi Profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengelolaan Kelas, (iii) Lingkungan Kerja tidak berpengaruh pada Pengelolaan Kelas, (vi) Lingkungan Kerja memoderasi pengaruh *Self Efficacy* terhadap Pengelolaan Kelas, dan (vii) Lingkungan Kerja tidak memoderasi pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Pengelolaan Kelas.

Penelitian yang dilakukan oleh (Hasi et al., n.d.) Pengaruh Lingkungan Kerja , Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara. Menunjukkan hasil bawah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Penelitian yang dilakukan oleh (Yunita & Saragih, 2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perum Bulog Divre Jawa Barat. Menunjukkan hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja saat ini tergolong baik. kemudian untuk variabel budaya organisasi berpengaruh secara parsial dan signifikan yang dibuktikan melalui hasil uji hipotesis (uji-t) dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,557 > 1,668$) dan nilai signifikan $< 5\%$. Selain itu Lingkungan kerja juga

berpengaruh parsial dan signifikan yang dibuktikan melalui hasil uji hipotesis (uji-t) dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,807 > 1,668$) dan nilai signifikan $< 5\%$. Kemudian budaya organisasi dan lingkungan kerja simultan terhadap produktivitas kerja yang dibuktikan melalui hasil uji hipotesis (uji f) dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($142,287 > 3,14$).

Penelitian (Karir et al., 2020) yang berjudul Dampak Kompetensi Pegawai Dan Promosi Jabatan Terhadap Pengembangan Karir Dan Kinerja Pegawai. Menunjukkan hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir, promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir, kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh tidak langsung antara variabel kompetensi pegawai dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai melalui pengembangan karir.

Penelitian yang dilakukan oleh (Komara, 2019). Kompetensi Profesional Pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) di Indonesia. Menunjukkan hasil kajian menunjukkan bahwa kompetensi dapat dibedakan menjadi dua tipe. Pertama, kompetensi “lembut”, atau jenis kompetensi yang berkaitan erat dengan kemampuan untuk mengelola proses pekerjaan, hubungan antar manusia, serta membangun interaksi dengan orang lain. Contoh

Penelitian yang dilakukan oleh (Ismail, 2021). kompetensi guru zaman now dalam menghadapi tantangan di era revolusi industri 4.0. Menunjukkan Hasil kajian

konsep yang dilakukan oleh peneliti melalui beberapa referensi menyebutkan bahwa kompetensi guru zaman now dalam menghadapi tantangan di era revolusi industri 4.0 adalah *educational competence, competence for technological commercialization, competence in globalization, competence in future strategies, conselor competence.*

Penelitian yang dilakukan oleh (Rokhyati et al., 2019) dengan judul Intervensi keperawatan terhadap *self efficacy* keluarga pasien skizofrenia. Menunjukkan hasil bahwa Hasil berbagai intervensi yang dilakukan menunjukkan perubahan yang bermakna terhadap *self efficacy*. Simpulan perawat perlu mengetahui berbagai intervensi keperawatan terhadap *self efficacy* keluarga untuk meningkatkan kemampuan keluarga dalam merawat dan penerimaan terhadap penderita dengan skizofrenia. Saran perlu dikembangkan intervensi keperawatan untuk lebih meningkatkan *selft efficacy* keluarga antara lain intervensi keperawatan Mindfulness Spiritual Islam.

Penelitian yang dilakukan oleh (Alifia & Rakhmawati, 2018). Kajian Kemampuan *self-efficacy* matematis siswa dalam pemecahan masalah. Menunjukkan hasil bahwa Untuk menumbuhkan *self-efficacy* siswa dalam pemecahan masalah matematika.

Penelitian yang dilakukan oleh (Budiyanto, 2022). Pengaruh *Self Esteem, Self Efficacy*, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Neotekno Nusantara. Menunjukkan hasil bahwa *Self Efficacy*, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karier secara bersama-sama berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Neotekno Nusantara, antara lain menghargai pendapat

orang lain bila ada pertanyaan atau saran yang disampaikan oleh siswa dari kelompok lain.

Dinas Perhubungan Sago berperan penting dalam lalu lintas dan angkutan jalan untuk mengatur transportasi yang beroperasi di lalu lintas seperti angkutan umum atau angkutan khusus baik perusahaan milik pemerintah maupun perusahaan milik swasta yang beroperasi di lalu lintas.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis perlu melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP KETERIKATAN PEGAWAI MELALUI *SELF EFFICACY* PADA DINAS PERHUBUNGAN SAGO”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan kajian-kajian MSDM banyak faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di dinas Perhubungan Sago, maka dapat di identifikasikan masalah sebagai berikut:

1. Budaya organisasi yang kurang baik menyebabkan kerugian dalam jangka panjang terhadap Dinas Perhubungan Sago.
2. Minimnya target yang dilakukan untuk meningkatkan Budaya organisasi Dinas Perhubungan Sago.
3. Budaya organisasi belum sepenuhnya memengaruhi kontribusi pada Dinas Perhubungan Sago.
4. Berapa besar pengaruh Budaya organisasi terhadap Motivasi karyawan di Dinas Perhubungan Sago

5. Adanya tekanan dari atasan yang membuat Karyawan tidak puas terhadap pekerjaannya.
6. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat memengaruhi Absensi Dinas Perhubungan Sago.
7. Masih kurangnya praktik Dilingkungan kerja yang dilakukan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
8. Lingkungan kerja yang tidak nyaman menyebabkan pekerjaan yang tidak maksimal.
9. Kurangnya pengawasan Lingkungan kerja sehingga Absensi tidak sesuai di Dinas Perhubungan Sago.
10. Kurangnya Kompetensi pegawai tidak dapat mencapai target sesuai dengan yang diinginkan.

1.3 Batasan Masalah

Untuk dapat melakukan penelitian secara terfokus, maka peneliti hanya melakukan kajian dengan Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kompetensi Pegawai (X3) sebagai variabel independen atau bebas, Keterikatan Pegawai (Y) sebagai variabel dependen atau terikat, dan *Self Efficacy* sebagai variabel intervening.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar belakang penelitian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Self Efficacy* pada Dinas Perhubungan Sago?

2. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Self Efficacy* pada Dinas Perhubungan Sago?
3. Bagaimana pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap *Self Efficacy* pada Dinas Perhubungan Sago?
4. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Keterikatan Pegawai pada Dinas Perhubungan Sago?
5. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Keterikatan Pegawai Dinas Perhubungan Sago?
6. Bagaimana pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Keterikatan Pegawai pada Dinas Perhubungan Sago?
7. Bagaimana pengaruh *Self Efficacy* terhadap Keterikatan Pegawai pada Dinas Perhubungan Sago?
8. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Keterikatan Pegawai melalui *Self Efficacy* sebagai variabel intervening pada Dinas Perhubungan Sago?
9. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Keterikatan Pegawai melalui *Self Efficacy* sebagai variabel intervening pada Dinas Perhubungan Sago?
10. Bagaimana pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Keterikatan Pegawai melalui *Self Efficacy* sebagai variabel intervening pada Dinas Perhubungan Sago?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan

Adapun Tujuan dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui atau menganalisis seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Self Efficacy* pada Dinas Perhubungan Sago.
2. Untuk mengetahui atau menganalisis seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Self Efficacy* pada Dinas Perhubungan Sago.
3. Untuk mengetahui atau menganalisis seberapa besar pengaruh Kompetensi pegawai terhadap *Self Efficacy* pada Dinas Perhubungan Sago.
4. Untuk mengetahui atau menganalisis seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi terhadap Keterikatan Pegawai pada Dinas Perhubungan Sago.
5. Untuk mengetahui atau menganalisis seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Keterikatan Pegawai pada Dinas Perhubungan Sago.
6. Untuk mengetahui atau menganalisis seberapa besar pengaruh Kompesasi Pegawai terhadap Keterikatan Pegawai pada Dinas Perhubungan Sago.
7. Untuk mengetahui atau menganalisis seberapa besar pengaruh *Self Efficacy* terhadap Keterikatan Pegawai pada Dinas Perhubungan Sago.
8. Untuk mengetahui atau menganalisis seberapa besar pengaruh Buadaya Organisasi terhadap *Self Efficacy* melalui Keterikatan Pegawai pada Dinas Perhubungan Sago.

9. Untuk mengetahui atau menganalisis seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Self Efficacy* melalui Keterikatan Pegawai pada Dinas Perhubungan Sago.
10. Untuk mengetahui atau menganalisis seberapa besar pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap *Self Efficacy* melalui Keterikatan Pegawai pada Dinas Perhubungan Sago.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini sangat berguna baik bagi penulis maupun bagi instansi yang menjadi objek penelitian dan juga pihak yang berkepentingan. Manfaat tersebut antara lain:

1. Bagi penulis

Untuk menambah dan memperdalam kemampuan menghubungkan teori dan fakta yang terjadi selama perkuliahan dan menambah pengetahuan di bidang sumber daya manusia.

2. Bagi perusahaan atau instansi

Penulis mengharapkan dengan dilakukan penelitian ini dapat memberi masukan bagi instansi terkait akan pentingnya Budaya organisasi, Lingkungan kerja dan Kompetensi pegawai melalui *self efficacy* untuk kemajuan perusahaan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai bahan pertimbangan dan perbandingan bagi mahasiswa dan peneliti lain yang ingin meneliti tentang Budaya organisasi, Lingkungan

kerja dan Kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Sago.