

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi, maka diperlukan suatu usaha untuk mengolah secara profesional agar terwujud suatu keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan keinginan dan kemampuan organisasi. Selain itu, manusia sebagai pegawai dalam organisasi perlu pula diperlakukan secara manusiawi sehingga dapat bekerja secara efektif, efisien dan produktif.

Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kinerja para pegawai, sehingga penilaian kinerja menjadi sangat penting dan mendasar untuk dilakukan setiap organisasi. Hal ini berkaitan dengan pemanfaatan sumber daya dan sumber dana dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang bersifat kongkrit, dapat diamati dan dapat diukur.

Menurut [1, hal. 48] kinerja merupakan hasil penilaian terhadap kerja yang dilakukan dengan jelas. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai atas tugas yang diembannya dalam jangka waktu tertentu. Sehingga totalitas terhadap kinerja pegawai merupakan kinerja organisasi. Organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang terampil dan berdedikasi tinggi untuk menghasilkan kinerja yang tinggi. Pada umumnya kinerja diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Menurut [2, hal. 58] kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi. Kinerja individu dengan kinerja organisasi terdapat hubungan yang erat, dengan kata lain bila kinerja pegawai baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Sedangkan menurut [3, hal. 65] kinerja pegawai berkenaan dengan hasil pekerjaan yang dicapai pegawai dalam kurun waktu tertentu yang diukur berdasarkan kuantitas maupun kualitas hasil kerja.

Strategi peningkatan kinerja adalah cara organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai agar tujuan organisasi dapat tercapai. Agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka organisasi perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kinerja pegawai ditentukan oleh banyak faktor. Menurut [3, hal. 67] faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi adalah motivasi, budaya organisasi, kompetensi, kompensasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, kedisiplinan, lingkungan kerja dan komitmen organisasi. Sedangkan menurut [4, hal. 145] faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah komitmen organisasional, kompetensi, dan disiplin, pelatihan, karakteristik individu, *self efficacy*, motivasi dan lain-lain.

Dari beberapa hasil penelitian diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil penelitian [5] menunjukkan pelatihan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian [6] menunjukkan pelatihan dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Satriya Cottages Kuta-Bali. Hasil penelitian [7]

menunjukkan pelatihan dan disiplin berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel komitmen berhubungan negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Jasa Indonesia.

Hasil penelitian [8] menunjukkan pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada kantor PT. PLN (Persero) APJ Malang, seluruh variabel bebas memiliki pengaruh dengan arah positif dan kontribusi terbesar bersumber dari pelatihan. Hasil penelitian [9] menunjukkan pelatihan dan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan dimediasi oleh kompetensi pada Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Batu.

Kinerja individu dengan kinerja organisasi terdapat hubungan yang erat, dengan kata lain bila kinerja pegawai baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Analisis terhadap kinerja birokrasi publik menjadi sangat penting atau dengan kata lain memiliki nilai yang amat strategis. Informasi mengenai kinerja pegawai dan faktor-faktor yang ikut berpengaruh terhadap kinerja pegawai sangat penting untuk diketahui, sehingga pengukuran kinerja aparat hendaknya dapat diterjemahkan sebagai sesuatu kegiatan evaluasi untuk menilai atau melihat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan tugas dan fungsi yang dibebankan kepadanya.

Berkenaan dengan kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci ini, berdasarkan pengamatan awal yang penulis lakukan menunjukkan bahwa kinerja dari sebagian pegawai masih rendah, indikasi dari

rendahnya kinerja sebagian pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci antara lain dapat di lihat pada berikut :

Tabel 1.1 Laporan Kinerja Pegawai BPBD Kabupaten Kerinci tahun 2019

Uraian Kegiatan	Anggaran	Realisasi	% Capaian
Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	593.181.906	590.958.756	99,63
Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	168.612.000	168.595.750	99,99
Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	57.493.292	57.406.792	99,85
Program Peningkatan Kesiapsiagaan Penanggulangan Bencana	273.091.100	272.429.011	99,76
Program Peningkatan Tanggap Darurat Bencana	849.632.750	835.716.225	98,36

Sumber: Lakip BPBD Kabupaten Kerinci tahun 2019

Berdasarkan laporan kinerja pegawai di atas dapat diketahui bahwa kinerja yang dicapai oleh BPBD Kabupaten Kerinci belum sepenuhnya mencapai 100%, masih banyak program kerja yang dalam pelaksanaannya belum sepenuhnya sesuai dengan tujuan. Untuk menghasilkan kinerja yang tinggi pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci tentu dibutuhkan pegawai-pegawai yang terampil di bidang pekerjaannya. Untuk memperoleh pegawai yang terampil tentu mereka perlu diberi pelatihan yang

berkesinambungan dari waktu ke waktu, sehingga mereka siap dengan tugas organisasi yang sifatnya dinamis.

Menurut [10, hal. 235] pelatihan adalah proses sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling umum dan para pimpinan mendukung adanya pelatihan karena melalui pelatihan, para pegawai akan menjadi lebih terampil dan karenanya akan lebih produktif sekalipun manfaat-manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika pekerja sedang dilatih.

Di sisi lain untuk mencapai kinerja yang optimal itu salah satunya dapat dicapai melalui *self efficacy*. *Self efficacy* menurut [11, hal. 287] adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai yang disyaratkan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh [12] menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Busson Auto Finance (BAF) Cabang Surabaya I. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh [13] terhadap karyawan Inspektorat Provinsi Jawa Tengah dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Inspektorat Provinsi Jawa Tengah.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci adalah kompetensi. Keberhasilan pegawai tidak terlepas dari kompetensi yang di miliki pegawai dalam menjalankan

tugasnya, Sebagaimana dikemukakan oleh [3, hal. 243] kompetensi adalah kemampuan, kecakapan, keadaan berwenang, atau memenuhi syarat atau kompetensi adalah kemampuan seorang dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggung jawab dan layak. Dengan kompetensi yang di miliki pegawai, mereka mampu mengerjakan tugas-tugas yang diberikan. Di bawah ini dapat di lihat latar pendidikan pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci.

Tabel 1.2 Tingkat Pendidikan Pegawai BPBD Kabupaten Kerinci 2020

Tingkat Pendidikan	Pegawai Negeri (orang)	Pegawai Honor (orang)	Jumlah
SLTA	2	55	57
Diploma 3	-	2	2
Strata-1	13	18	31
Strata-2	10	-	10
Jumlah	25 orang	75 orang	100 orang

Sumber : Data Pegawai BPBD Kabupaten Kerinci tahun 2020

Dari data di atas dapat diketahui bahwa pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci masih banyak yang memiliki latar belakang pendidikan di bawah strata satu, terutama pegawai yang honor, seperti kita ketahui pegawai honorer ini lebih banyak mengerjakan pekerjaan utama yang seharusnya dikerjakan oleh pegawai yang sudah berstatus pegawai negeri hal ini mengindikasikan masih rendahnya kemampuan yang di miliki pegawai dalam

melaksanakan tugas-tugas yang harus mereka kerjakan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Belum maksimalnya kinerja dihasilkan pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci disinyalir karena pelatihan yang diberikan pada pegawai belum maksimal, *self efficacy* pegawai masih rendah dan kompetensi yang dimiliki pegawai belum sesuai dengan yang dibutuhkan. Berdasarkan permasalahan di atas penulis tertarik untuk membahasnya lebih lanjut yang akan penulis tuangkan dalam bentuk tesis dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai dengan Kompetensi sebagai Variabel Intervening pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan kajian *literature* manajemen sumber daya manusia ditemukan banyak faktor-faktor yang mungkin mempengaruhi kinerja pegawai. Diantara faktor-faktor tersebut yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut :

1. Terdapat indikasi rendahnya kinerja pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci.
2. Pelatihan yang diberikan kepada pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci belum maksimal.
3. *Self efficacy* pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci masih rendah.

4. Kompetensi yang di miliki pegawai belum sesuai dengan tugas yang diterimanya, sehingga menjadi salah satu sebab kinerja pegawai belum memenuhi harapan.
5. Motivasi kerja sebagian pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci masih rendah.
6. Lingkungan kerja pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci belum kondusif.
7. Kepemimpinan pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci belum efektif.
8. Komitmen kerja pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci masih rendah.
9. Budaya organisasi Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci belum tertata dengan baik.
10. Iklim kerja pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci belum kondusif.
11. Sebagian pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci kurang disiplin baik waktu kedatangan sampai pulang.

1.3 Batasan Masalah

Dari banyak faktor yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja pegawai seperti yang telah diidentifikasi di atas, maka penelitian ini akan dibatasi pada pelatihan, *self efficacy* sebagai variabel bebas, kompetensi sebagai variabel intervening dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Objek dalam penelitian ini pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci.

1.4 Rumusan Masalah

Sesuai dengan masalah yang telah dibatasi di atas, dapat dirumuskan masalah yang penelitian sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh pelatihan terhadap kompetensi pegawai BPBD Kabupaten Kerinci?
2. Adakah pengaruh *self efficacy* terhadap kompetensi pegawai BPBD Kabupaten Kerinci?
3. Adakah pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Kerinci?
4. Adakah pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Kerinci?
5. Adakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Kerinci?
6. Adakah pengaruh pelatihan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Kerinci melalui kompetensi sebagai variabel intervening?
7. Adakah pengaruh *self efficacy* secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Kerinci melalui kompetensi sebagai variabel intervening?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh pelatihan terhadap kompetensi pegawai BPBD Kabupaten Kerinci.

2. Pengaruh *self efficacy* terhadap kompetensi pegawai BPBD Kabupaten Kerinci.
3. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Kerinci.
4. Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Kerinci.
5. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Kerinci.
6. Pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Kerinci melalui kompetensi sebagai variabel intervening.
7. Pengaruh tidak langsung *self efficacy* terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Kerinci melalui kompetensi sebagai variabel intervening.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna baik secara teoritis maupun secara praktis :

1. Secara Teoritis

Penelitian ini dapat menjadi referensi dan ikut memperluas teori-teori pengembangan pengetahuan di bidang Sumber Daya Manusia.

2. Secara Praktis

Untuk memperkaya khasanah ilmu pengetahuan khususnya bidang sumber daya manusia. Sebagai tambahan informasi dan masukan bagi Dinas BPBD Kabupaten Kerinci tentang pengaruh pelatihan dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi sebagai variabel intervening.