

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

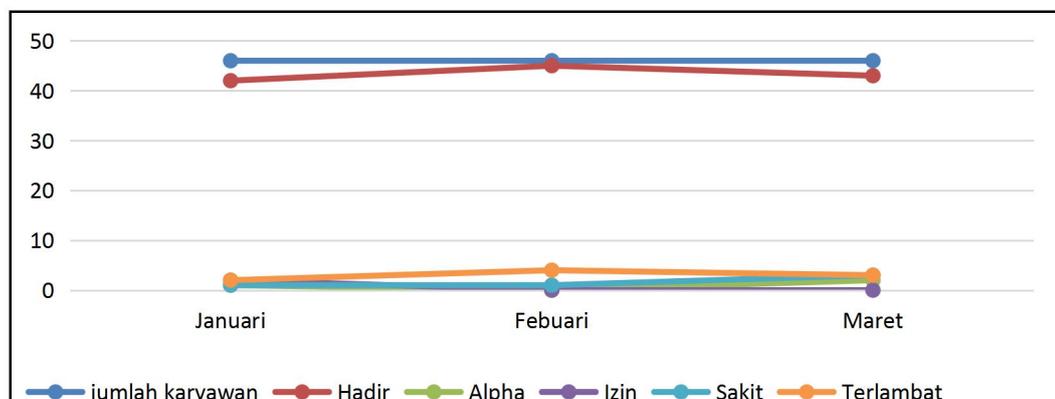
#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting bagi perusahaan, oleh karenanya SDM perlu dikelola dan dibina sebaik mungkin, agar mereka dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal sehingga menghasilkan kinerja sesuai tujuan yang ditetapkan perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi ditandai oleh kinerja karyawannya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Widyawat and Karwini (2018) Manusia sebagai makhluk sosial pada dasarnya mempunyai sifat untuk bersosialisasi, bekerja sama dan membutuhkan keberadaan manusia lainnya. Oleh karena itu, keberadaan sebuah organisasi sangat diperlukan sebagai suatu wadah yang dapat menghimpun atau mempermudah manusia dalam bersosialisasi dan bekerja sama. Untuk itu Sumber daya manusia merupakan bagian yang memiliki peranan penting dalam suatu organisasi yang menjadi perencana dalam setiap aktivitas-aktivitas organisasi. Beberapa kegiatan pengelolaan sumber daya manusia misalnya pengadaan, pelatihan, motivasi pegawai, penilaian, peningkatan kedisiplinan dan lain-lain. Sumber daya manusia merupakan aset yang harus terus menerus diperhatikan untuk memperoleh sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik, sehingga dapat mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan perkembangan zaman. Dalam upaya mendukung pencapaian tujuan organisasi, diperlukan pula sumber daya manusia yang berkualitas dan professional. Sumber daya manusia

yang professional dan berkualitas cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, sehingga upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan organisasi Jamaluddin (2017).

Secara umum peningkatan kinerja karyawan setiap tahunnya ditandai dengan respon positif atas pelayanan kepada pelanggan, kualitas SDM meningkat dan tingkat absensi yang berkurang. Namun demikian masih tetap ada yang perlu dibenahi dalam hal kecepatan pelaksanaan tugas dan inovasi kerja Widyawat and Karwini (2018).

*Self efficacy* yang tinggi dalam diri seseorang mampu memberikan kemampuan untuk bertahan dalam kesulitan yang dihadapi serta mampu mengatasi persoalan atau hambatan yang mengganggu dalam mencapai tujuannya Cheria dan Jolly Jacob (2013). Kurangnya *self efficacy* dan *locus of control* di Kantor wali berdampak terhadap ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan, yang menyebabkan karyawan tersebut sering mengalami keterlambatan saat masuk kerja dan mendapatkan surat peringatan pertama. Di bawah ini terdapat data daftar absensi karyawan pada Kantor wali se Kecamatan Mapat Tunggal Selatan Bulan Januari-Maret sebagai berikut:



**Sumber :** Wawancara staff kantor wali

**Gambar 1.1 Absen Karyawan Kantor Wali Nagari Se kec.Mapat tunggul selatan Periode Januari 2019 s/d Maret 2019**

Dari grafik 1.1 terlihat bahwa dalam bulan Januari ada satu orang karyawan alpha, dua sakit, satu izin, dan terlambat ada 2 orang maka karyawan yang hadir 42 orang. Sedangkan, pada bulan Februari terjadi peningkatan kehadiran yaitu 45 orang, tidak ada karyawan alpha ataupun sakit, hanya satu orang karyawan izin dan 4 orang karyawan terlambat. Pada bulan Maret penurunan kehadiran karyawan yaitu alpha dua orang sedangkan tiga orang karyawan izin dan terlambat 3 orang dengan jumlah 43 orang hadir. Sehingga pada rentang waktu Januari 2020 s/d Maret 2021 karyawan pada kantor Wali se Kecamatan Mapat Tunggul Selatan kurang disiplin terhadap kehadiran kerja, hal tersebut menyatakan bahwa karyawan kurang menerapkan *self efficacy* dalam berorganisasi yang menyebabkan kinerja dengan motivasi menjadi berkurang sehingga banyaknya pekerjaan yang terbengkalai dan tertunda sehingga berdampak pada kinerja karyawan, yang terjadi diapangan dalam membangun self efficacy dan budaya organisasi yang efektif guna menciptakan hasil kerja, disiplin kerja dan kualitas kerja pegawai yang lebih baik. maka perangkat Wali Nagari dituntut untuk memiliki visi dan misi yang jelas, strategik dan setiap komponen didalamnya juga dituntut untuk dapat merealisasikan visi dan misi pemerintahan. Visi dan misi inilah yang kemudian melahirkan nilai-nilai yang diyakini oleh anggota dan mencerminkan budaya organisasi Perangkat nagari sebagai institusi yang berwenang dalam mengelola dan melaksanakan peningkatan bagi suatu nagari dan juga berperan sebagai transformer budaya terhadap pengembangan amanat dan pemegang estafet kenagarian dimasa yang

akan datang karena sejauh yang kita ketahui bahwa jika ingin berkembang maka harus memanfaatkan SDM yang ada di daerah tersebut yaitu dengan adanya perangkat nagari seharusnya sudah menjadi jalan tersendiri dalam memajukan SDM di daerah tersebut. Di lembaga inilah aktifitas para pegawai diharapkan mampu berperan dalam mewujudkan suatu pola pendidikan serta mampu mengatasi segala permasalahan yang berhubungan dengan kualitas kinerja pegawai. Kantor Wali Nagari Se Kecamatan Mapat Tunggul Selatan yang bertanggung jawab dalam mengembangkan, meningkatkan kualitas dan mengkoordinasikan unsur pembangunan dan peningkatan mutu SDM yang berada pada lingkup kenagarian se Kec. Mapat Tunggul Selatan.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan oleh peneliti maka telah ditemukan beberapa masalah berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti yaitu (1) beberapa pegawai masih kurang bertanggung jawab terhadap tugas dan tanggung jawab yang di amanahkan kepadanya. Seperti terlihat masih banyaknya pegawai suka melalaikan pekerjaannya. (2) beberapa pegawai masih terlihat terlambat datang kerja dan meninggalkan kantor pada saat jam kerja. Hal ini terlihat masih ada pegawai yang lebih mementingkan urusan pribadi diluar dari urusan kantor. Misalnya meninggalkan kantor dengan alasan mengikuti acara keluarga yang mungkin tidak begitu penting. (3) masih di temukan beberapa pegawai yang tidak sadar akan kemampuan yang di milikinya sehingga tidak tergugah untuk suatu hal yang lebih yang biasa di berikan unntuk suatu perubahan yang lebih baik (4) kurangnya rotasi perekrutan pegawai yang di lakukan sehingga ide- ide yang timbul masih menggunakan cara pola fikir lama yang dapat

menghambat suatu pertumbuhan dan perubahan pada sistem kenagarian tersebut. kurang disiplin terhadap kehadiran kerja, hal tersebut menyatakan bahwa karyawan kurang menerapkan *self efficacy* dalam berorganisasi yang menyebabkan kualitas kerja menjadi berkurang sehingga banyaknya pekerjaan yang terbengkalai dan tertunda sehingga berdampak pada kinerja karyawan. Dalam organisasi pemerintahan/publik di Indonesia, kinerja organisasi pemerintahan merupakan hal yang sangat penting guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) dan pemerintahan yang bersih (*clean governance*), serta mendukung tugas-tugas pemerintahan untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat sesuai dengan ciri khasnya sebagai organisasi pemerintahan yaitu berorientasi pada pelayanan publik (*service public oriented*), bukan untuk mencari laba (*profit oriented*) Berdasarkan pandangan masyarakat secara umum, salah satu tantangan besar organisasi pemerintahan saat ini adalah melaksanakan kinerja secara efektif dan efisien karena selama ini instansi pemerintahan diidentikkan dengan kinerja yang lambat, rumit, berbelit-belit karena kurangnya kerja sama kurang maksimal Jamaluddin, dkk (2017) .

Menurut Noviawati, dkk (2016), kinerja adalah suatu hal dalam melaksanakan tugas dengan tanggung jawab yang dicapai seseorang dengan pekerjaan yang diberikan. Kinerja dapat dinilai hasil kerja sebelumnya dibandingkan dengan kinerja masa sekarang, dengan periode yang akan datang dengan melihat lingkup tertentu. Dia menyatakan bahwa seorang karyawan yang mampu melaksanakan tugas yang diberikan dengan tanggung jawab dengan

hasil kerja yang berkualitas. Menurut eka Desiana (2018) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang baik secara kuantitas dan kualitas dalam mengerjakan tugasnya.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah *self efficacy*. *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 Sebayang dan Sembiring (2017). *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 atasnya secara tepat waktu. Menurut Rizki Noviawati (2016) *Self efficacy* merupakan penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai yang diisyaratkan.

Menurut rizki Noviawati,dkk (2016) tinggi atau rendahnya *self efficacy* yang dipersepsikan akan memotivasi individu secara kognitif untuk bertindak lebih konsisten dan terarah, terutama apabila tujuan yang dicapai jelas. Hal ini juga diperkuat dengan penelitian widiyanto (2013) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap motivasi, keuletan dalam menghadapi tugas, dan prestasi belajar. Individu yang memiliki *self efficacy* yang rendah akan merasa tidak memiliki keyakinan bahwa mereka dapat menyelesaikan tugas dan akan menghindar dari tugas tersebut.

Selanjutnya factor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Menurut muhammad Fauzi,dkk (2016)), budaya organisasi atau

“*Corporate Culture*” sering diartikan sebagai nilai-nilai yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki sebuah perusahaan, sehingga anggota organisasi serasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi anggota organisasi tersebut. Budaya organisasi dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi. Unsur-unsur ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku pegawai, cara mereka berfikir, kerja sama dan berinteraksi dengan lingkungannya. Jika budaya organisasi baik, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada perusahaan.

Safitri (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi/perusahaan yang kuat akan mempengaruhi setiap perilaku karyawannya. Budaya perusahaan yang tidak kondusif dapat mengakibatkan rendahnya motivasi dan kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan. Budaya perusahaan akan mempunyai dampak positif yang sangat kuat terhadap perilaku para karyawan termasuk kesadaran untuk meningkatkan kinerjanya. Menyadari betapa pentingnya budaya perusahaan maka dari itu pemahaman internalisasi budaya perusahaan merupakan salah satu hal yang penting dalam rangka pembentukan perilaku karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan pada sebuah perusahaan.

Selanjutnya yang menjadi variabel intervening dalam penelitian ini adalah motivasi. Menurut Safitri (2018) Motivasi kerja merupakan salah satu hal penting dalam pelaksanaan kinerja karyawan di tempat kerja. Bagi karyawan, motivasi kerja sangat penting dalam pencapaian kinerja. karena motivasi sebagai kesiapan khusus seseorang untuk melakukan atau melanjutkan serangkaian aktifitas yang

ditujukan untuk mencapai beberapa sasaran yang telah ditetapkan. Pemahaman terhadap motivasi karyawan akan sangat penting kaitannya dengan pencapaian tujuan, yaitu produktivitas, efisiensi dan prestasi karyawan yang bagus pada organisasi. Ketatnya persaingan pada dunia pendidikan memaksa para pengelola jasa pendidikan dihadapkan pada tantangan untuk dapat berkembang dan mempertahankan kelangsungan hidup Sholihin (2019)

Dalam penelitian ini terdapat beberapa faktor – factor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu diantaranya adalah *self efficacy*, budaya organisasi dengan motivasi sebagai variabel intervening. Penelitian terkait dengan variabel *self efficacy* dan budaya organisasi juga telah banyak dilakukan dalam beberapa tahun terakhir. Salah satunya yaitu penelitian mengenai kinerja karyawan pernah dilakukan oleh Widyawati and Karwini (2018), hasilnya menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan Rizki Noviawati (2016), hasil penelitian bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. selain *self efficacy*, budaya organisasi juga mempengaruhi kinerja pegawai penelitian yang dilakukan Muhammad Fauzi (2016) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Nadhiroh (2019), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Karena adanya perbedaan-perbedaan pada beberapa penelitian terdahulu, maka dilakukanlah penelitian ini dengan judul “ **Pengaruh *Self Efficacy* dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi sebagai**

## **Variabel Intervening pada Kantor Wali Nagari Se Kecamatan Mapat Tunggul Selatan”.**

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang masalah di atas dapat di identifikasikan masalah yang ada terhadap kinerja pegawai, yaitu :

1. Masih belum tercapainya penerapan *self efficacy*.
2. Kurang terjalinnya hubungan yang baik antar sesama pegawai sehingga mempengaruhi kinerja pegawai.
3. Ketidakpuasan pegawai terhadap atasan dalam organisasi sehingga menimbulkan efek bagi organisasi tersebut
4. Kurangnya kepercayaan diri pegawai terhadap kemampuan sendiri
5. pegawai tidak mau mengendalikan dirinya dalam bekerja sehingga kinerja tidak tercapai secara maksimal
6. Kurangnya kesadaran dari diri pegawai untuk bertindak sesuai dengan kemampuannya yang lebih baik
7. Kurang profesional pegawai dalam bekerja.

### **1.3 Batasan masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah, peneliti memberikan batasan permasalahan agar dalam permasalahan dalam penelitian pembahasan dapat mencapai sasaran yang diharapkan. Beberapa masalah itu ada *self efficacy* dan budaya organisasi. Itulah dua faktor yang menjadi penyebab terhadap kinerja pegawai dan yang tidak teraplikasinya perilaku motivasi pada kantor Wali nagari

se Kec. Mapat Tunggul Selatan. Maka peneliti akan memfokuskan masalah kinerja pegawai pada kantor wali nagari se Kec Mapat Tunggul Selatan.

#### **1.4 Rumusan masalah**

Dalam pencarian ,pengumpulan dan pemilihan analisa data , penulis menemukan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *Self efficacy* terhadap kinerja pegawai pada kantor Wali nagari se Kec. mapat tunggul selatan ?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Wali nagari se Kec. mapat tunggul selatan?
3. Bagaimana pengaruh *Self efficacy* terhadap motivasi pada kantor Wali nagari se Kec. mapat tunggul selatan?
4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi motivasi pegawai pada kantor Wali se Kec. mapat tunggul selatan?
5. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Wali nagari se Kec. mapat tunggul selatan?
6. Bagaimana pengaruh *Self efficacy* terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening pada kantor Wali nagari se Kec. mapat tunggul selatan?
7. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening pada kantor Wali nagari se Kec. mapat tunggul selatan?

### **1.5 Tujuan penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh *Self efficacy* terhadap motivasi pada Kantor Wali Nagari se Kec.mapat tunggul selatan
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasiterhadapmotivasi pada Kantor Wali Nagari se Kec.mapat tunggul selatan.
3. Untuk mengetahui *self efficacy*organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wali Nagari se Kec.mapat tunggul selatan.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasiterhadap kinerja pegawai pada Kantor Wali Nagari se Kec.mapat tunggul selatan.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasiterhadap kinerja pegawai pada Kantor Wali Nagari se Kec.mapat tunggul selatan.
6. Untuk mengetahui pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening pada Kantor Wali Nagari se Kec.mapat tunggul selatan.
7. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening pada Kantor Wali Nagari se Kec.mapat tunggul selatan

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan pada perumusan masalah dan tujuan penelitian diharapkan hasil yang diperoleh didalam penelitian ini memiliki manfaat positif bagi :

#### 1) Bagi Organisasi/Instansi

Sebagai masukan saran atau pertimbangan dalam menjalankan kegiatan agar lebih baik lagi yang berkaitan dengan pengaruh *Self efficacy*, Budaya

Organisasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening pada Kantor Wali Nagari se Kec. Mapat tunggul selatan.

2) Bagi peneliti

Untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang faktor faktor yang mempengaruhi pengaruh dengan pengaruh *Self efficacy*, Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening pada Kantor Wali Nagari se Kec.mapat tunggul selatan

3) Bagi peneliti selanjutnya

Untuk memberikan informasi dan menambah pengetahuan serta sebagai bahan referensi bagi yang ingin melakukan pembahasan yang sama.