

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Dalam menghadapi arus globalisasi di Indonesia, suatu organisasi swasta maupun pemerintahan dituntut untuk terus berinovasi dan menghadapi perubahan yang begitu cepat guna mengikuti kemajuan zaman. Organisasi harus mempersiapkan diri terhadap tantangan yang ada, berhasil atau tidaknya organisasi dalam menghadapi era globalisasi ini tergantung dari sumber daya manusia organisasi tersebut dalam menjalankan tugasnya.

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam suatu organisasi. Perusahaan yang memiliki sarana maupun dana berlebih tanpa didukung dengan adanya sumber daya manusia yang baik maka tidak akan membuat perusahaan berhasil sesuai dengan visi dan misinya. Adanya sumber daya manusia dalam organisasi harus diperhatikan karena hal tersebut merupakan faktor yang dapat menentukan keberhasilan sebuah organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar bisa meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan atau biasa dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

Menurut Dessler (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu proses dalam melakukan pelatihan, penilaian, memberi kompensasi, memperhatikan hubungan dengan pegawai, memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja. Salah satu faktor terpenting dalam manajemen sumber daya manusia ialah kinerja.

Menurut Mathis & Jackson (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari kombinasi antara kemampuan individu, motivasi, dan kesempatan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Lidia & Hotlan (2017) menunjukkan bahwa kinerja pegawai memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi. Kinerja pegawai akan mempengaruhi kinerja organisasi, dimana peningkatan kinerja pegawai akan membantu organisasi mencapai tujuannya, sedangkan kinerja pegawai yang buruk akan mempersulit organisasi dalam mencapai tujuannya.

Mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia dalam mewujudkan kinerja pegawai yang baik harus memperhatikan beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja tersebut. Faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja adalah *organizational commitment* dan *self efficacy*. Sejalan dengan pendapat (Kasmir, 2019) menyebutkan ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu komitmen, sedangkan faktor lainnya seperti keterampilan dan keahlian, pengetahuan, desain pekerjaan, motivasi, kepemimpinan, gaya manajemen, budaya organisasi, kepuasan kerja, iklim kerja, loyalitas dan disiplin. Hal tersebut didukung juga oleh Jason A. Colquitt, Jeffrey A. LePine, & Michael J. Wesson (2016) bahwa aspek perilaku organisasi termasuk *organizational commitment* dan *self efficacy* dapat meningkatkan kinerja.

Menurut (Robbins, 2016), *organizational commitment* merupakan keadaan dimana karyawan memiliki identifikasi yang kuat dengan organisasi tempat mereka bekerja dan merasa terikat untuk membantu mencapai tujuan organisasi

tersebut. Sedangkan menurut Porter dan Minner dalam Darman Syarif (2017) *organizational commitment* sebagai ketertarikan dengan organisasi dikarakteristikan melalui kehendak untuk tetap bertahan, identifikasi dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi serta kesediaan untuk berusaha lebih dalam perilakunya.

Sejalan dengan kajian Luthans dalam buku Perilaku Organisasi Triatna (2016), bahwa komitmen organisasi sering dimaknai sebagai 1) Hasrat yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, 2) kesediaan untuk bekerja atas nama organisasi, 3) kepercayaan tertentu dan penerimaan individu terhadap nilai dan tujuan organisasi. *Organizational commitment* memiliki dampak besar akan kinerja yang ditunjukkan dan diberikan anggota organisasi. Hakikatnya komitmen organisasi merupakan sebuah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan dalam organisasi serta sebagai sebuah proses yang terus berlanjut.

Komitmen berhubungan dengan kuat dengan organisasi di tingkat emosional. Adanya pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan yaitu dengan adanya suatu kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi karyawan yang baik pada perusahaan.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan Nath Gangai & Agrawal R (2015) memaparkan bahwa jika karyawan memiliki komitmen yang tinggi akan melakukan usaha terbaiknya dalam bekerja sehingga karyawan tersebut dapat memberikan pikiran, tenaga dan waktunya secara penuh untuk tugas-tugasnya.

Karyawan juga akan bertindak sebagai sumber daya penggerak dalam sebuah organisasi. Sehingga apa yang dilakukannya sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi, dengan hal tersebut *organizational commitment* dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Selain *organizational commitment*, faktor lain untuk mencapai kinerja yang optimal salah satunya dapat dicapai melalui *self efficacy*. Menurut Bandura (1997) dalam Hodges (2018) bahwa *self efficacy* merupakan keyakinan individu atas kemampuannya dalam mengerjakan tugas yang dihadapi untuk menghasilkan tingkat kinerja yang diinginkan. Kinerja karyawan yang baik dapat diciptakan jika karyawan memiliki *self efficacy* pada dirinya sendiri. *Self efficacy* dianggap sebagai kemampuan untuk bertahan dan kemampuan seseorang untuk berhasil menyelesaikan tugas (Dabas & Pandey, 2015). *Self efficacy* memiliki efek yang kuat pada pembelajaran, motivasi, dan kinerja, karena orang-orang mencoba untuk belajar dan melakukan tugas-tugas yang mereka yakini dapat mereka lakukan dengan sukses.

Menurut hasil penelitian Rimper (2014) *self efficacy* merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk dapat berhasil menyelesaikan tugas pada tingkat tertentu. *Self efficacy* juga dikenal sebagai teori kognitif sosial yang merujuk kepada keyakinan individu bahwa dirinya mampu menjalankan suatu tugas (Lunenburg, 2012).

*Self efficacy* sangat penting bagi setiap individu untuk memahami potensi yang dimilikinya, kemudian agar dapat meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan tugas yang diberikan sehingga organisasi berjalan optimal dan

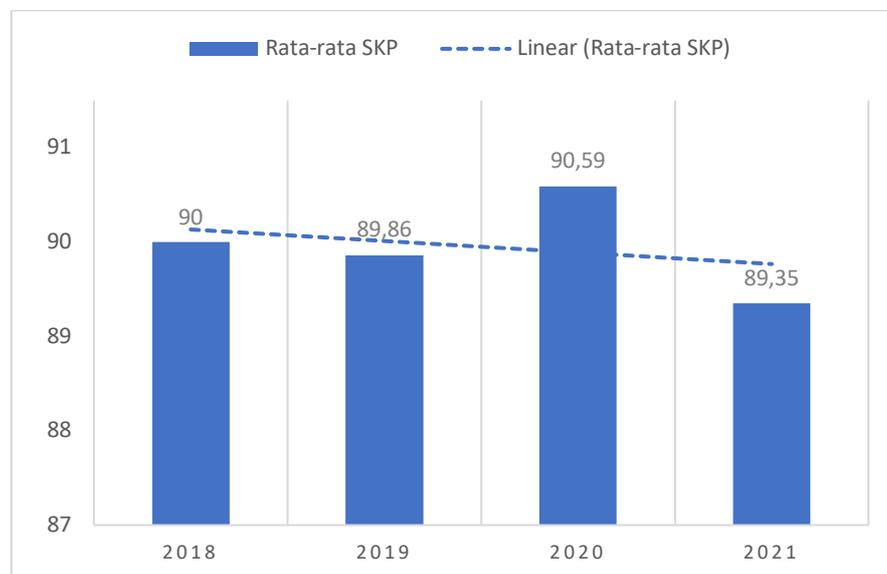
kinerja pegawai akan meningkat. Sejalan dengan Alwisol (2016:287), *self efficacy* berperan sebagai persepsi diri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu. Dengan adanya *self efficacy* yang dimiliki oleh pegawai dalam suatu organisasi, pegawai mampu untuk menangani perilaku yang dituntut perusahaan dalam suatu situasi yang spesifik, yang mengakibatkan dampak positif terhadap organisasi yang stabil dan pegawai juga akan mencurahkan segala kemampuannya untuk meningkatkan kinerja dalam organisasi. Pegawai dapat bekerja dengan baik dan bisa mencapai suatu target apabila memiliki keyakinan diri sehingga memotivasi dirinya melakukan dan mempertahankan usaha yang tinggi (Jose, Emy & Setio, 2020).

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Ary, Sriathi (2019) menunjukkan variabel *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menjelaskan bahwa *self efficacy* sangat dibutuhkan dalam diri setiap individu, karena seseorang akan menjadi lebih berani untuk melakukan suatu tindakan, ketika seseorang tersebut merasa yakin bahwa sesuatu yang ditujunya akan berhasil diraih, begitupun sebaliknya. Oleh karena itu, maka *self efficacy* sangat diperlukan untuk dapat membuat karyawan mampu bekerja dengan baik dan mempunyai kinerja yang baik.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Karawang merupakan perangkat daerah yang membidangi segala urusan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia di lingkungan Pemerintah Kabupaten Karawang. BKPSDM berdasarkan Peraturan Bupati Karawang Nomor 65 Tahun 2016 mempunyai

tugas pokok untuk membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan serta tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah.

BKPSDM sebagai salah satu *stakeholder* yang bertugas mengelola sumber daya manusia berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan memiliki peran yang berkaitan dengan perbaikan kinerja dari sumber daya manusia. BKPSDM Kabupaten Karawang sebagai salah satu instansi pemerintahan ini menganggap bahwa sumber daya manusia merupakan aset yang sangat menentukan kinerja di instansi tersebut. Penulis menemukan masalah pada BKPSDM yaitu kinerja pegawai. Data pendukung terkait kinerja karyawan di BKPSDM Kabupaten Karawang sebagai berikut:



Sumber: Data BKPSDM Kabupaten Karawang

**Gambar 1. 1 Data Capaian Kinerja Karyawan BKPSDM Kabupaten Karawang**

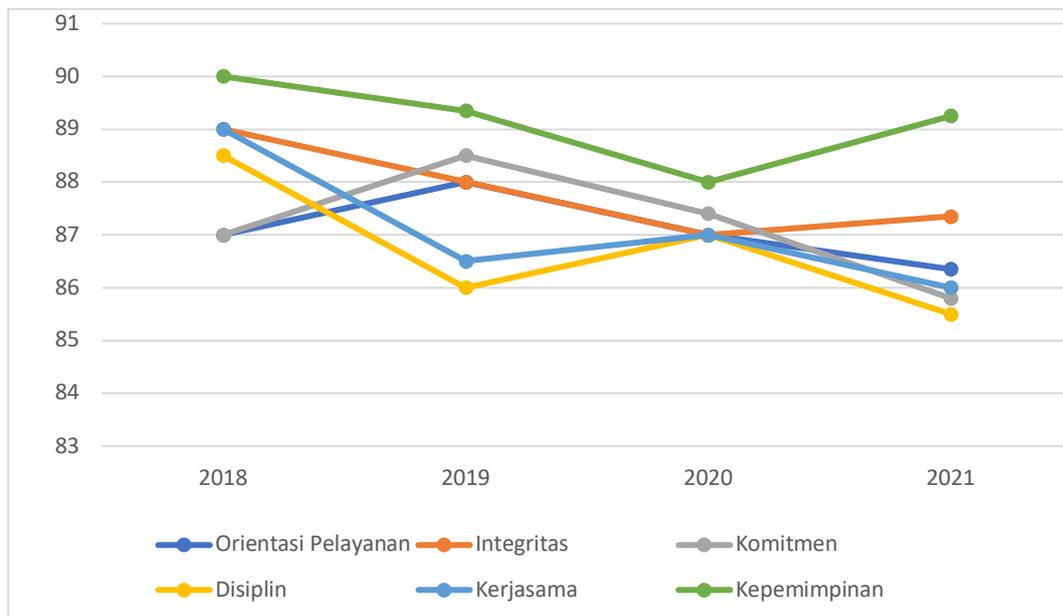
Ghayda Hurun Aini, 2023

*PENGARUH ORGANIZATIONAL COMMITMENT DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang)*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Dilihat dari data diatas menunjukkan bahwa penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) BKPSDM Kabupaten Karawang mengalami penurunan terutama pada tahun 2019 dan 2021. Penilaian SKP sampai dengan akhir Desember 2018 adalah 90 lalu pada tahun 2019 menurun menjadi 89,86, kemudian pada tahun 2021 mengalami penurunan kembali menjadi 89,35 yang semula pada tahun 2020 adalah 90,59. Dan dapat dikatakan bahwa SKP pegawai di BKPSDM Kabupaten Karawang ini belum cukup konsisten mempertahankan kinerjanya.

Penulis melakukan wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Kabupaten Karawang. Menurut beliau penurunan kinerja pegawai ini disebabkan oleh adanya perilaku pegawai yang masih menurun.



*Sumber: Data Sekunder BKPSDM Kabupaten Karawang*

### **Gambar 1. 2 Perilaku Pegawai di BKPSDM Kabupaten Karawang**

Ghayda Hurun Aini, 2023

*PENGARUH ORGANIZATIONAL COMMITMENT DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang)*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Berdasarkan data perilaku pegawai diatas, bahwa rata-rata penilaian perilaku mengalami penurunan setiap tahunnya. Pada tahun 2018 rata-rata nilai perilaku pegawai BKPSDM Karawang adalah 88,4 lalu pada tahun 2019 sebesar 87,72 kemudian tahun 2020 menurun menjadi 87,23 dan mengalami penurunan kembali pada tahun 2021 dengan rata-rata 86,70. Kemudian yang mendapatkan nilai rata-rata terendah yaitu indikator disiplin, komitmen dan kerjasama. Indikator ini kurang optimal dan sering mengalami penurunan dikarenakan masih adanya pegawai yang kurang disiplin terhadap waktu pada jam masuk dan pulang kerja, kurangnya komunikasi antar pegawai perihal pembagian tugas (*job desk*). Dan dapat dikatakan bahwa penilaian perilaku pegawai di BKPSDM Karawang ini belum cukup baik karena adanya penurunan dari tahun 2018-2021.

Penilaian sangat penting bagi instansi pemerintahan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Prestasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dinilai berdasarkan 2 (dua) unsur penilaian, yaitu:

1. SKP (Sasaran Kerja Pegawai), yaitu rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang ASN.
2. Perilaku pegawai, yaitu setiap sikap dan tindakan yang dilakukan oleh ASN atau tidak melakukan suatu hal yang seharusnya dilakukan sesuai ketentuan.

**Tabel 1. 1**  
**Unsur-Unsur Penilaian SKP dan Perilaku Pegawai**

No	SKP	Perilaku Pegawai
	Unsur-Unsur	Unsur-Unsur
1	Kuantitas	Orientasi Pelayanan
2	Kualitas	Integritas
3	Waktu	Komitmen
4	Biaya	Disiplin
5	-	Kerjasama
6	-	Kepemimpinan

Unsur-unsur penilaian SKP terdiri atas empat unsur yakni kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya. SKP memiliki bobot sebesar 60%. Sedangkan unsur-unsur perilaku kerja yang didalamnya terdapat 6 unsur yakni orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan. Pentingnya SKP yaitu untuk menunjukkan kinerjanya selama bekerja, dengan nilai tersebut berguna untuk kenaikan jabatan pegawai serta berpengaruh kepada indeks profesional ASN.

Adapun hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Kabupaten Karawang bahwa capaian kinerja perilaku yang mengalami penurunan di tahun 2021 disebabkan oleh situasi paska pandemi covid-19, yang dimana pada saat pandemi covid-19 itu berlangsung diberlakukan sistem *work from home*. Kemudian, pada tahun 2021 sistem kerja kembali *full work from offices* sehingga perlunya adaptasi oleh para pegawai.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Adesina & Adeyemo (2017) telah menguji tentang *self efficacy*, *organizational commitment*, dan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* dan

*organizational commitment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. *Self efficacy* diterapkan untuk memotivasi karyawan dalam menyelesaikan dan meningkatkan kualitas kerjanya. Dimana menurutnya komitmen organisasi karyawan yang tinggi maka akan menghasilkan kinerja yang meningkat secara positif.

Berdasarkan uraian fenomena dan permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Organizational Commitment* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang)”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran mengenai *organizational commitment*, *self efficacy* dan kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Karawang?
2. Bagaimana pengaruh *organizational commitment* terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Karawang?
3. Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Karawang?
4. Apakah terdapat pengaruh positif *organizational commitment* dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Karawang?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitiannya sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran mengenai *organizational commitment*, *self efficacy* dan kinerja pada BKPSDM Kabupaten Karawang.
2. Untuk mengetahui pengaruh *organizational commitment* terhadap pegawai BKPSDM Kabupaten Karawang.
3. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Karawang.
4. Untuk mengetahui pengaruh *organizational commitment* dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Karawang.

### 1.4 Kegunaan Teoritis

#### 1.4.1 Kegunaan Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat memperdalam dan menerapkan Ilmu Manajemen khususnya bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Selain itu, diharapkan juga penelitian ini dapat meningkatkan pemahaman konsep *Organizational Commitment* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan.

#### 1.4.2 Kegunaan Praktis

##### 1) Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi sekaligus informasi bagi BKPSDM Kabupaten Karawang agar lebih termotivasi dalam meningkatkan *organizational commitment* agar memberikan hasil yang maksimal terhadap kinerja karyawannya. Serta menjadi

motivasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya melalui konsep *self efficacy* (efikasi diri).

## 2) Bagi Masyarakat

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini bagi masyarakat luas yakni mampu memberikan informasi tentang cara meningkatkan kinerja karyawan yang menurun.