

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Peranan sumber daya manusia (SDM) memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan, dengan adanya pegawai yang bekerja secara baik, maka diharapkan hasil kerja yang baik juga tercapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada sumber daya manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha menjadi lebih baik lagi, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan selalu tercapai. Maka organisasi maupun perusahaan juga akan selalu meningkatkan kualitas pekerjaannya dan hasilnya berkualitas, jadi tingginya hasil kerja akan berdampak pada kinerja pegawai, demikian juga pada kantor Bupati.

Kantor Bupati merupakan bangunan tempat bupati melakukan kegiatan administrasi di wilayah administrasinya. Salah satu masalah yang dihadapi oleh kantor Bupati Pesisir Selatan yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah *self efficacy*. Pada kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatan pegawai kurang memiliki keyakinan khusus yang berkenaan dengan pelaksanaan tugas dan melibatkan kepercayaan seseorang bahwa dia mampu untuk melakukan suatu tindakan tertentu pada situasi tertentu. Pegawai pada kantor Bupati Pesisir Selatan kurang memiliki kepercayaan dan keyakinan diri atas kemampuan yang dimilikinya dalam menjalankan suatu pekerjaannya, sehingga tidak mampu memperoleh suatu keberhasilan dalam melakukan pekerjaannya.

Suatu perusahaan tentunya mengharapkan kinerja yang optimal dari karyawannya. Untuk mencapai kinerja yang optimal itu salah satunya dapat dicapai melalui *self efficacy*. *Self efficacy* sangat diperlukan dalam mengembangkan kinerja karyawan karena dengan adanya *self efficacy* dalam diri individu akan menimbulkan keyakinan akan kemampuan dirinya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasannya secara tepat waktu (**Rizki Noviwati, 2016**). Menurut (**Harjono, Lumanauw, & Lengkong, 2015**) *self efficacy* merupakan keyakinan seorang individu terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam mengatur dan melaksanakan tindakan atau tugas untuk mencapai suatu tujuan.

Sedangkan menurut (**Sebayang & Sembiring, 2017**) *self efficacy* didefinisikan sebagai keyakinan manusia pada kemampuan mereka untuk melatih sejumlah ukuran pengendalian terhadap fungsi diri mereka dan kejadian - kejadian di lingkungannya, dan ia juga yakin kalau *self efficacy* adalah fondasi keagenan

manusia. Sehingga *self efficacy* menjadi faktor pada penelitian ini. Sebagai keyakinan khusus yang berkenaan dengan pelaksanaan tugas dan melibatkan kepercayaan seseorang bahwa dia mampu untuk melakukan suatu tindakan tertentu pada situasi tertentu. Seseorang yang memiliki *self efficacy* tinggi akan mampu mengerjakan suatu hal dengan tingkat kesulitan yang tinggi dengan berusaha semaksimal mungkin meskipun tidak begitu menguasai tugas dengan baik. Seseorang yang memiliki *self efficacy* rendah tidak akan mampu mengerjakan suatu hal dengan baik karena tidak yakin dengan kemampuannya meskipun tugasnya mudah.

Selain *self efficacy* ada hal penting lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja yang mendukung. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya hubungan antar karyawan, fasilitas, kondisi kerja dan sebagainya. Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi suasana kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika kondisi suasana kerja yang buruk tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan sehingga menurunkan semangat kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, maka produktifitas perusahaan akan menurun. Lingkungan yang nyaman akan membuat rasa aman dan mempengaruhi

peningkatan kinerja pegawai.

Lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut **(Sidanti, 2015)** Lingkungan Kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah).

Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja Pada kantor Bupati Pesisir Selatan kurang mendukung dan membuat pegawai kurang nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya. Karakteristik yang berbeda antara pegawai banyak menimbulkan perselisihan dan perbedaan pendapat. Sehingga proses kerja yang dilakukan akan sering terhambat dan akan berdampak pada kinerja pegawai. Selain itu fasilitas yang digunakan juga kurang misalnya seperti AC pada setiap ruangan.

Selain lingkungan kerja, motivasi juga mempengaruhi kinerja pegawai. Kurangnya motivasi yang diberikan dapat menurunkan kinerja pegawai. Motivasi merupakan suatu daya pendorong atau penggerak seseorang untuk berperilaku tertentu yang dapat timbul dari dalam atau luar individu, motivasi dari kata latin *movere* berarti dorongan, keinginan, sebab, atau alasan seseorang melakukan

sesuatu (Soegoto & Salutondok, 2015). Menurut (Wijayanto & Dotulong, 2017) motivasi diberikan untuk mendorong karyawan bertindak sesuai dengan kemampuannya dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Dorongan tersebut mempunyai kekuatan yang besar dalam penentuan sikap pegawai dalam bekerja. Dengan adanya motivasi, seorang pegawai akan merasa mempunyai dorongan khusus untuk menyelesaikan suatu pekerjaan menuju tercapainya efektivitas organisasi. Seorang pegawai memiliki motivasi yang tinggi akan mampu melaksanakan tugas secara efektif dan efisien dan memiliki kinerja yang baik. Dalam rangka memaksimalkan kinerja pegawai, maka pimpinan memotivasi pegawai agar bekerja lebih baik. Fenomena yang ada, selama ini meskipun motivasi kerap kali diberikan, ternyata belum cukup efektif untuk memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya.

Rendahnya *self efficacy* atau keyakinan diri atas kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dan lingkungan kerja yang kurang nyaman serta kurangnya motivasi yang diberikan pada pegawai kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatan berdampak pada capaian indikator kinerja pegawai khususnya pada kinerja sekretariat daerah Kabupaten Pesisir Selatan. Di bawah ini terdapat laporan kinerja pegawai sekretariat daerah pada Kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2019 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Laporan Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah
Kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatan
Tahun 2017-2018

No	Sasaran Kinerja	Target		Realisasi	
		2017	2018	2017	2018
1.	Kualitas pelayanan publik	78%	80%	77,60%	77,29%
2.	Layanan pembentukan produk hukum daerah	100%	100%	85,71%	80%
3.	Layanan publikasi	80%	80%	76%	75%
4.	Nilai laporan penyelenggaraan daerah	3130	3180	3020	3063
5.	Pengetahuan masyarakat pada forum komunikasi, pengetahuan publik dan partai politik	80%	90%	80%	89%

Sumber : Kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatan

Berdasarkan tabel 1.1 terlihat bahwa terdapat perbandingan sasaran kinerja pegawai yang belum optimal pada sekretariat daerah kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatan tahun 2017-2018. Target yang telah ditetapkan berbeda-beda dan belum tercapai secara optimal. Dilihat dari persentasi pencapaian atas target yang telah ditentukan. Kualitas pelayanan publik pada tahun 2017 terealisasi sebanyak 77,60% dengan target 78%, dan pada tahun 2018 terealisasi sebanyak 77,29% dengan target 80%. Terdapat penurunan kinerja kualitas

pelayanan publik pada tahun 2018. Pada tahun 2017 layanan pembentukan produk hukum daerah terealisasi sebanyak 85,71% dengan target 100%, sedangkan tahun 2018 terealisasi sebanyak 80% dengan target 100%. Disini juga terdapat penurunan kinerja pegawai pada tahun 2018. Pada tahun 2017 layanan publikasi terealisasi sebanyak 76% dengan target 80%, sedangkan tahun 2018 terealisasi sebanyak 75% dengan target 80%. Pada tahun 2017 nilai laporan penyelenggaraan daerah terealisasi sebanyak 3020 nilai dengan target 3130. Sedangkan tahun 2018 terealisasi sebanyak 3063 nilai dengan target 3180. Dan pada tahun 2017 pengetahuan masyarakat pada forum komunikasi, pengetahuan publik dan partai politik terealisasi sebanyak 80% dengan target 80%, sedangkan tahun 2018 terealisasi sebanyak 89% dengan target 90%.

Dapat disimpulkan bahwa terdapat penurunan kinerja pegawai pada tahun 2018 dengan sasaran kinerja kualitas pelayanan publik, layanan pembentukan produk hukum daerah, dan layanan publikasi. Dan pada sasaran kinerja nilai laporan penyelenggaraan daerah dan pengetahuan masyarakat pada forum komunikasi, pengetahuan publik dan partai politik terdapat pencapaian target yang belum tercapai secara optimal. Hal ini disebabkan oleh *self efficacy* atau kepercayaan dan keyakinan diri atas kemampuan yang dimiliki oleh pegawai masih rendah dalam menjalankan suatu pekerjaannya. Dan pegawai juga kurang termotivasi sehingga pegawai kurang memiliki percaya diri dalam bekerja dan kurang merasa puas terhadap fasilitas yang diberikan serta lingkungan yang kurang nyaman membuat pegawai tidak fokus dalam bekerja sehingga dapat menyebabkan kinerja pegawai kurang optimal dan menurun.

Berdasarkan uraian masalah yang ditemukan diatas, penulis berminat untuk membantu menyelesaikan masalah yang ada pada Kantor Bupati Pesisir Selatan yaitu dengan mengaplikasikan bidang ilmu yang di dapat pada perkuliahan. Untuk mewujudkan apa yang dimaksud penulis, terlebih dahulu mempertimbangkan hal-hal kecil sekalipun dalam penyelesaian masalah. Penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Self Efficacy* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Permasalahan penelitian yang penulis ajukan ini dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut :

1. Rendahnya *self efficacy* atau kepercayaan dan keyakinan diri atas kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan suatu pekerjaannya pada Kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatan.
2. Lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat menyebabkan kinerja pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatan kurang optimal.
3. Kinerja pegawai yang belum optimal pada Kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatan karena kurangnya motivasi yang diberikan.
4. Kurangnya fasilitas kerja yang digunakan dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
5. Konflik yang terjadi antar pegawai masih tinggi dan membuat pegawai tidak nyaman dalam bekerja.

6. Komunikasi antar pegawai masih rendah.
7. Belum optimalnya pencapaian target telah ditetapkan oleh kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatan.
8. Kurangnya motivasi kerja pegawai untuk berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.
9. Tidak adanya pengawasan pegawai untuk maju dan berkembang sehingga kinerja pegawai menurun.
10. Kurangnya kesadaran dari diri pegawai untuk bertindak sesuai dengan kemampuannya yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaannya.

1.3 Batasan Masalah

Batasan-batasan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Masalah yang akan diteliti hanya dibatasi pada *self efficacy* (X1) dan lingkungan kerja (X2) sebagai variabel bebas, dan kinerja pegawai (Z) sebagai variabel terikat, serta motivasi (Y) sebagai variabel intervening.
2. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatan ?

2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatan ?
3. Apakah *self efficacy* dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatan ?
4. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatan ?
5. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatan ?
6. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatan?
7. Apakah *self efficacy*, lingkungan kerja dan motivasi sebagai variabel intervening secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatan.
8. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening pada Kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatan
9. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening pada Kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatan.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh *self efficacy* terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatan.
2. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatan.
3. Untuk Mengetahui ada tidaknya pengaruh *self efficacy* dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatan.
4. Untuk Mengetahui ada tidaknya pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatan.
5. Untuk Mengetahui ada tidaknya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatan.
6. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatan.
7. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh *self efficacy*, lingkungan kerja dan motivasi sebagai variabel intervening secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatan.
8. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening pada Kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatan.

9. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening pada Kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatan.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

- a. Bagi Peneliti

Untuk mendapatkan pengetahuan atau pengalaman dalam melakukan penelitian, baik secara teori maupun praktik serta menerapkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan yang diperoleh.

- b. Bagi akademis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber referensi atau bahan dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan dan riset terutama dalam konteks peningkatan sumber daya manusia.

- c. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bagi peneliti selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatan

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan, evaluasi dan masukan untuk peningkatan Kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatan baik dari *self efficacy*, lingkungan kerja maupun motivasi kerja.