

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling dominan karena memegang peranan penting yang dapat mengarahkan, mengelola dan melaksanakan seluruh kegiatan organisasi. Mengingat perannya yang sangat penting, sudah sepantasnya perusahaan memperhatikan kinerja pegawai dan mempertahankan talenta. Oleh karena itu, diperlukan cara dan upaya agar seluruh pegawai dapat bekerja secara optimal sesuai dengan bidang dan tugasnya. Selain itu, perusahaan harus mampu mendorong retensi pegawai. Pada umumnya, banyak organisasi hanya memikirkan bagaimana memajukan organisasi dan kurang memperhatikan pegawainya. Di sisi lain, hubungan antara pegawai dan organisasi adalah hubungan simbiosis yang saling menguntungkan dan saling membutuhkan. Pegawai tidak hanya aset perusahaan, tetapi juga mitra bisnis.

Suatu organisasi atau perusahaan yang berhasil tentunya sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Setiap perusahaan selalu berusaha mendapatkan kinerja yang terbaik dari pegawainya, dengan harapan tujuan perusahaan tersebut akan tercapai. Untuk mendapatkan kinerja terbaik, salah satunya dapat dicapai melalui *self efficacy* dan motivasi kerja. *Self efficacy* sangat diperlukan untuk mengembangkan kinerja pegawai karena dengan adanya *self efficacy* dalam diri individu akan timbul keyakinan bahwa dirinya mampu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasannya, begitu pula dengan motivasi kerja yang merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau

menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu tugas kerja yang diamanatkan padanya sehingga ia dapat mencapai tujuan organisasinya. Kinerja pegawai dapat terlaksana dan terpenuhi apabila adanya beberapa variabel pendukung. Variabel yang dimaksud adalah *self efficacy*, motivasi kerja dan loyalitas pegawai. Dapat dikatakan pula bahwa secara tidak langsung ketiga variabel tersebut mempengaruhi kinerja seorang pegawai dan berujung terhadap tercapainya target dari suatu perusahaan.

Menurut (**Eka Stephani, 2020**) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. sedangkan menurut (**Kurnia & Nugroho, 2019**) Penerapan kedisiplinan kerja pegawai di suatu perusahaan bukanlah suatu pekerjaan yang mudah seperti membalikkan telapak tangan. Karena objek penerapan kedisiplinan itu bukanlah mesin, tetapi manusia yang memiliki pemikiran, motivasi, persepsi dan sikap yang berbeda antar individu. Sehingga hampir semua perusahaan pernah mengalami penurunan kedisiplinan kerja pegawainya.

Menurut (**Sihombing et al., 2018**) *self efficacy* adalah penilaian seseorang terhadap kemampuan diri yang disesuaikan dengan hasil yang dicapai. Dan apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bias atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang dipersyaratkan, sedangkan *self efficacy* ialah kepercayaan seseorang bahwa mereka dapat melaksanakan tugas pada tingkat

tertentu, yang mempengaruhi aktivitas pribadi Terhadap pencapaian tujuan yang ditetapkan

Loyalitas pegawai adalah berbagai bentuk peran serta anggota dalam menggunakan tenaga dan pikiran serta waktunya dalam mewujudkan tujuan organisasi. Loyalitas pegawai di butuhkan oleh setiap perusahaan, namun loyalitas pegawai tidak muncul dengan sendirinya tetapi diperlukan peran pemimpin dan pengendali manajemen yang baik untuk menciptakan loyalitas pegawai (**Sausan et al., 2021**). Loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap pegawai yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, jujur dalam bekerja, hubungan kerja yang baik dengan atasan, kerja sama yang baik dengan rekan kerja, disiplin, menjaga citra perusahaan dan adanya kesetiaan untuk bekerja dalam waktu yang lebih panjang (**Tamba et al., 2018**).

Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Kabupaten Sijunjung yang beralamat di Jl. Imam Bonjol No.111, Muaro, Kecamatan Sijunjung, Kabupaten Sijunjung, Sumatera Barat 27511, Indonesia. Kominfo Kabupaten Sijunjung memiliki tugas sebagai penyelenggaraan urusan pemerintah bidang komunikasi dan informatika untuk daerah Kabupaten Sijunjung, Sumatera Barat.

Terkait dengan tugas tersebut, dinas komunikasi dan informatika yang biasa juga disebut kominfo ini berwenang untuk memberikan izin terkait dengan bidangnya dan pada daerah wilayah kerjanya. Beberapa pengurusan perizinan dibawah kominfo seperti izin Penyelenggara Sistem Elektronik, Izin

Penyelenggaraan Jaringan Telekomunikasi, Izin Penyelenggaraan Jasa Telekomunikasi, Penyelenggaraan Penyiaran (Lembaga Penyiaran Swasta dan Lembaga Penyiaran Berlangganan), Izin Prinsip Penyelenggaraan Jasa Telekomunikasi, Izin Prinsip Penyelenggaraan Telekomunikasi Khusus untuk Badan Hukum, Izin Prinsip Penyelenggaraan Jaringan Telekomunikasi, Sertifikasi Alat dan Perangkat Telekomunikasi, hingga Izin Stasiun Radio. Selain itu, kominfo juga berwenang dalam merumuskan layanan dan website yang boleh beroperasi, website yang tidak sesuai kebijakan dan undang-undang akan dikenakan kebijakan pemblokiran website. Kominfo juga punya peran sebagai pelaksana pembinaan bidang komunikasi dan informatika melalui program seperti digitalent dan lainnya.

Tabel 1. 1
Data Absensi pegawai Pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informasi
Kabupaten Sijunjung
 Juni – Oktober, 2022

BULAN	JUMLAH PEGAWAI	SAKIT	IZIN	DINAS	CUTI	TOTAL
Juni	45	3	3	5	14	25
Juli	45	0	3	10	16	29
Agustus	45	7	4	14	7	32
September	45	2	6	5	10	23
Oktober	45	0	1	5	8	14
TOTAL	45	12	17	34	55	

Sumber: Kantor Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Sijunjung, 2022

Berdasarkan data di atas mengenai tingkat ketidakhadiran pegawai di Kantor Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Sijunjung dari bulan Juni – Oktober 2022 sangat rendah. Tingkat kehadiran pada pegawai sudah cukup baik. Akan tetapi yang mengambil cuti masih perlu diperhatikan kembali, karena total yang cuti cukup banyak yaitu 55 di bulan Juni – Oktober 2022, pada bulan Juli

angka tertinggi cuti yaitu 16, dan bulan Agustus angka terendah cuti yaitu 7. Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa tingkat kedisiplinan pegawai kurang diperhatikan. Peningkatan kedisiplinan pegawai dapat dilakukan dengan memberikan motivasi terhadap pegawai, selain itu disiplin kerja pegawai yang baik juga akan mempengaruhi loyalitas pegawai yang akan memberikan dampak yang baik yaitu *self efficacy*.

Faktor yang mempengaruhi turunnya kedisiplinan pegawai adalah *self efficacy*, motivasi kerja serta loyalitas kerja karena dampak negatif dengan adanya ketidaksiplinan dari beberapa pegawai yang mengalami penurunan. Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN MOTIVASI KERJA TEHADAP KEDISIPLINAN PEGAWAI DENGAN LOYALITAS PEGAWAI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN SIJUNJUNG”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Masalah berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi masalah yaitu sebagai berikut:

1. Kurangnya kemampuan dan keahlian anggota organisasi pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sijunjung.
2. Masih belum maksimalnya motivasi kerja pegawai Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sijunjung.

3. Kepribadian dari tiap pegawai yang berbeda-beda sehingga sulit untuk menyatukannya.
4. Adanya kepemimpinan yang belum mampu menciptakan kinerja pegawai yang baik pada pegawai Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sijunjung.
5. Kurangnya *self efficacy* kepercayaan individu di Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sijunjung yang berdampak pada kinerja pegawai.
6. Kedisiplinan pegawai yang kurang diterapkan di Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sijunjung.
7. Rendahnya loyalitas pegawai di Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sijunjung yang berdampak pada kinerja pegawai.
8. Kurangnya motivasi kerja yang diberikan pemimpin untuk pegawai.
9. Kurang baiknya keseimbangan kehidupan kerja yang berdampak pada kinerja pegawai.
10. Loyalitas pegawai yang kurang baik dalam lingkungan Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sijunjung.

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 efficacy* (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Loyalitas Pegawai (Z) sebagai variabel intervening serta sebagai variabel terikatnya yaitu Kedisiplinan Pegawai (Y) di Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sijunjung.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka perumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah *Self Efficacy* Berpengaruh Terhadap Loyalitas Pegawai Di Kantor Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Sijunjung?
2. Apakah Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Loyalitas Pegawai Di Kantor Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Sijunjung?
3. Apakah *Self Efficacy* Berpengaruh Terhadap Kedisiplinan Pegawai Di Kantor Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Sijunjung?
4. Apakah Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kedisiplinan Pegawai Di Kantor Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Sijunjung?
5. Apakah Loyalitas Pegawai Berpengaruh Terhadap Kedisiplinan Pegawai Kantor Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Sijunjung?
6. Apakah *Self Efficacy* Berpengaruh Terhadap Kedisiplinan Pegawai Melalui Loyalitas Pegawai Kantor Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Sijunjung?
7. Apakah Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kedisiplinan Pegawai Melalui Loyalitas Pegawai Kantor Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Sijunjung?

1.5 Tujuan penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap loyalitas pegawai pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sijunjung.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas pegawai pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sijunjung.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kedisiplinan pegawai pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sijunjung.
4. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kedisiplinan pegawai pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sijunjung.
5. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh loyalitas pegawai terhadap kedisiplinan Pegawai Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sijunjung.
6. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kedisiplinan pegawai dengan loyalitas pegawai sebagai Variabel Intervening pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sijunjung.
7. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kedisiplinan Pegawai dengan loyalitas pegawai sebagai Variabel Intervening pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sijunjung.

1.6 Manfaat penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi kegunaan yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan serta wawasan tentang *Self Efficacy*, motivasi kerja dan Sumber Daya Manusia umumnya. Sehubungan dengan Kedisiplinan Pegawai dan juga loyalitas pegawai agar dapat lebih meningkatkan Kinerja dalam bekerja.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti lain sebagai sumber referensi untuk peneliti selanjutnya agar dapat dikembangkan secara lebih luas dan terperinci dalam menyusun skripsi, khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadikan dasar untuk peneliti selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang Sumber Daya Manusia.

3. Bagi pembaca

Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan di dalam kegiatan perusahaan yang akan datang khususnya dalam hal *self efficacy* dan motivasi kerja agar meningkatkan kedisiplinan pegawai dengan loyalitas pegawai.