

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Menurut **(Hanifah, 2016)**, menyebutkan bahwa kinerja sebagai peluasan dari bertemunya individu dan harapan tentang apa yang seharusnya dilakukan individu terkait dengan suatu peran, dan kinerja tersebut merupakan evaluasi terhadap berbagai kebiasaan dalam organisasi, yang membutuhkan standarisasi yang jelas. Menurut **(Nurussaifa, 2020)**, mengatakan kinerja ialah tercapainya target kerja secara kualitas ataupun kuantitas dari pegawai yang menjalankan pekerjaan selaras dengan tanggungjawab yang telah diberikan. Menurut **(Putri, 2018)**, Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut **(Parinding, 2017)**, Komitmen afektif mengacu pada emosi yang melekat pada pegawai untuk mengidentifikasi dan melibatkan dirinya dengan organisasi. Pegawai dengan komitmen afektif yang kuat cenderung secara terus-menerus akan setia pada organisasi karena memang begitu keinginan mereka yang sebenarnya ada dalam hati mereka. Menurut **(Anisah, 2016)**, Komitmen Afektif, yaitu keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan dalam suatu

organisasi. Dalam hal ini individu menetap dalam suatu organisasi karena keinginannya sendiri.

Menurut **(Yusuf, 2018)**, Dalam situasi yang sulit, individu dengan *self efficacy* yang rendah cenderung mudah menyerah. Sementara individu dengan *self efficacy* yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada. *Self efficacy* merupakan keyakinan seorang individu terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam mengatur dan melaksanakan tindakan atau tugas untuk mencapai suatu tujuan. Menurut **(J. A. Kartika et al., 2018)**, *self efficacy* adalah keyakinan diri seseorang terhadap kemampuan diri sendiri untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan sukses. Dengan kata lain, *self efficacy* adalah keyakinan seseorang terhadap peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu.

Menurut **(Y. dwiki Kartika et al., 2019)**, Kepuasan kerja pegawai adalah suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan organisasi. Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi sehingga akan terus memperbaiki kinerja mereka. Kepuasan individu (pegawai) memungkinkan untuk mendorong dirinya untuk berkinerja lebih tinggi. Kinerja individu mengacu pada prestasi kerja individu yang diatur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja individu yang lebih tinggi dapat meningkatkan kinerja organisasi secara

keseluruhan menjadi meningkat. Pencapaian kinerja yang baik harus meningkatnya rasa kepuasan kerja seorang pegawai. Pegawai dengan kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan sikap positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya seorang pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya. Menurut **(Singosurandono et al., 2018)** Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan sebagai hasil dari penilaian kerja seseorang atau pengalaman seseorang.

Berdasarkan penelitian **(Aprillianto et al., 2019)** dengan judul “ Pengaruh Peran pemimpin dan Komitmen Afektif terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat Kabupaten Kutai Timur” didapatkan hasil peran pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Komitmen afektif berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, Peran pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan penelitian **(Parinding, 2017)**, dengan judul “Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Penggadaian (Persero) Cabang Ketapang” didapatkan hasil komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai. Komitmen berkelanjutan berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai, komitmen normative berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian (**Noviawati, 2016**), dengan judul “ Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada pegawai divisi finance dan divisi human resource PT. Coca Cola Distribution Indonesia, Surabaya)” didapatkan hasil *self efficacy* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi mampu memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian (**Jayusman & Hermanto, 2019**), dengan judul “ Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja Pegawai CV. Berlian Tirta Abadi Pangkalan Bun” didapatkan hasil Persamaan regresi diperoleh:  $Y = 1,306 + 1,156X$ , dan nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,608. Dengan kata lain hal ini menunjukkan bahwa persentase kepuasan kerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen yaitu *self efficacy* sebesar 60,8% sedangkan sisanya sebesar 39,2% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel penelitian. menghasilkan thitung untuk variabel efikasi diri sebesar 10,107 dengan nilai signifikansi 0,000 sedangkan dengan batas signifikansi 0,05 dan searah koefisien regresi positif maka nilai ttabel sebesar 1,997. Dengan membandingkan kedua nilai t yang diperoleh maka dapat diketahui bahwa thitung > ttabel, sehingga

dapat diambil keputusan untuk menolak H0 dan menerima H1. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel *self efficacy* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai CV. Berlian Tirta Abadi Pangkalan Bun.

Berdasarkan penelitian (Y. dwiki Kartika et al., 2019), dengan Judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja terhadap kinerja pegawai diperusahaan Umum Badan Urusan logistic (Perum Bulog) Divre SUMUT” Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $35.643 > 0.508$  dengan tingkat signifikan  $0.000 >$  dari  $0.05$ ). Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh memiliki thitung sebesar 6.288 dan nilai ttabel sebesar 1.66039 maka nilai thitung  $>$  ttabel ( $6.288 > 1.66039$ ) dengan nilai signifikan sebesar  $0.000 <$   $0.05$ . secara parsial stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai nilai thitung  $>$  ttabel ( $2.127 > 1.66039$ ) dengan nilai signifikan sebesar  $0.037 < 0.05$ .

Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPPA) Provinsi Sumatera Barat yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Barat, merupakan unsur penunjang Pemerintah Provinsi yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah dan langsung bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Selanjutnya

Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 78 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Daerah. Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sumatera Barat mempunyai tugas membantu Gubernur dalam penyelenggaraan Pemerintah Provinsi dalam melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.

**Tabel 1.1 Capaian Kinerja Daerah  
Terhadap Capaian Kinerja Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan  
Provinsi Sumatera Barat Tahun 2019**

<b>Aspek/Fokus/Bidang Indikator Pembangunan Daerah</b>	<b>Usuran/ Kinerja</b>	<b>Target 2019</b>	<b>Realisasi 2019</b>	<b>Capaian (%)</b>	<b>Kategori</b>
<b>1. Urusan Perempuan Dan Perlindungan Anak</b>	<b>Pemberdayaan Dan</b>				
a. Jumlah kabupaten/kota layak anak		10	14	127,27%	Amat Baik
b. Keterwakilan politik perempuan dilembaga parlemen (%)		12%	6,15%	51,25%	Gagal
c. Rasio perempuan korban kekerasan per 100,000 penduduk (usia 18 tahun keatas)		46	18	160,8%	Amat Baik
d. Rasio anak yang memerlukan perlindungan khusus per 100,000 anak (usia kandungan – 18 tahun)		386	427	89,30%	Amat Baik

*Sumber : Lakip Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Prov Sumatera Barat*

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah kabupaten/ kota layak anak dengan target 10, realisasi 14 dengan capaian sebesar 127,27%. Keterwakilan politik perempuan dilembaga parlemen dengan target 12%, realisasi 6,15% dengan capaian 51,25%. Rasio perempuan korban kekerasan per 100.000 anak (usia kandungan -18 tahun) dengan target 386, realisasi 427 dengan capaian 89,30%.

**Tabel 1.2**  
**Data Korban Kekerasan Terhadap Perempuan Dan Anak UPTD PPA Tahun 2019**

NO	BLN	JENIS KEKERASAN																				Total					
		FISIK				NON FISIK				KDRT				BULLYING				K. SEKSUAL					PHA				
		P	A	A	J	P	A	A	j	P	A	A	j	P	A	A	j	P	A	A	j		P	A	A	J	
1	Jan				0				0	1		1	2			1	1		4	4	8		7		7	27	
2	Feb	1			1	2	1	1	4	2	2		4			1	1	1	1	1	3	1		3	4	34	
3	Mar	1	1	1	3			2	2				0			1	1	2	2	8	1	1	2		3	21	
4	Apr	1			1	2		1	3	2			2					0	1	1		2	1	3		4	12
5	Mei				0				0				0					2		2	1	7	2	1	0	12	
6	Jun				0	1			1	1			1					0		1	1	4		2	2	18	
7	Jul	1		1	2		1	1	1	1	1	3						6		6		3	1	4	1	16	
8	Agust	2	1		3		1	1	1	1	1	3					0	5		5		1	1	1	1	31	
9	Sept		2	3	5		2	2	4	3	1	8			1	1	3	2		5	1	1		2	2	33	
10	Okt				0	1			1				0				0	2	4	4	1	0	2	1	1	28	
11	Nov				0				0				0				0	1		1		1	1	1	2	3	
12	Des				0				0				0				0	1	1		2		4	1	5	7	
<b>Total</b>		6	4	5	15	6	5	4	15	1	7	4	23			3	3	1	2	3	7	5	3	4	7	22	

Sumber : Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Prov. Sumatera Barat

Dari data diatas dapat dilihat masih banyak nya kasus kekerasan terhadap perempuan dan anak. Jenis kekerasan tertinggi di tahun 2019 adalah korban PHA (Pemenuhan hak anak ), dimana PHA AL (anak laki-laki) sebanyak 43 korban,

AP (anak perempuan) sebanyak 31 korban, perempuan sebanyak 5 korban dengan total korban PHA sebanyak 79 korban, kemudian disusul korban tertinggi kedua yaitu kekerasan seksual dimana AL ( anak Laki-laki) sebanyak 31 korban , AP ( anak perempuan ) 29 korban, perempuan sebanyak 10 korban dengan total kekerasan seksual sebanyak 70 korban. Kemudian korban bullying pada AL (anak laki-laki) sebanyak 30 korban, lalu ada KDRT dimana korban Perempuan sebanyak 12 korban, AL (anak laki-laki) 4 korban, AP (anak perempuan) 7 korban dengan total korban KDRT sebanyak 23 korban, kemudian kekerasan non fisik pada perempuan sebanyak 6 korban, AP ( anak perempuan) 5 korban dan AL( anak laki-laki ) 4 korban dengan total korban kekerasan non fisik sebanyak 15 korban yang terakhir adalah kekerasan fisik dimana korban perempuan sebanyak 6 korban, AP (anak perempuan) sebanyak 4 korban dan AL (anak laki-laki) 5 korban dengan total korban kekerasan fisik sebanyak 15 korban.

Berdasarkan fenomena diatas terlihat bahwa keterwakilan politik perempuan dilembaga parlemen masih belum tercapai yaitu dengan target 12% yang terealisasi sebesar 6,15% dengan kategori gagal. Lalu pada tabel korban kekerasan terhadap perempuan dan anak UPTD PPA tahun 2019 dengan jenis kekerasan tertinggi adalah korban pemenuhan anak dengan total 79 korban. Belum optimal nya kinerja pegawai disinyalir berpengaruh terhadap komitmen afektif, *self efficacy* dan *kepuasan kerja* .

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Komitmen Afektif dan *Self Efficacy* Pengaruhnya**

**Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPPA) Prov Sumatera Barat”.**

**1.2 Identifikasi Masalah**

1. Kurangnya kepercayaan diri pegawai dalam menjalankan tugas pada DPPPA Prov Sumatera Barat.
2. Kurangnya disiplin kerja pegawai DPPPA Prov Sumatera Barat.
3. Masih belum optimal nya rancangan kerja untuk memudahkan pegawai dalam mencapai tujuan
4. Masih kurangnya komitmen pada diri pegawai DPPPA Prov Sumatera Barat.
5. Masih kurang nya kepuasan kerja pada diri pegawai.
6. Masih belum memadainya jumlah dan kualitas tempat pelayanan bagi perempuan dan anak korban kekerasan.
7. Kurang memadainya sarana dan prasarana untuk menunjang pelayanan perangkat daerah.
8. Masih kurangnya loyalitas pegawai yang pada akhirnya akan memengaruhi kinerja pegawai
9. Masih kurangnya motivasi kerja pada diri pegawai.
10. Belum optimal nya koordinasi perencanaan, pelaksanaan dan pelaporan program

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas dan agar penelitian ini lebih fokus maka penulis perlu membatasi permasalahan yang diteliti. Penulis membatasi Komitmen Afektif dan *Self Efficacy* sebagai variabel bebas dan Kinerja Pegawai variabel terikat serta kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

### **1.4 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh komitmen afektif terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPPA) Prov Sumatera Barat ?
2. Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPPA) Prov Sumatera Barat ?
3. Bagaimana pengaruh komitmen afektif terhadap terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPPA) Prov Sumatera Barat?
4. Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPPA) Prov Sumatera Barat?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPPA) Prov Sumatera Barat?

6. Bagaimana pengaruh komitmen afektif melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPPA) Prov Sumatera Barat?
7. Bagaimana pengaruh *self efficacy* melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPPA) Prov Sumatera Barat?

## **1.5 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan dari rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen afektif terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPPA) Prov Sumatera Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPPA) Prov Sumatera Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen afektif terhadap terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPPA) Prov Sumatera Barat.

4. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPPA) Prov Sumatera Barat.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPPA) Prov Sumatera Barat.
6. Untuk mengetahui pengaruh komitmen afektif melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPPA) Prov Sumatera Barat
7. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPPA) Prov Sumatera Barat

### **1.5.2 Manfaat Penelitian**

1. Bagi penulis

Sebagai salah satu syarat menyelesaikan studi dan mendapatkan gelar sarjana (S1) program studi Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi, Universitas Putra Indonesia YPTK Padang.

2. Bagi organisasi.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan ilmu pengetahuan bagi organisasi tentang pengaruh komitmen afektif dan *self efficacy* dalam

meningkatkan kinerja pegawai dan menciptakan kepuasan kerja dalam organisasi tersebut.

3. Bagi akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam menambah penelitian akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya dibidang manajemen sumberdaya manusia.

4. Bagi umum.

Sebagai bahan tambahan bacaan khusus untuk mengembangkan ilmu-ilmu pengetahuan mengenai kinerja pegawai dan hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi sumber informasi yang selanjutnya dapat dijadikan dasar masukan bagi penelitian selanjutnya.