

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Penerapan manajemen sumber daya manusia pada sebuah organisasi termasuk instansi pemerintahan merupakan hal yang sangat urgen dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan organisasi atau instansi tersebut. Oleh karena itu, keberadaan sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama organisasi agar dapat berkembang secara produktif dan wajar (Mangkunegara, 2005).

Demikian juga, bahwa sumber daya manusia, dalam hal ini pegawai merupakan sumber daya paling strategis dalam menentukan keunggulan kompetitif yang dimiliki suatu organisasi atau instansi. Oleh karenanya tanpa keberadaan pegawai maka aktivitas organisasi atau instansi tidak akan berjalan sebagaimana mestinya. Untuk menghasilkan aktivitas pegawai yang memiliki peningkatan kinerja yang baik, maka sangat dibutuhkan pengelolaan pegawai dengan baik pula, karena peningkatan kinerja pegawai akan berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja organisasi atau instansi secara keseluruhan.

Dalam setiap organisasi, termasuk instansi pemerintahan, pegawai merupakan aset organisasi yang harus dijaga dengan baik. Jika suatu organisasi atau instansi dapat memperlakukan dan memperhatikan pegawainya dengan baik, maka akan sangat mempengaruhi kemajuan pegawainya, sehingga pegawai tersebut akan memiliki kinerja yang baik dalam pekerjaannya sehingga berdampak positif bagi organisasi atau instansi. Menurut Lukiyana & Halima (2016) bahwa setiap organisasi selalu memiliki tujuan dan sasaran tertentu yang ingin dicapai, jika organisasi mampu mengelola sumber daya manusia secara optimal tentunya akan memiliki kinerja yang baik. Oleh karenanya, sebuah organisasi harus memiliki tujuan yang ingin dicapai oleh anggota organisasi (Niati et al., 2021).

Tabel 1. Data Kinerja Pegawai

Efikasi diri (self efficacy) merupakan keyakinan atau keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk berhasil atau berhasil dalam mencapai tugasnya sehingga dapat memberikan hal-hal yang positif. Efikasi diri atau self efficacy merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau self knowledge yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. Efikasi diri merupakan keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu (Bandura, 1990).

Demikian juga bahwa efikasi diri (self efficacy) merupakan sebuah keyakinan seseorang mengenai kemampuannya dalam mengatasi segala situasi yang muncul dalam hidupnya (Ghufron & Risnawati (2010). Efikasi diri merupakan suatu konsep yang berkaitan dengan perilaku manusia, tingkat usaha yang dilakukannya, dan kegigihan seseorang Chen et al., (2004). Untuk melihat tingkat efikasi diri pada seseorang dapat dilihat dari seberapa besar seseorang dapat memecahkan suatu masalah yang sedang dihadapinya (Efendi, 2013).

Locus of Control merupakan cara pandang seseorang terhadap dirinya sendiri untuk meyakinkan dirinya agar mampu menghasilkan atau mencapai sesuatu secara optimal. *Locus of Control* dipandang sebagai sejauhmana seseorang merasa bahwa mereka memiliki kendali atas tindakan yang akan mereka ambil, baik secara internal maupun eksternal (Keenan & McBain, 1979). Demikian juga, bahwa *Locus of Control* merupakan kondisi psikologis yang mengacu pada keyakinan individu bahwa cara dia berperilaku didasarkan pada kontrol diri atau kontrol yang datang dari luar dirinya (Narendra, 2018). *Locus of Control* merupakan cerminan dari kecenderungan seseorang untuk percaya bahwa dirinya dapat mengendalikan peristiwa-peristiwa dalam hidupnya baik secara internal maupun eksternal (Indriasari, 2019).

Kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005). Kinerja pegawai merupakan kualitas dan kuantitas yang diberikan berupa hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi (Mangkunegara & Huddin, 2016). Kinerja pegawai merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas (Boye & Amponsah, 2016).

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya (Robbins dan Timothy, 2017.) Kepuasan kerja

menunjukkan persepsi seseorang bahwa pekerjaan mampu memenuhi keinginan material dan psikologis (Aziri, 2008). Kepuasan kerja merupakan suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan (Afandi, 2018).

Demikian juga, bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana pegawai memandang pekerjaannya (Handoko, 2014). Kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan pegawai tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi. Kepuasan kerja yang tinggi merupakan ciri suatu organisasi yang dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil kepemimpinan yang efektif dan kepuasan kerja sangat penting untuk aktualisasi diri. Kepuasan kerja adalah hal dasar yang menunjukkan jalan menuju pengakuan, gaji, promosi dan pencapaian tujuan yang memenuhi keinginan mereka (Kaliski, 2007).

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pulugan dan Harif (2021), Ali dan Dewie (2021), Sarifuddin dan Andri (2022), Aryoko dkk (2022), Battu dan Andi (2022) menjelaskan bahwa pegawai dengan bekerja keras, inisiatif tinggi, berusaha menemukan pemecahan masalah, berfikir efektif, persepsi berhasil, dan yakin dapat melakukan tugas tertentu, dapat memotivasi diri, mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun, bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan serta dapat menyelesaikan permasalahan diberbagai situasi atau kondisi sangat berpengaruh terhadap terwujudnya kinerja pegawai dengan disertai adanya kesesuaian jenis pekerjaan, struktur organisasi, pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, penghargaan, suasana lingkungan dan hubungan kerja dalam organisasi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, mengkaji dan menganalisis tentang **“Pengaruh Efikasi Diri Dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Labuhanbatu”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat diidentifikasi masalah yang diteliti pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Labuhanbatu sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Labuhanbatu masih belum maksimal.
2. Efikasi diri pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Labuhanbatu belum terpacu secara maksimal.
3. Belum diketahuinya *Locus of Control* pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Labuhanbatu.
4. Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Labuhanbatu merasa belum mendapatkan kepuasan kerja yang maksimal

1.3 Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan waktu dan sumber daya serta untuk memperjelas arah penelitian, maka peneliti membatasi masalah hanya pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Labuhanbatu. Karena banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja, maka peneliti membatasi masalah hanya pada Efikasi Diri, *Locus of Control*, dan Kepuasan Kerja.

1.4 Rumusan Masalah

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah Efikasi Diri berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Labuhanbatu?
2. Apakah *Locus of Control* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Labuhanbatu?
3. Apakah Efikasi Diri berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Labuhanbatu?
4. Apakah *Locus of Control* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Labuhanbatu?
5. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Labuhanbatu?

6. Apakah Efikasi Diri berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Labuhanbatu melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening?
7. Apakah *Locus of Control* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Labuhanbatu melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening?

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Labuhanbatu.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Locus of Control* terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Labuhanbatu.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Labuhanbatu.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Labuhanbatu.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Labuhanbatu.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Labuhanbatu melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Labuhanbatu melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan landasan bagi para peneliti lain dalam melakukan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama pada kajian tentang Kinerja, Efikasi Diri, *Locus of Control* dan Kepuasan Kerja.

1.6.2 Manfaat Praktis

Manfaat yang dapat diperoleh oleh pihak Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Labuhanbatu dari penelitian ini yaitu menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan, dan memperbaiki Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Labuhanbatu.

1.6.3 Manfaat Lainnya

Manfaat bagi penulis tentang penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi dari pihak lain yang ingin meneliti masalah yang relevan dalam penelitian ini.