

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menurut Ahda, dkk (2019) Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia menunjang organisasi dengan tenaga, bakat, dan ide-ide kreatifitas yang dimilikinya, betapapun sempurnanya sumber daya keuangan dan teknologi yang dimiliki, tanpa kualitas sumber daya manusia yang *qualified* maka organisasi tersebut sulit mencapai tujuannya (Ahda dkk, 2019). Organisasi merupakan sebuah wadah di mana terdapat interaksi manusia yang saling bekerjasama antara satu sama lain untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasi (Khaerana, 2020). Berdasarkan artikel di id.m. wikipedia.org salah satu lembaga organisasi perangkat daerah adalah Badan Usaha Milik Daerah (BUMD). BUMD merupakan badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh daerah, dengan tujuan untuk memberikan manfaat bagi perkembangan perekonomian daerah pada umumnya.

Berdasarkan hasil survei pada tanggal tanggal 17 November 2020 pada bagian SDM, bahwasannya Perumdam Tirta Satria Purwokerto merupakan salah satu unit usaha milik daerah yang bergerak dalam distribusi air bersih bagi masyarakat daerah khususnya kota Purwokerto, Kabupaten Banyumas. Perumdam Tirta Satria Purwokerto yang mempunyai visi untuk mewujudkan visi, misi menjadi Perumdam profesional yang berkinerja sangat baik, memuaskan, dan terus berkembang. Perumdam Tirta Satria Purwokerto juga mempunyai misi

melaksanakan penyediaan air minum yang memenuhi standar pelayanan minimal bagi masyarakat Kabupaten Banyumas dengan terus meningkatkan cakupan pelayanan, melaksanakan pelestarian sumber daya air dan lingkungan serta tanggung jawab sosial perusahaan untuk menjamin kelangsungan usaha pelayanan air minum dan melaksanakan pengelolaan perusahaan secara profesional dengan peningkatan kompetensi, kesejahteraan, dan soliditas sumber daya manusia, penerapan GCG (*Good Corporate Governance*) dan teknologi tepat guna, pelayanan yang mengutamakan kepuasan pelanggan, serta terus meningkatkan perolehan data.

Berdasarkan hasil survei pada tanggal 26 Oktober 2020 pada bagian produksi, fenomena yang terjadi pada saat ini di Perumdam Tirta Satria Purwokerto adalah kurang adanya kepuasan kerja terhadap rekan kerjanya, dikarenakan ada beberapa pegawai hanya menunggu perintah dari pimpinan dan kurang tanggap dalam melakukan tugasnya sehingga terkadang masih bergantung kepada rekan kerjanya yang lebih menguasai dan paham akan kinerjanya. Seseorang karyawan tentunya menginginkan untuk tetap menjadi bagian organisasi tersebut untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Organisasi hanyalah sebuah wadah yang statis jika tidak ada manusia sebagai unsur penggerak di dalamnya, dan organisasi akan menjadi sebuah wadah yang dinamis apabila sumber daya manusia menjalankan fungsi-fungsi manajemen di dalam organisasi tersebut (Khaerana, 2020). Menurut Wibowo (2017) kinerja pegawai adalah serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyesuaian tujuan

organisasi. Selain itu menurut Syaifuddin (2018) kinerja pegawai merupakan cerminan dari hasil kerja individu dimana apabila setiap individu bekerja dengan baik, berprestasi, bersemangat dan memberikan kontribusi terbaiknya maka tujuan organisasi tercapai dengan baik pula.

Faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah *self-efficacy* menurut Priska,dkk (2020) yang merupakan hal yang terpenting dalam dunia pembelajaran, dimana seorang harus meyakini terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk menghadapi permasalahan-permasalahan di dalam dunia pembelajaran, karena dari kemampuan yang dimiliki itulah seseorang dapat dengan tegas menyampaikan apa yang dia ketahui dan dapat dengan mudah menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang sedang dihadapi. *Self-efficacy* mencerminkan suatu keyakinan individu sesaat disaat kemampuan mereka melaksanakan suatu tugas spesifik pada suatu tingkatan kinerja yang spesifik (Widyawati *et al.*, 2018). Sedangkan menurut Luthan (2014) menyatakan bahwa *self-efficacy* mengacu kepada keyakinan diri mengenai kemampuannya untuk memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu.

Hal senada juga dikemukakan oleh Moorhead dan Griffin (2013) *self-efficacy* adalah sebuah kepercayaan seseorang terhadap kemampuannya untuk melakukan tugas. Sedangkan menurut Setiawan dan Andjarwati (2017) adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang disyaratkan. *Self-Efficacy* akan mendorong seseorang lebih bersemangat mencapai hasil optimal

dalam kinerjanya (Widyani, 2017). Hasil penelitian Khaerana (2020) mengemukakan bahwa *Self-Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal senada juga didukung penelitian dari Priska, dkk (2020) *Self-Efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian dari Desi Permata Sari (2020), *Self-Efficacy* tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja yang lain adalah komitmen organisasi berkaitan dengan tingkat keterlibatan orang dengan organisasi dimana mereka bekerja dan tertarik untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut (Wibowo, 2017). Sedangkan menurut Sangian, dkk (2019) komitmen organisasi ialah sikap karyawan yang tertarik dengan tujuan, nilai dan sasaran organisasi yang ditunjukkan dengan adanya penerimaan individu atas nilai dan tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk berafiliasi dengan organisasi dan kesediaan bekerja keras organisasi sehingga membuat individu betah dan tetap ingin bertahan di organisasi tersebut demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi. Komitmen itu bisa tercipta jika seseorang di organisasi, melaksanakan hak beserta kewajiban mereka berdasarkan dengan tugas juga fungsinya masing-masing dalam organisasi, melaksanakan hak beserta kewajiban mereka berdasarkan dengan tugas juga fungsinya masing-masing dalam organisasi Riono, dkk (2020).

Sedangkan menurut Latief, dkk (2019) komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seseorang individu mengidentifikasikan dirinya sendiri dengan organisasi dengan tujuan organisasi. Hasil penelitian dari Latief, dkk

(2020) : Lestari & Pudjiati, (2020) : Riono, dkk (2020) mengemukakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian dari Sangian, dkk (2020) : Febrial & Herminingsih, (2020) komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan faktor yang terakhir mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja menurut Ahda, dkk (2019) adalah kondisi pekerjaan yang memberikan kenyamanan dan mendukung pekerjaannya, akan membuat karyawan merasa tenang dalam bekerja. Bagi karyawan kepuasan kerja akan menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja (Suwanto dan Priansa, 2018). Cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan dan juga dipengaruhi oleh karakteristik individu serta situasi-situasi baik di dalam maupun di luar lingkungan pekerjaannya (Suwanto & Priansa, 2018). Menurut Priska, dkk (2020) kepuasan kerja juga berhubungan dengan *autcomes* seperti kinerja, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja. Hal senada dengan Wibowo & Hidajat, (2020) karyawan yang merespon emosional positif terhadap berbagai aspek pekerjaan dengan memperoleh hasil kerja, penempatan, suasana kerja yang lebih baik sehingga tentunya akan mempengaruhi psikologis karyawan tersebut dalam kontribusi terhadap kualitas atau hasil pekerjaannya. Hasil penelitian dari Ahda, dkk (2020) : Priska, dkk (2020) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan hasil penelitian dari Purnadi (2020),

Febrial & Hermingsih, (2020) kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Priska, dkk (2020) tentang Pengaruh *Self Efficacy*, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah terletak pada variabel Motivasi peneliti mengganti dengan variabel Komitmen Organisasi, perbedaan selanjutnya dengan penelitian sebelumnya adalah terletak pada objeknya, dimana penelitian sebelumnya di PT. PLN Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya, sedangkan peneliti melakukan penelitian di Perumdam Tirta Satria Purwokerto.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh *Self-Efficacy*, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perumdam Tirta Satria Purwokerto”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah *Self-Efficacy*, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Perumdam Tirta Satria Purwokerto?
2. Apakah *Self-Efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Perumdam Tirta Satria Purwokerto?

3. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Perumdam Tirta Satria Purwokerto?
4. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Perumdam Tirta Satria Purwokerto?

C. Pembatasan Masalah

Dalam penelitian ini ada pembatasan variabel dependen dan independen, sebagai berikut :

1. Variabel yang diteliti pada penelitian terdiri dari 3 variabel:
 - a. Variabel Independen (X_1)
Self-Efficacy (X_1), Komitmen Organisasi (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3)
 - b. Variabel Dependen (Y)
Kinerja Pegawai (Y)
2. Responden dalam penelitian ini dilakukan pada pegawai Perumdam Tirta Satria Purwokerto.
3. Waktu penelitian ini direncanakan pada bulan 26 Oktober hingga Januari 2021.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian untuk mengetahui hal-hal sebagai berikut :
 - a. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara *Self-Efficacy*, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja Pegawai pada Perumdam Tirta Satria Purwokerto.
 - b. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara *Self-Efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Perumdam Tirta Satria Purwokerto.

- c. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai pada Perumdam Tirta Satria Purwokerto.
- d. Untuk mengetahui pengaruh ada pengaruhh antara Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Perumdam Tirta Satria Purwokerto.

2. Manfaat Penelitian

Dengan tersusunnya penelitian ini diharapkan dapat diperoleh manfaat sebagai berikut :

a. Bagi Pimpinan Perumdam Tirta Satria Purwokerto

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai informasi masukan tambahan dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan kinerja pegawai Perumdam Tirta Satria Purwokerto melalui program *Self-efficacy*, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja bagi perusahaan Perumdam Tirta Satria Purwokerto tersebut.

b. Bidang Akademi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademis yaitu bagi ilmu pengetahuan dan pengembangan konsep mengenai pengaruh *Self-Efficacy*, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja. Terhadap kinerja pegawai serta untuk bahan referensi peneliti selanjutnya yang berminat dalam bidang kinerja pegawai.

c. Bagi peneliti

Penelitian ini sebagai media untuk menerapkan teori-teori yang sudah didapatkan dibangku selam kuliah. Sehingga teori-teori tersebut dapat diterapkan didunia nyata.