

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu negara akan menggunakan dan membutuhkan sumber daya manusia dalam memenuhi tujuan yang akan dicapainya baik dalam bidang ekonomi, sosial, pendidikan, dan lainnya. Sumber daya manusia merupakan sebuah aset yang dimana individu bekerja sebagai aktivis dalam suatu organisasi sehingga perlu dikelola dan dilatih dengan baik untuk menghadapi dunia usaha yang terus berkembang semakin pesat agar bakat dan kemampuannya dapat bermanfaat secara menyeluruh, tepat, dan maksimal.

Masalah yang sering dihadapi suatu organisasi saat ini adalah kegagalan mengelola sumber daya manusia dan menemukan sumber daya manusia yang profesional dan terampil sehingga dapat mengakibatkan timbulnya hambatan dalam pencapaian tujuan dalam organisasi. Suatu organisasi mengharapkan para pegawai dapat berprestasi dan mampu menciptakan keadaan yang kondusif untuk menghindari dampak negatif terhadap efektivitas kerja dan kejenuhan kerja yang mengakibatkan kinerja pegawai mengalami penurunan.

Jika suatu organisasi ingin maju atau berkembang harus dituntut untuk memiliki pegawai yang berkualitas. Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh organisasi. Untuk memperoleh pegawai yang memiliki kinerja baik maka diperlukan penerapan kinerja. Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam suatu

perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor dan kondisi yang baik yang berasal dari dalam diri pegawai ataupun yang berasal dari luar individu pegawai.

Menurut **Steven & Prasetyo (2020)**, kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode tertentu. Kinerja pegawai atau *employee performance* adalah hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Kinerja merupakan suatu tindakan dimana tindakan kinerja itu sendiri terdiri dari beberapa komponen dan tidak dapat dilihat hasilnya secara instan . kinerja dapat dikatakan sebagai keberhasilan dan prestasi kerja dalam melakukan suatu pekerjaan.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai, hendaknya sebuah organisasi meningkatkan performa pegawai yang berada di bawah standar yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Salah satu cara yang dapat dilakukan organisasi dalam meningkatkan performa pegawai tersebut adalah dengan memberikan pengembangan sumber daya manusia yang baik agar dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai dan agar pegawai mampu untuk tetap mengembangkan kemampuannya dalam bekerja di dalam organisasi sehingga produktivitas organisasi menjadi lebih baik. Sebagian besar organisasi telah menganut gagasan bahwa pengembangan sumber daya manusia memiliki keunggulan kompetitif yang baik yang dapat mencakup kinerja yang lebih tinggi. Pengembangan sumber daya manusia menjadi bagian dari upaya keseluruhan untuk mencapai kinerja

hemat biaya dalam suatu organisasi. Menentukan program pengembangan sumber daya manusia yang akan digunakan oleh organisasi bukanlah perkara yang mudah. Terdapat berbagai macam program pengembangan sumber daya manusia. Dengan demikian, organisasi perlu jeli memilih program pengembangan sumber daya manusia seperti apa yang dibutuhkan oleh organisasi dan disesuaikan dengan kemampuan pegawai (**Syafiqah, 2018**).

Pengembangan sumber daya manusia diharapkan mampu menciptakan kepuasan kerja pegawai. Dengan adanya pengembangan sumber daya manusia, pegawai akan mengerti dengan pekerjaan yang dilakukannya dan menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam organisasi. Pengembangan sumber daya manusia berarti memberikan kewenangan pada pegawai dan memberi kesempatan pada individu untuk mengontrol karir mereka. Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan pendidikan dan pelatihan dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai suatu hasil optimum. Hasil ini dapat berupa jasa maupun benda atau uang (**Utomo et al., 2018**).

Ada banyak faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai salah satunya adalah efikasi diri. Pegawai yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan mampu mengerjakan suatu hal dengan tingkat kesulitan yang tinggi dengan berusaha semaksimal mungkin. Efikasi diri yang tinggi tersebut akan meningkatkan kinerja pegawai dalam perusahaan dan begitu juga dengan sebaliknya. Menurut **Eka Desiana (2019)**, efikasi diri adalah perilaku yang positif untuk tujuan perusahaan, karyawan dengan efikasi diri yang baik bukan bantuan emosionalnya sedangkan

karyawan yang memiliki efikasi diri yang buruk hanya mengkhawatirkan persoalan bahwa pekerjaannya akan gagal. Oleh karena itu, efikasi diri pegawai akan dikaitkan dengan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi.

Menurut **Handayani (2019)**, beranggapan bahwa keyakinan atas efikasi seseorang adalah landasan dari agen manusia. Manusia yang yakin bahwa mereka dapat melakukan sesuatu yang mempunyai potensi untuk dapat mengubah kejadian di lingkungannya, akan lebih mungkin untuk bertindak dan lebih mungkin untuk menjadi sukses dari pada manusia yang mempunyai efikasi diri yang rendah. Individu dengan efikasi diri tinggi akan mempunyai mempunyai semangat dan ketekunan yang lebih kuat dalam mengatasi masalah, serta mampu memobilisasi energi yang lebih besar dalam menghadapi tantangan dimana hal ini sangat diperlukan di dalam organisasi dan menentukan kepuasan kerja. Apabila efikasi diri pegawai tinggi maka akan meningkatkan rasa kepuasan kerja dalam diri pegawai dalam organisasi.

Kepuasan kerja selalu dikaitkan dengan kinerja pegawai. Menurut **Aini et al. (2020)**, Kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Tingkat kepuasan yang dirasakan pegawai terhadap pekerjaan yang telah dilakukannya dapat menimbulkan sifat yang positif dari pegawai sehingga akan mempengaruhi tingkat kinerja pegawai dalam organisasi. Semakin tinggi kepuasan kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai juga di dalam organisasi.

Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Mukomuko merupakan suatu instansi/lembaga pemerintah yang bertujuan untuk mencapai

organisasi yang baik, tujuan ini akan tercapai apabila adanya kinerja pegawai yang tinggi. Kinerja pegawai sangat ditentukan oleh kualitas pegawai dalam melakukan pekerjaannya sehingga akan menghasilkan kinerja yang diharapkan. Dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan adanya pengembangan sumber daya manusia yang sesuai bagi pegawai dan efikasi diri karyawan yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya sehingga dapat menimbulkan kepuasan kerja pegawai didalam instansi.

Permasalahan yang terkait dengan kinerja pegawai dirasakan oleh Kantor Dinas Perkerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Mukomuko, dikarenakan banyaknya pegawai yang tidak memahami dan kurangnya rasa percaya diri dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan yang diharapkan instansi. Pengembangan sumber daya manusia dan efikasi diri pegawai dapat menciptakan kepuasan kerja yang akan meningkatkan kinerja pegawai di dalam instansi. Berikut pada tabel 1.1. dikemukakan rekapitulasi perilaku kinerja pegawai selama 3 bulan terakhir di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Mukomuko sebagai berikut :

Tabel 1.1
Rekapitulasi Perilaku Kinerja Pegawai
(Berdasarkan Aplikasi Fingerprint dan Hukuman Disiplin)
Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Mukomuko
Pada Periode Juli-September 2020

Bulan	Keterangan				
	Terlambat (%)	Pulang Cepat (%)	Tdk Masuk (%)	Hukuman Disiplin (%)	Total Capaian (%)
Juli	7	7	14	19	47
Agustus	10	9	19	20	58
September	9	10	18	20	57

Sumber : Dinas Pekerjaan Umum Dan penataan Ruang Kabupaten Mukomuko

Tabel 1.1. menyatakan bahwa rekapitulasi perilaku kinerja pegawai tersebut mengalami fluktuasi dimana total capaian pada bulan Juli mencapai 47% sedangkan pada bulan Agustus perilaku kinerja pegawai meningkat sebanyak 58% dan menurun pada bulan September sebanyak 57%. Total capaian tersebut berasal dari perilaku kinerja pegawai yang berbeda-beda dimana akan berdampak pada kinerja pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Mukomuko.

Kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Mukomuko yang maksimal sangat penting bagi instansi dan masyarakat dimana semakin banyak pegawai yang memiliki kinerja maksimal, maka pelayanan instansi secara keseluruhan akan meningkat sehingga tercapainya tujuan instansi yang telah ditetapkan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka peneliti tertarik melakukan penelitian pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Mukomuko dengan judul **“PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN EFIKASI DIRI PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN MUKOMUKO)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis uraikan diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Pengembangan sumber daya manusia yang belum memiliki alur yang baik sehingga masih terjadi kesalahan dalam bekerja dan membuat pegawai tidak mampu mengembangkan kemampuannya dalam bekerja.
2. Kurangnya kepercayaan diri pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.
3. Kurangnya kepercayaan diri karyawan untuk dapat bersaing dalam meraih kinerja yang lebih baik.
4. Adanya beban kerja yang berat dirasakan pegawai yang tidak sesuai dengan kemampuan pegawai.
5. Rendahnya kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Mukomuko.
6. Semangat kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Mukomuko masih rendah dalam menyelesaikan tugas tepat waktu

7. Kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Mukomuko belum sepenuhnya optimal.
8. Kinerja pegawai memberikan kontribusi kepada organisasi atau perusahaan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah penelitian yang telah diuraikan diatas, maka peneliti membatasi penelitian ini agar dapat dilakukan dengan sempurna, terarah dan dapat dipahami dengan jelas dengan membatasi sebagian variabel bebas pada pengembangan sumber daya manusia dan efikasi diri terhadap kinerja pegawai sebagai variabel terikat dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Mukomuko.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka peneliti merumuskan masalah pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Mukomuko ?
2. Bagaimana pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Mukomuko ?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Kabupaten Mukomuko ?

4. Bagaimana pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Mukomuko ?
5. Bagaimana pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Mukomuko ?
6. Bagaimana pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Mukomuko
7. Bagaimana pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Mukomuko ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Mukomuko
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Mukomuko
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Mukomuko

4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Mukomuko
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Mukomuko
6. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Mukomuko
7. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Mukomuko

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis
 - a. Untuk memenuhi syarat kelulusan jenjang sarjana ekonomi (SE) jurusan manajemen S1 Universitas Putra Indonesia YPTK Padang.
 - b. Untuk menambah dan memperdalam dalam menghubungkan teori, fakta yang terjadi semasa perkuliahan dan menambah pengetahuan di bidang sumber daya manusia.
 - c. Untuk mengetahui kualitas penulis dan mengaplikasikan ilmu yang dimiliki.

2. Bagi perusahaan

- a. Penulis berharap penelitian ini dapat berguna untuk perusahaan sebagai bahan referensi dalam membuat kebijakan-kebijakan dengan harapan mampu menjadikan kinerja pegawai akan menjadi lebih baik lagi.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan bagi Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Mukomuko dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berkaitan langsung dengan berbagai aspek sumber daya manusia yang lebih baik.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penulis berharap penelitian ini dapat bermanfaat dan berguna sebagai bahan pertimbangan dan perbandingan serta dapat memberikan kontribusi dalam bahan referensi bagi peneliti lain yang ingin meneliti tentang pengembangan sumber daya manusia, efikasi diri, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai.