

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam suatu organisasi tentu terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut adalah sumber daya manusia didalam organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga dalam sebuah organisasi karna keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.

Setiap organisasi di dalam perusahaan tentu selalu mempunyai tujuan dan menginginkan adanya suatu keberhasilan dalam usahanya. Suatu organisasi, baik pemerintah maupun swasta untuk mencapai tujuannya, harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Tanpa kemampuan yang baik dari pegawai, tujuan yang ditetapkan tidak akan pernah tercapai. Hal ini dapat terjadi karena banyak pegawai yang tidak berusaha maksimal dalam pekerjaannya, sehingga target yang ditetapkan perusahaan tidak tercapai sebagai akibat dari Kinerja Pegawai yang tidak maksimal Kinerja Pegawai berasal.

Dalam hal ini pegawai yang bekerja merupakan salah satu unsur yang harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Kelengkapan dari jumlah dan kualitas dari pegawai akan mempengaruhi

keberhasilan dari Kinerja Pegawai yang berujung pada peningkatan Kinerja Pegawai. Untuk itu pegawai dituntut profesional dalam menjalankan tugasnya.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu kesatuan energi maupun elemen yang penting yang sangat berpengaruh bagi kelangsungan suatu Instansi/Perusahaan dan tak dapat dipisahkan. Suatu Instansi/Perusahaan akan berjalan dengan baik dan sesuai dengan harapan apabila di dalam suatu internal perusahaan terdapat sumber daya manusia yang memiliki tujuan yang sama yaitu berkeinginan untuk meningkatkan kemajuan diri dan meningkatkan kemajuan perusahaan dimana tempat mereka bekerja. Demi meningkatkan itu semua sumber daya manusia harus lebih ekstra dalam bekerja dan memperhatikan segala hal yang berkaitan dengan kemajuan diri dan perusahaan.

Sumber daya manusia yang ingin menciptakan peningkatan dalam diri maupun perusahaan harus melihat beberapa faktor, yaitu yang sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja SDM itu sendiri. Dalam menunjang kinerja sumber daya manusia agar terlaksana dengan baik maka perlu memperhatikan faktor *self esteem*, *self efficacy* dan komitmen kerja. Faktor *self esteem*, *self efficacy* dan komitmen kerja merupakan hal terpenting demi terwujudnya tujuan suatu organisasi perusahaan, jika tanpa adanya *self esteem*, *self efficacy* dan komitmen kerja maka tujuan suatu organisasi perusahaan akan sulit dicapai. Bagi organisasi perusahaan *self esteem*, *self efficacy* dan komitmen kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan akan membuat kelancaran pelaksanaan tugas dengan baik, sehingga akan diperoleh hasil kinerja SDM yang optimal.

Sumber daya manusia memiliki peranan penting bagi setiap perusahaan, karena sumber daya manusia sebagai pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. (Noe, 2018) menyatakan sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting dalam menentukan survival (keberlangsungan), efektivitas dan daya saing perusahaan. Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, jika perusahaan tidak mengelola sumber daya manusia dengan baik maka tujuan perusahaan akan terhambat.

(Pane & Fatmawati, 2017) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Kinerja sangat berarti untuk perusahaan sebab kinerja yang tinggi pasti bisa mengurangi angka absensi ataupun tidak bekerja karena malas, dengan kinerja yang tinggi dari buruh serta Pegawai maka pekerjaan yang diberikan ataupun ditugaskan kepadanya hendak bisa dituntaskan dengan waktu yang lebih singkat ataupun lebih cepat, dengan kinerja yang besar pihak organisasi mendapatkan keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan sebab terus menjadi tidak puas dalam bekerja, terus menjadi tidak bergairah dalam bekerja, hingga terus menjadi besar angka kehancuran, kinerja yang tinggi otomatis membuat Pegawai bakal merasa bahagia bekerja sehingga kecil kemungkinan Pegawai bakal pindah bekerja ke tempat lain, kinerja yang tinggi bisa kurangi angka musibah sebab Pegawai yang memiliki kinerja tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati serta cermat sehingga bekerja cocok dengan prosedur yang ada.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, salah satunya yaitu *self esteem*. Dimana menurut **(Widhiartha & Putra, 2021)**, *self esteem* adalah penilaian individu terhadap dirinya sendiri, dimana hal ini ditunjukkan dengan sikap positif dan negatif dalam melakukan sesuatu.

Dengan adanya *self esteem* seseorang bisa lebih percaya dengan diri sendiri, mencintai diri, menghargai diri, dan menerima kekurangan dan kelebihan diri sendiri. Pentingnya *self esteem* ini membuat kita untuk lebih mensyukuri apa yang dimiliki. Pentingnya *self esteem* ini membuat kita untuk lebih mensyukuri apa yang dimiliki. Tidak membanding-bandingkan diri dengan orang lain juga salah satu bentuk *self esteem*. Kekurangan dan kelebihan diri harus diterima dengan baik. Jika merasa kurang maka samarkan dengan kelebihan yang kamu miliki, tidak perlu malu karena kekuranganmu. Karena pentingnya *self esteem*, kita harus memiliki *self esteem* yang sehat. Kesehatan *self esteem* ini sangat memengaruhi prestasi, relasi kita dengan orang lain, dan rasa puas terhadap diri sendiri. Jika *self esteem* kita tidak sehat, dapat membuat kita menjadi depresi, potensi diri tidak dapat berkembang, bahkan bisa terjerumus ke dalam hubungan yang tidak sehat. *Self esteem* yang terlalu tinggi juga menyebabkan kita tidak bisa mengetahui kesalahan dan belajar dari kesalahan. Bahkan hal ini bisa menyebabkan gejala narsistik dan megalomania.

Selain *self esteem*, *self-efficacy* juga merupakan faktor kinerja pegawai yang dapat mempengaruhinya. Dimana **(Budyanto, 2022)** menyatakan *Self Efficacy* adalah keyakinan seseorang tentang kemampuannya untuk melaksanakan suatu tingkah laku dengan berhasil.

Efikasi diri sangat menentukan seberapa besar keyakinan mengenai kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu untuk melakukan proses belajarnya sehingga dapat mencapai hasil belajar yang optimal. Individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan dengan baik mengatur dirinya untuk belajar. Sumber *self efficacy* yang pertama dan terpenting adalah pengalaman keberhasilan yang pernah diraih sendiri. Bila seseorang pernah berhasil menjalankan suatu tugas di satu bidang, maka ia akan membangun kepercayaan diri di bidang tersebut. Sebaliknya, jika ia pernah gagal, maka keyakinannya di bidang tersebut akan rusak.

Kemudian selain *self-efficacy*, komitmen organisasi juga merupakan faktor kinerja pegawai yang dapat mempengaruhinya. Dimana menurut **(Ginanjar & Berliana, 2021)** Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Bagi Institusi, komitmen sangat diperlukan dalam menjamin keberlangsungan dan kemajuan institusi. Hal ini dikarenakan komitmen meningkatkan daya saing organisasi yang sangat memerlukan komitmen para anggotanya, di samping intelektual dan profesionalitas.

Jika seseorang yang memiliki komitmen kuat terhadap organisasi pasti memiliki pandangan positif tentang organisasinya dan memiliki pandangan positif pula tentang dirinya. “Pandangan positif tersebut meyakini setiap orang dalam organisasi memiliki peran dan kedudukan yang sama-sama penting di dalam organisasi, dan bahwa setiap orang diharapkan dapat memberikan kontribusi yang

berarti bagi kemajuan organisasi,”. Untuk mewujudkan komitmen, manusia perlu memiliki pandangan positif terhadap institusi. “Hal itu akan menentukan seberapa besar kontribusi yang akan diberikan”. Wujud komitmen tersebut dapat dilihat dari orientasi pada kualitas dan keunggulan dalam setiap setiap aktivitas serta karya yang dihasilkan baik dalam pendidikan, pengajaran, penelitian, dan pengabdian. “Selain itu, sumber daya manusia juga harus terlibat aktif secara sukarela dalam berbagai agenda dan program kerja yang diarahkan untuk mewujudkan visi dan misi institusi dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran institusi,”. Selanjutnya, dalam membangun dan memperkuat komitmen, seseorang sebaiknya melaksanakan tugas dan kewajiban dengan sepenuh hati serta mengerahkan kemampuan terbaik dalam menjalankan setiap tugas yang diberikan sekecil apapun.

Penelitian yang dilakukan oleh (**Widyawati, 2020**), Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Self Esteem* Dan *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (**Meutia & Husada, 2019**), Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (**Setiawan, 2017**), Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (**Kartika et al., 2018**), Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan penelitian yang dilakukan oleh (**Ardi et al., 2017**), Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Badan Narkotika Nasional merupakan sebuah lembaga pemerintah non kementerian yang mempunyai pekerjaan melaksanakan tugas pemerintahan dalam mencegah, memberantas penyalahgunaan dan peredaran narkoba Wilayah kerja BNN berada di tiap provinsi yang ada di Indonesia termasuk kota-kota yang juga ada di provinsi tersebut.

Berikut ini Data Kinerja Pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Payakumbuh Tahun 2021 :

Tabel 1.1
Data Kinerja Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Payakumbuh Tahun 2021

Program	Sasaran Program	Indikator Kinerja	Target Kinerja	Capaian Kinerja	%
Program Pencegahan Penyalahgunaan Dan Peredaran Gelap Narkoba (P4GN)	Meningkatnya pengungkapan jaringan, penyitaan barang bukti, dan asset sindikat peredaran gelap narkoba	Jumlah jaringan sindikat tindak pidana narkoba yang terungkap	29 Jaringan	29 Jaringan	100%
		Persentase penyelesaian penyidikan asset tindak pidana narkoba, hasil tindak pidana narkoba	100%	59,57%	59,57%
	Meningkatnya kesadaran & kepedulian masyarakat terhadap P4GN	Indeks kemandirian partisipasi	3,15	3,18	100,98
	Menngkatnya upaya pemulihan kawasan atau wilayah rawan narkoba secara berkelanjutan	Status keterpulihan kawasan rawan dari “Bahaya/Waspada” menjadi “Waspada/Siaga/Aman”	57	48	84,21

Sumber : Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Payakumbuh

Berdasarkan tabel kinerja BNN di tahun 2021 terlihat bahwa program Program Pencegahan Penyalahgunaan Dan Peredaran Gelap Narkoba (P4GN) dengan sasaran program Meningkatnya pengungkapan jaringan, penyitaan barang bukti, dan asset sindikat peredaran gelap narkotika, dan indikator Jumlah jaringan sindikat tindak pidana narkotika yang terungkap tercapai sesuai target yang direncanakan yaitu terealisasi 100%. Kemudian sasaran program Meningkatnya pengungkapan jaringan, penyitaan barang bukti, dan asset sindikat peredaran gelap narkotika, dan indicator Persentase penyelesaian penyidikan asset tindak pidana narkotika, hasil tindak pidana narkotika dengan target persennya 100%, namun hanya tercapai 59.57%.

Begitu juga pada sasaran program Meningkatnya kesadaran & kepedulian masyarakat terhadap P4GN dengan indicator kinerja Indeks kemandirian partisipasi juga melebihi target yang direncanakan yaitu terealisasi 100,98%. Akan tetapi pada sasaran program Menngkatnya upaya pemulihan kawasan atau wilayah rawan narkoba secara berkelanjutan dengan indicator kinerja Status keterpulihan kawasan rawan dari “Bahaya/Waspada” menjadi “Waspada/Siaga/Aman” tidak tercapai sesuai target, hanya terealisasi 84,21%.

Terindikasi disebabkan karena masih terdapat rendahnya *Self Esteem* pada pegawai dalam bekerja, *Self Efficacy* yang masih rendah dan Komitmen Kerja pegawai yang kurang bagus pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Payakumbuh. Hal inilah yang dapat menyebabkan menurunnya kinerja pada pegawai Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Payakumbuh.

Berdasarkan uraian diatas, dapat dilihat terdapat perbedaan hasil penelitian, dengan adanya perbedaan hasil penelitian ini penulis tertarik melakukan penelitian dengan menambah variabel baru dan objek penelitian yang juga berbeda, dengan judul penelitian “**Pengaruh *Self Esteem* Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Payakumbuh**”.

1.2. Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang, maka penulis dapat menentukan identifikasi masalahnya sebagai berikut :

1. *Self Esteem* yang masih rendah akan menyebabkan rendahnya kinerja pegawai.
2. *Self Efficacy* pegawai yang rendah akan berdampak pada kinerja pegawai.
3. Komitmen Kerja yang diberikan terhadap pegawai masih kurang baik sehingga bisa menyebabkan tidak tercapainya kinerja dengan maksimal.
4. Kurangnya komunikasi antara sesama pegawai sehingga menyebabkan tidak tercapainya kinerja dengan maksimal.
5. Tidak adanya kerja sama tim yang terjadi diantara divisi sehingga bisa menyebabkan tidak tercapainya kinerja dengan maksimal.
6. Rendahnya tanggung jawab pegawai dalam bekerja akan berdampak pada kinerja pegawai.
7. Kurangnya tolong menolong antar sesama rekan kerja akan berdampak pada kinerja pegawai.

8. Banyaknya penurunan kehadiran yang menunjukkan bahwa komitmen para pegawai mengalami penurunan sehingga mengakibatkan pada kinerja pegawai yang semakin menurun.
9. Kurangnya Inovasi yang dilakukan pegawai akan menyebabkan tidak tercapainya kinerja dengan maksimal.
10. Minimnya Kemampuan Kerja pegawai akan membuat kinerja pegawai menurun.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan agar penelitian ini terfokus dan terarah, maka penulis perlu membatasi masalah yang diteliti sebagai variabel bebas yaitu *Self Esteem* (X1) dan *Self Efficacy* (X2), Dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat, serta Komitmen Kerja (Z) sebagai variabel intervening Pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Payakumbuh.

1.4. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang, identifikasi masalah dan batasan masalah diatas perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *Self Esteem* terhadap Komitmen Kerja Pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Payakumbuh?
2. Bagaimana pengaruh *Self Efficacy* terhadap Komitmen Kerja Pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Payakumbuh ?
3. Bagaimana pengaruh *Self Esteem* terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Payakumbuh?

4. Bagaimana pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Payakumbuh ?
5. Bagaimana pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Payakumbuh ?
6. Bagaimana pengaruh *Self Esteem* terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Kerja sebagai variabel intervening Pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Payakumbuh?
7. Bagaimana pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Kerja sebagai variabel intervening Pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Payakumbuh?

1.5. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian diatas adalah :

1. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh *Self Esteem* terhadap Komitmen Kerja Pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Payakumbuh
2. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh *Self Efficacy* terhadap Komitmen Kerja Pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Payakumbuh
3. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh *Self Esteem* terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Payakumbuh

4. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Payakumbuh
5. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Payakumbuh
6. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh *Self Esteem* terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Kerja sebagai variabel intervening Pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Payakumbuh
7. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Kerja sebagai variabel sebagai variabel intervening Pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Payakumbuh

1.5.2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya *Self Esteem*, *Self Efficacy*, Kinerja Pegawai dan Komitmen Kerja serta dapat membandingkan teori-teori yang didapat dari perkuliahan dengan praktek yang sesungguhnya didalam instansi pemerintah.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini menjadi kontribusi dan bahan perbandingan serta reservasi bagi peneliti lain yang merasa tertarik untuk melakukan penelitian berikutnya.

3. Bagi pembaca

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan tentang tentang *Self Esteem, Self Efficacy*, Komitmen Kerja dan Kinerja Pegawai.