BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang dimaksud disini adalah karyawan, sehingga untuk tercapainya tujuan dari perusahaan sangat tergantung pada bagaimana karyawan atau pegawai dapat mengembangkan kemampuannya baik dalam mengembangkan pengetahuan, keahlian, dan sikap yang baik akan bekerja secara optimal, sehingga perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia dapat lebih efektif dan efisien.

Bentuk dan tujuan organisasi, berbagai visi dirancang untuk kepentingan manusia dimana dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Ini berarti, bahwa manusia merupakan sumber daya strategis dalam semua aktivitas organisasi. Untuk itu, sumber daya manusia perlu direncanakan, dirumuskan strategi-strategi yang relevan dengan tujuan yang telah ditetapkan serta konsisten dalam mengimplementasikannya secara kontiniu sehingga dapat meningkatnya kinerja *(performance)* organisasi dimana sumber daya manusia tersebut berada.

Perencanaan sumber daya manusia strategis perlu dilakukan dengan baik dan benar. Perencanaan strategis kaitannya dengan sumber daya manusia (SDM) yang dimaksud adalah perencanaan SDM yang harus memperhatikan faktor lain selain SDM *(human)* dilaksanakan secara misalnya faktor keuangan *(finance),* sehingga dapat bersinergi dalam mencapai tujuan organisasi. Apabila pengelolaan sumber daya manusia dilaksanakan secara profesional, diharapkan sumber daya manusia dapat bekerja secara produktif. Pengelolaan tersebut dimulai sejak perekrutan, seleksi, pengklasifikasian, penempatan sesuai dengan kemampuan, pelatihan *(trainning)* dan pengembangan karier serta pemberhentian.

Masalah yang ada dalam manajemen sumber daya manusia, merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi adalah masalah kinerja pegawai. Diharapkan dengan kinerja pegawai yang baik dalam memenuhi kebutuhan serta keinginan tersebut, konsumen bisa merasa puas dan melakukan pembelian yang berulang pada perusahaan tersebut. Karena organisasi merupakan lembaga yang digerakkan oleh manusia maka kesesuaian perilaku pegawai dengan standar kerja yang sesuai akan menghasilkan kinerja yang memenuhi harapan.

Oleh karena itulah karyawan ataupun pegawai merupakan kunci penentu keberhasilan suatu organisasi, sehingga setiap pegawai dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, kemampuan, serta semangat kerja yang tinggi. Jika suatu organisasi/instansi memiliki karyawan atau pegawai yang berkualitas maka kinerja pegawai akan tinggi atau meningkat.

Kantor Camat adalah tempat pelayanan kebutuhan masyarakat terkait dengan pelayanan perizinan seperti penerbitan izin UMKM, pengesahan dan rekomendasi SKCK, izin keramaian, surat keterangan domisili, legalisasi KTP dan KK, dan lain-lain. Terkait dengan wewenangnya, maka kantor Camat bungus teluk kabung yang merupakan salah satu kecamatan yang ada di Kota Padang, juga memiliki kapasitas untuk memberikan rekomendasi atau pengesahan keterangan waris wakaf tanah, dan surat terkait pertanahan lainnya. Kantor Camat bungus teluk kabung beralamat pada Jl. Padang-Painan KM 11, Kota Padang, Sumatera Barat, Indonesia.

Hal yang paling penting dalam sebuah organisasi adalah terciptanya Semangat kerja anggota organisasi yang bersangkutan. Semangat kerja tersebut diharapkan dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi yang lebih baik. Semangat kerja karyawan adalah salah satu aspek yang dapat meningkatkan produktivitas Kerja, sehingga Semangat kerja karyawan mempengaruhi kinerja secara keseluruhan.

Semangat kerja merupakan salah satu komponen yang mendukung tercapainya suatu tujuan perusahaan. Menurut (Pratama and Wardani 2016)**,** bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai Semangat Kerja yang maksimal. Semangat kerja merupakan keadaan yang harus ada bila aktivitas atau proses kerja ingin berjalan lancer. Sedangkan Menurut (Alwi and Sylvana 2016)**,** mengatakan semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi mental, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan kantor.

Semangat kerja menjadi landasan yang sesungguhnya bagi organisasi karena tanpa adanya semangat kerja maka tujuan yang dimiliki oleh organisasi tidak dapat dicapai. Karyawan yang memiliki Semangat yang baik akan mampu menyelesaikan permasalah dan tugas-tugas yang dibebankan oleh organisasi. Semangat Kerja menjadi gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam strategi perencanaan suatu organisasi. Karenanya Semangat kerja merupakan hal

yang patut mendapat perhatian penting dari pihak perusahaan. Semangat kerja dari sumber dayamanusia yang baik, mampu berkontribusi untuk Semangat kerja dan kemajuan perusahaan tersebut.

Dalam upaya peningkatan semangat kerja ada beberapa faktor yang mempengaruhi, Diantaranya adalah *Self Efficacy*. Keyakinan yang kuat dari diri seseorang akan menjadikan seseorang tersebut untuk berusaha secara sungguh-sungguh untuk mencapai tujuannya, begitu juga sebaliknya. Ketika keyakinan tersebut melemah maka akan mengurangi usahanya apabila dihadapkan pada suatu permasalahan. Menurut (Setiawan, 2017) *Self Efficacy* adalah *belief* atau keyakinan seseorang bahwa ia dapat menguasai situasi dan menghasilkan hasil (*outcomes*) yang positif. Menurut Sigiro dan (Endang, 2017) *Self Efficacy* mempengaruhi siswa dalam memilih kegiatannya. Siswa dengan *Self Efficacy* yang rendah mungkin menghindari pelajaran yang banyak tugasnya, khususnya untuk tugas-tugas yang menantang, sedangkan siswa dengan *Self Efficacy* yang tinggi mempunyai keinginan yang besar untuk mengerjakan tugas-tugasnya.

Seorang karyawan seringkali merasa tidak percaya diri dalam melakukan pekerjaannya karena merasa kurang semangat disebabkan kurangnya perhatian dan motivasi yang diberikan pemimpin sehingga karyawan lebih cenderung pesimis dalam melaksanakan tugasnya. Setelah dilihat dilapangan ditemukan karyawan yang merasa tidak percaya diri dalam menjalankan tugasnya dikarenakan tugas yang diberikan dianggap terlalu berat dan berlebihan sehingga tidak lagi sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan.

Sering kali karyawan tidak mampu menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan dan mengakibatkan pekerjaan menumpuk dan tidak terselesaikan sesuai waktu yang diberikan. Ketidak percayaan karyawan tersebut akan berpengaruh pada proses aktifitas operasional perusahaan, dimana karyawan tidak memiliki gairah dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tidak mampu menyelsaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Dan demikian tidak ada sesuatu yang bisa memacu terjadinya persaingan antar karyawan untuk terus berlomba-lomba agar dapat memberikan yang terbaik pada perusahaan. Jika terdapat banyak karyawan yang bersifat pesimis dalam melakukan pekerjaannya maka akan sulit bisa memperoleh kinerja yang baik sehingga akan mempengaruhi efektifias dari organisasi. *Self-efficacy* sangat dibutuhkan dalam diri para karyawan, dengan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan tugas yang diberikan agar perusahaan berjalan secara optimal dan kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

Salah satu upaya perusahaan dalam rangka menjaga stabilnya semangat kerja adalah dengan menjaga tingkat kedisiplinan karyawan kedisplinan merupakankesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku bentuk sikap, mental, pengetahuan dan perilaku pegawai untuk secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan lain, yang menaati ketentuan-ketentuan dan standar kerja yang berlaku, serta berusaha meningkatkan Semangat Kerjanya (Budiman, Searang, and Sendow 2017).

Menurut (Syarkani 2017) disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri lewat sukarela pada keputusan peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Disiplin dalam arti sempit biasanya dihubungkan dengan hukuman. Tindakan menghukum seseorang karyawan ini sebenarnya hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin dan tindakan ini dilakukan bila mana usaha-usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan.

Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Tanggung jawab secara tertib, teratur dan disiplin sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku atau ditetapkan dalam organisasi tersebut, sehingga tidak ada yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang telah ditetapkan tersebut.Sehingga dengan demikian disiplin dapat disimpulkan sebagai fungsi operatif manajemen karyawan yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi kinerja yang dapat dicapainya.

Menurut (Nafi' Atqiya 2017) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan.

Tabel 1.1

Absensi Pegawai Kantor Camat Bungus Teluk Kabung Tahun 2020

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterangan				
		Hadir Tepat Waktu	Terlambat	Alpha	Izin	Sakit
Januari	34	27	5	-	2	-
Februari	34	22	8	-	2	2
Maret	34	32	2	-	-	-
April	34	33	1	-	-	-
Mei	34	30	2	-	2	-
Juni	34	27	4	-	3	-
Juli	34	30	2	-	1	1
Agustus	34	30	1	-	2	1
September	34	33	1	-	-	-
Oktober	34	27	5	-	1	1
November	34	30	2	-	2	-
Desember	34	25	6	-	2	1

Sumber: Kantor Camat Bungus Teluk Kabung

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran tepat waktu pegawai cukup tinggi tetapi data pegawai yang terlambat selalu berfluktuasi yang cenderung meningkat dari bulan januari sampai Desember. Walaupun alasan keterlambatan tersebut berbeda- beda. Hal ini disebabkan karena kurang nya motivasi kerja yang di terima oleh pegawai terhadap perusahaan sehingga mereka tidak mendapatkan apresiasi oleh perusahaan, *Self-Efficacy* Dan Disiplin Kerja yang masih rendah. Hal ini akan pengaruh pada semangat kerja pegawai Kantor Camat Bungus Teluk Kabung yang tidak maksimal karena pada saat pegawai terlambat datang untuk bekerja ke kantor maka pekerjaan dan tanggung jawabnya akan tertunda Semangat Kerja yang kurang maksimal akan menyebabkan kerugian besar bagi Kantor Camat Bungus Teluk kabung.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai *self-efficacy*, Disiplin Kerja, dan Semangat kerja melalui Motivasi kerja. Maka penelitian ingin mengangkat judul **"Pengaruh *Self-Efficacy* Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Camat Bungus Teluk Kabung".**

1.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka identifikasi masalah penelitian yang akan disampaikan adalah :

1. *Self-efficacy* yang masih rendah dalam diri pegawai pada Kantor Camat Bungus Teluk Kabung.
2. Fasilitas kerja pada Kantor Camat Bungus Teluk Kabung kurang memadai.
3. Kualitas kerja pegawai pada Kantor Camat Bungus Teluk Kabung masih rendah
4. Kemampuan kerja pegawai pada Kantor Camat Bungus Teluk Kabung masih rendah
5. Disiplin kerja pada Kantor Camat Bungus Teluk Kabung masih rendah
6. Motivasi kerja pada Kantor Camat Bungus Teluk Kabung masih rendah.
7. Kinerja pegawai pada Kantor Camat Bungus Teluk Kabung masih belum memuaskan.

1.3 Batasan Masalah

Agar penulisan ini lebih terarah dan sesuai dengan penelitian dan tidak menyimpang dari kerangka yang telah ditetapkan maka perlu ditetapkan ruang lingkup permasalahan yang akan dibahas, yakni pengaruh *Self-efficacy*, dan Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja melalui Motivasi Kerja sebagai variable intervening (Studi Kasus pada Kantor Camat Bungus Teluk Kabung).

1.4 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *Self-efficacy* terhadap Motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Bungus Teluk Kabung?
2. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerjaterhadap Motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Bungus Teluk Kabung?
3. Bagaimana pengaruh *Self-efficacy* terhadap Semangat kerja pegawai pada Kantor Camat Bungus Teluk Kabung?
4. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerjaterhadap Semangat kerja pegawai pada Kantor Camat Bungus Teluk Kabung?
5. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerjaterhadap Semangat Kerja pegawai pada Kantor Camat Bungus Teluk Kabung?

6. Bagaimana pengaruh *Self-efficacy* terhadap Semangat kerja pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai variable intervening pada Kantor Camat Bungus Teluk Kabung?
7. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerjaterhadap Semangat kerja pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai variable intervening pada Kantor Camat Bungus Teluk Kabung?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Secara terperinci dan operasional tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Self-efficacy* terhadap Motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Bungus Teluk Kabung
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Disiplin Kerjaterhadap Motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Bungus Teluk Kabung
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Self-efficacy* terhadap Semangat kerja pegawai pada Kantor Camat Bungus Teluk Kabung
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Disiplin Kerjaterhadap Semangat kerja pegawai pada Kantor Camat Bungus Teluk Kabung
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Motivasi Kerjaterhadap Semangat Kerja pegawai pada Kantor Camat Bungus Teluk Kabung
6. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Self-efficacy* terhadap Semangat kerja pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai variable intervening pada Kantor Camat Bungus Teluk Kabung
7. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Disiplin Kerjaterhadap Semangat kerja pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai variable intervening pada Kantor Camat Bungus Teluk Kabung

1.5.2 Manfaat Penelitian

Berikut adalah manfaat-manfaat dari penelitian yang peneliti lakukan diantarannya :

1. Bagi Perusahaan

   Dapat menjadi masukan yang bermanfaat dan bahan pertimbangan bagi perusahaan mengenai sejauh mana pengaruh *Self-efficacy* dan disiplin kerja terhadap Semangat Kerja.
2. Bagi Pihak Akademis

Sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya yang memiliki relevansi dengan penelitian ini.Selain itu juga sebagai tambahan referensi oleh para pengajar dikalangan akademisi untuk keperluan studi yang berkaitan dengan penelitian ini.

3. Bagi Penulis

   Untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh *Self-efficacy* dan disiplin kerja terhadap Semangat Kerja yang mempunyai motivasi kerja dalam peningkatan kinerja suatu organisasi, sehingga dapat berguna sebagai bekal agar dapat menerapkan teori yang didapat