

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Setiap organisasi dalam usaha mencapai tujuannya sangat membutuhkan peran serta manusia yang menjadi anggota organisasi itu. Kegiatan organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya keterlibatan unsur manusia yang ada di dalamnya. Sumber daya manusia yang handal merupakan salah satu yang dibutuhkan di era globalisasi. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Selain itu, sumber daya manusia juga merupakan faktor penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan atas tujuan organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2017) Sumber daya manusia adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan/diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang/jasa. Manusia merupakan unsur terpenting karena unsur-unsur lainnya dimiliki oleh suatu organisasi seperti uang, materi, mesin-mesin metode kerja, waktu dan kekayaan lainnya hanya dapat memberikan manfaat bagi organisasi jika manusia di dalam organisasi tersebut merupakan daya pembangunan dan bukan perusak bagi organisasi.

Persoalan yang muncul adalah bagaimana menciptakan kinerja pada pegawai dapat optimal, pegawai yang puas atas pekerjaannya akan senantiasa menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi.

Menurut (Sutrisno, 2016) Kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya secara kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Sedangkan menurut Edison (2016: 176) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh

suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan nonprofit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu tertentu.

Berikut adalah tabel penilaian kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kuningan tahun 2019 sampai 2022:

**Tabel 1. 1**  
**Data Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan**  
**Kabupaten Kuningan**

Kategori	Periode							
	2019		2020		2021		2022	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jmlh	%
<b>Sangat Baik</b>	58	62%	35	41%	34	42%	26	32%
<b>Baik</b>	25	26%	14	16%	27	33%	31	40%
<b>Cukup</b>	11	12%	37	43%	20	25%	22	28%
<b>Total</b>	94	100%	86	100%	81	100%	79	100%

*Sumber Data: Dinas Perhubungan Kab. Kuningan*

Berdasarkan tabel 1.1 di atas terlihat bahwa kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan dari tahun 2019 sampai tahun 2020 kinerja dengan presentase sangat baik mengalami penurunan sebesar 21% dan terdapat penurunan jumlah Pegawai sebanyak 8 orang. Pada tahun 2020 sampai 2021 mengalami kenaikan sebesar 1% akan tetapi terdapat penurunan jumlah Pegawai dari tahun 2020 sampai 2021 sebanyak 5 orang, pada tahun 2021 sampai 2022 mengalami penurunan sebesar 10% dan terdapat penurunan jumlah Pegawai sebanyak 2 orang. Kinerja dengan presentasi baik mengalami penurunan dan kenaikan, dilihat dari tahun 2019 hingga tahun 2020 terjadi penurunan sebesar 10% namun pada tahun tersebut terdapat penurunan jumlah Pegawai sebanyak 8 orang. Pada tahun 2020 sampai 2021 mengalami kenaikan sebesar 17% dan terdapat penurunan jumlah Pegawai sebanyak 5 orang. Pada tahun 2021 sampai 2022 mengalami kenaikan sebesar 8% dan terdapat penurunan jumlah Pegawai sebanyak 2 orang. Kinerja dengan presentasi cukup mengalami kenaikan dan penurunan, dilihat dari tahun 2019 sampai 2020 terdapat kenaikan sebesar 32% namun terdapat penurunan jumlah Pegawai sebanyak 8 orang. Pada tahun 2020 sampai tahun 2021 mengalami penurunan sebesar 18% dan terdapat penurunan jumlah Pegawai sebanyak 5 orang.

Pada tahun 2021 sampai 2022 mengalami kenaikan sebesar 3% dan terdapat penurunan jumlah Pegawai sebanyak 2 orang.

Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan sebagaimana ditunjukkan pada data tabel 1.1 dari tahun 2019 sampai tahun 2022 dari presentasi tersebut terlihat bahwa ada masalah yang terjadi dalam kinerja dinas tersebut karena dilihat dari data penilaian kinerja terdapat kenaikan dan penurunan dalam setiap tahunnya dan terdapat juga penurunan jumlah pegawai pada tahun 2019 sampai 2020 sebanyak 8 orang dan pada tahun 2020 sampai tahun 2021 sebanyak 5 orang dan pada tahun 2022 terdapat kenaikan kinerja dengan persentase kurang sebesar 3% dan terdapat penurunan jumlah Pegawai sebanyak 2 orang. Berdasarkan observasi sementara, peneliti memperoleh faktor yang menjadi penyebab kinerja Pegawai mengalami penurunan disebabkan adanya permasalahan kurangnya antusias terhadap pekerjaan, hal ini diakibatkan karena kurangnya keterlibatan para pegawai untuk memulai bekerja sama dengan atasan dalam mengambil keputusan bersama, dan juga ditemukan beberapa pegawai yang berpartisipasi secara langsung dalam berbagai keputusan, para pekerja diwakili oleh sekelompok kecil pegawai yang benar-benar berpartisipasi. Hal tersebut disebabkan oleh kelalaian pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut ditunjukkan dengan adanya pegawai yang main HP dan mengobrol saat jam kerja berlangsung. Selain itu, rendahnya pendekatan secara personal dan perhatian dari atasan yang cenderung membuat kepercayaan diri Pegawai kurang baik, sehingga mengakibatkan kinerja pegawai menjadi menurun.

Berikut adalah tabel standar penilaian kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kuningan tahun 2019 sampai 2022:

**Tabel 1. 2**  
**Standar Penilaian Kinerja**

No.	Nilai	Kata Sifat
1.	> 90	Sangat Baik
2.	76 – 90	Baik
3.	61 -75	Cukup
4.	51 – 60	Kurang
5.	< 50	Sangat Kurang

*Sumber: Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011*

Standar Penilaian kinerja menurut sumber dari peraturan pemerintah no. 46 tahun 2011 dengan kriteria sangat baik sebesar  $> 90$ , standar penilaian kinerja dengan kriteria baik sebesar 76-90, standar penilaian kinerja dengan kriteria cukup sebesar 61-75, standar penilaian kinerja dengan kategori kurang sebesar 51-60, dan standar penilaian kinerja dengan kriteria sangat kurang sebesar  $< 50$ . Salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja Pegawai adalah keterlibatan pegawai. Menurut (Barbara Imperatori, 2017:21) keterlibatan Pegawai merupakan keterlibatan yang memiliki banyak unsur dengan sendirinya digabungkan dalam berbagai cara, seperti keterlibatan, komitmen, semangat, antusiasme, usaha yang terfokus dan energi. Sedangkan Menurut (Raymond A Noe dkk 2011) keterlibatan Pegawai adalah sejauh apa Pegawai terlibat dalam pekerjaan mereka sehingga menguatkan komitmen mereka terhadap pekerjaan dan organisasi.

Keterlibatan pegawai mengacu pada sejauh apa para pegawai terlibat penuh dalam pekerjaannya dan kekuatan komitmennya terhadap pekerjaan dan organisasi. Para pegawai yang terlibat dalam pekerjaan dan berkomitmen terhadap organisasi akan bekerja untuk keunggulan yang kompetitif organisasi dalam bentuk produktivitas yang tinggi, pelayanan yang lebih baik dan menurunkan tingkat perputaran pegawai. Selain keterlibatan pegawai, aspek lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu efikasi diri.

Faktor yang mendorong kinerja Pegawai adalah dengan mengukur efikasi diri agar percaya pada kemampuan seseorang untuk melaksanakan tindakan yang dilakukan untuk pencapaian yang optimal. Menurut Sultan dan Tareen (2014) mendefinisikan efikasi diri sebagai kepercayaan seseorang terhadap pekerjaannya untuk menyelesaikan tugas dengan kurun waktu yang tepat. Menurut Ardanti dan Rahardja (2017) juga menyatakan bahwa efikasi diri adalah perilaku yang positif untuk tujuan perusahaan, Pegawai dengan efikasi diri yang baik bukan bantuan emosionalnya sedangkan Pegawai yang memiliki efikasi diri yang buruk hanya mengkhawatirkan persoalan bahwa pekerjaannya akan gagal. Sedangkan menurut Novindari dan Kawakib (2016) yang menyatakan bahwa individu yakin dengan kemampuan yang dimiliki untuk mengerjakan tugas dengan baik meski tugas tersebut banyak rintangan, dan sebaliknya bahwa individu yang tidak yakin dengan

kemampuannya dengan pekerjaan pasti juga tidak akan terselesaikan akan mengerjakan tugasnya.

Pendapat di atas membuat kesimpulan bahwa keterlibatan Pegawai dapat diartikan sebagai keterlibatan atau keikutsertaan Pegawai dalam memberikan pengaruh yang positif terhadap organisasi sebagai tempatnya bekerja. Efikasi diri adalah keyakinan atau kepercayaan diri seseorang terhadap kemampuannya dalam berorganisasi, menyelesaikan suatu tugas dan mengatasi hambatan. Penelitian terdahulu oleh studi Ongki & Deborah (2018) menunjukkan bahwa Keterlibatan Pegawai mempengaruhi kinerja secara positif dan signifikan, sedangkan menurut (Arista & Kurnia, 2020) memperlihatkan bahwa Keterlibatan Pegawai tidak berdampak pada kinerja pegawai.

Selain itu, menurut Salman et al. (2016) Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang sudah dijelaskan pada jurnal tersebut bahwa efikasi diri ada hubungan yang positif dengan faktor kinerja. Penelitian tersebut berbeda dengan jurnal yang dikemukakan oleh Noviawati (2016), menyatakan efikasi diri tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Keterlibatan Pegawai dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai (studi pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kuningan)”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah di paparkan dalam latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh keterlibatan Pegawai dan efikasi diri terhadap kinerja pegawai?
2. Bagaimana pengaruh keterlibatan Pegawai terhadap kinerja pegawai?
3. Bagaimana pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan Pegawai dan Efikasi Diri terhadap kinerja pegawai
2. Untuk mengetahui pengaruh Keterlibatan Pegawai terhadap kinerja pegawai
3. Untuk mengetahui pengaruh Efikasi Diri dan efikasi diri terhadap kinerja pegawai

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

- a. Bagi kalangan akademik: penelitian ini berguna untuk menambah wawasan dan pengetahuan, dan bagi mahasiswa penelitian ini berguna sebagai referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya.
- b. Bagi Peneliti: penelitian ini berguna untuk menambah wawasan dan pengetahuan, sekaligus mengembangkan pengetahuan dengan menerapkan teori yang telah diperoleh selama kuliah.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

- a. Bagi Instansi: untuk memberikan gambaran serta masukan mengenai kondisi yang ada di instansi tersebut serta dapat dijadikan pedoman dan bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijaksanaan yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai.
- b. Bagi pembaca: Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan mengenai kondisi instansi tersebut serta teori-teori yang berkaitan dengan kinerja pegawai.