

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu elemen terpenting dalam suatu instansi pemerintah untuk menggerakkan dan mewujudkan visi dan misi organisasi pemerintah. Menurut Mangkunegara (2001) dalam Sinambela (2016) manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Segala sumber daya yang dimiliki instansi tidak akan bisa menghasilkan output yang maksimal tanpa adanya peran dari sumber daya manusia yang menjalankan. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan.

DISPERKIMTA (Dinas Perumahan, Kawasan Pemukiman, dan Pertanahan) merupakan insitusi bagian dari pemerintah Kabupaten Cilacap yang memiliki tugas melaksanakan urusan pemerintahan bidang perumahan rakyat dan kawasan permukiman dan bidang pertanahan yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah yang berlokasi di Jalan Bromo Timur No. 13, Cilacap. Agar aktivitas manajemen DISPERKIMTA berjalan dengan hasil yang baik, maka harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja akan meningkat. Menurut Hasibuan (2001:160) kinerja adalah suatu hasil kerja yang

dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Kinerja dikatakan baik yaitu kinerja yang optimal, maka kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi, sedangkan organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut faktor utama untuk meningkatkan kinerja. Menurut Mangkunegara (2005:67) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi semakin baik kualitas dalam kinerjanya maka organisasi tersebut akan semakin membaik sedangkan semakin turunnya kinerja maka organisasi tersebut tidak tercapai pada tujuan yang diinginkan. Berdasarkan hasil survei peneliti pada Rabu, 24 Maret 2021 kepada ibu Sugiharti sebagai subag umum dan kepegawaian. Dinas Perumahan, Kawasan permukiman dan Pertanahan Kabupaten Cilacap memiliki beberapa fenomena yang ada yang menyebabkan turunnya kinerja pegawai seperti masih ada pegawai yang kurang memperhatikan kedisiplinan waktu dalam mengerjakan tugasnya dan kurangnya keyakinan diri dalam menjalankan setiap suatu tugas dan tanggung jawabnya dan juga masih banyak pegawai yang penempatannya tidak sesuai dengan keahliannya.

Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai dalam sebuah perusahaan yang pertama adalah *self efficacy*. Menurut Bandura (2018) *self efficacy* merupakan keyakinan individu tentang kemampuan diri sendiri untuk berhasil melakukan tugas dalam rangka untuk mendapatkan hasil yang

diinginkan. *Self efficacy* sangat diperlukan dalam mengembangkan kinerja karyawan karena dengan adanya *self efficacy* dalam diri sendiri akan menimbulkan keyakinan atas kemampuan dirinya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasannya secara tepat waktu. Berdasarkan informasi yang telah didapatkan oleh peneliti pada subag umum dan kepegawaian, fenomena-fenomena yang terkait dengan *Self efficacy* pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Cilacap diantaranya yaitu adalah kurangnya keyakinan diri pegawai dalam menjalankan setiap suatu tugas dan tanggung jawabnya, mengakibatkan karyawan sering mengeluh dalam menjalankan tugasnya. Rendahnya keyakinan diri menyebabkan pegawai merasa tidak yakin atas kemampuannya sendiri dalam menjalankan setiap tugas yang diberikan.

Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan mengenai *Self Efficacy* terhadap kinerja pegawai oleh Widyawati dkk (2018);Sebayang dkk (2017); Fauziah dkk (2016); Lenglong dkk (2020) mengemukakan bahwa adanya pengaruh positif yang signifikan antara *Self efficacy* terhadap kinerja pegawai. Namun terdapat penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Setyabudi dkk (2018); Sihombing dkk (2018). Hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya perbedaan hasil antara hasil penelitian terdahulu tentang *self efficacy* terhadap kinerja pegawai.

Selain *Self efficacy*, faktor yang kedua yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah Disiplin Kerja. Menurut Rivai (2009) dalam Jeni dkk

(2019) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan perusahaan maupun tuntutan tugas yang terdapat dalam pekerjaan, Simamora (2006) dalam Ambarwati (2018). Kinerja pegawai dengan kedisiplinan yang baik maka kinerja pegawai pun juga akan terlaksana dengan baik, sedangkan pegawai yang kedisiplinannya rendah maka kinerjanya cenderung rendah. Artinya apabila dengan adanya disiplin kerja tercapai suatu pekerjaan akan mengalami kelancaran dalam menyelesaikan tugas dan pencapaian keberhasilan. Berdasarkan informasi yang telah didapatkan oleh peneliti kepada subag umum dan kepegawaian, fenomena-fenomena yang terjadi terkait dengan Disiplin Kerja pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Cilacap diantaranya yaitu banyak pegawai yang kurang memperhatikan kedisiplinan waktu dalam mengerjakan tugasnya, pegawai yang datang terlambat ataupun pergi tanpa keterangan saat jam kerja dan masih banyak lagi yang menyimpang dari standar kerja yang ditetapkan sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja mereka.

Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan mengenai Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai oleh Pramesti Ambarwati (2018), Jeni dkk (2019), Ahmad Nur Rofi (2012), Liyas dkk (2017) mengemukakan bahwa adanya

pengaruh positif yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Namun terdapat penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai oleh FD Rizqika (2019), bawelle dkk (2016). Hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya perbedaan hasil antara hasil penelitian terdahulu tentang disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Selain *self efficacy* dan disiplin kerja, faktor ketiga yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah karakteristik pekerjaan. Menurut Luthans (2006) menjelaskan karakteristik pekerjaan seperti memberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilannya, kebebasan, dan umpan balik membuat karyawan lebih menyukai pekerjaannya dan tidak menimbulkan kebosanan. Untuk merancang karakteristik pekerjaan yang baik, pimpinan perusahaan harus mampu memahami dan menganalisis tiap jenis pekerjaan berdasarkan tugas, kewenangan dan tanggungjawab serta kebutuhan kerja setiap bidang. Hal ini dilakukan dengan tujuan agar karyawan dapat lebih memahami tugas, bertanggung jawab dan berkompeten dalam pekerjaannya serta memberikan umpan balik yang positif bagi perusahaan. Fenomena-fenomena yang terjadi terkait dengan Karakteristik pekerjaan pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Cilacap diantaranya yaitu masih banyak pegawai yang penempatannya tidak sesuai dengan keahliannya. Hal ini didukung dengan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Narottama dkk (2015); Dinda Fatmah

(2017); (Juwandi (2020); (ahmad dkk (2019)). Namun ada beberapa penelitian terdahulu menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Heriyawan dkk (2015); (Setyawan dkk (2019); (Roby Dharma (2018))

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari penelitian (Ambarwati, 2018) yang meneliti tentang Pengaruh *self-efficacy* dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian ini menambah variabel baru yaitu Karakteristik pekerjaan dari penelitian yang dilakukan oleh Sumajow dkk (2018), karena peneliti ingin mengetahui bagaimana struktur kerja mereka untuk mempengaruhi perilaku karyawan dan sikap mereka terhadap kondisi kerja dan subjek penelitian ini dilakukan di DISPERKIMTA (Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan) Kabupaten Cilacap. Alasan peneliti memilih Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Cilacap sebagai tempat penelitian yaitu guna mengetahui pengaruh hubungan antara variabel yang diteliti dengan kinerja pegawai. Melihat dari latar belakang masalah di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Self Efficacy*, Disiplin kerja dan karakteristik pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan. Kawasan Permukiman dan Pertanahan di Kabupaten Cilacap”**

B. Rumusan Masalah

Melihat dari latar belakang masalah diatas, peneliti menyimpulkan beberapa hal yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah *Self Efficacy*, Disiplin Kerja dan Karakteristik Pekerjaan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan. Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Cilacap?
2. Apakah *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan. Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Cilacap?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan. Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Cilacap?
4. Apakah Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan. Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Cilacap?

C. Pembatasan Masalah

1. Penelitian ini hanya membatasi pada kajian kinerja pada seluruh Pegawai Dinas Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Cilacap.
2. Kajian yang diteliti hanya dibatasi pada *Self Efficacy*, Disiplin Kerja dan Karakteristik Pekerjaan pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Cilacap.

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh *Self Efficacy*, disiplin kerja dan Karakteristik Pekerjaan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Cilacap.
2. Untuk menganalisis pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Cilacap.
3. Untuk menganalisis disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan, kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Cilacap.
4. Untuk menganalisis pengaruh Karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Cilacap.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Pimpinan Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Cilacap dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Sehingga hasil akhir yang diharapkan yaitu kinerja yang maksimal dari masing-masing pegawai.

2. Bagi Akademik

Diharapkan bisa memberi referensi baru serta menambah wawasan dan pengetahuan mengenai bagaimana pengaruh *Self Efficacy*, Disiplin Kerja dan Karakteristik Pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Cilacap. Serta sebagai acuan penelitian sejenis pada masa mendatang.

3. Bagi Peneliti

Sebagai sarana untuk menerapkan teori yang telah diperoleh saat kuliah yang dijadikan media untuk menambah wawasan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia serta pengetahuan tentang pengaruh variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian ini diajukan sebagai salah satu syarat mencapai gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

