

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Sumber daya manusia termasuk kunci utama yang menentukan perkembangan dari sebuah organisasi. Sumber daya manusia juga dapat dikatakan sebagai bidang ataupun gaya menyusun keterkaitan serta fungsi sumber daya manusia yang ada dalam diri seseorang. Lebih lanjut, sumber daya manusia turut mengatur proses pemanfaatannya dengan efektif serta efisien demi meraih sebuah harapan Adamy (2016). Setiap organisasi melibatkan beberapa orang di dalamnya, baik organisasi yang berskala kecil ataupun besar. Pada dasarnya organisasi didirikan dengan tujuan untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan mencapai keuntungan yang diharapkan di masa mendatang. Mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan berarti membutuhkan kinerja yang bagus dari manusia yang mempunyai peranan penting dalam melaksanakan setiap kegiatannya baik sebagai perencana atau pelaku terwujudnya organisasi. Gagal dan sukses sebuah organisasi dalam mewujudkan tujuannya sangat bergantung pada manusia yang mengelola. (Hartoko dan Fauzun, 2020).

Sumber yang ada dalam organisasi yang dimanfaatkan pemimpin untuk mencapai tujuan. Pada dasarnya setiap organisasi akan berusaha untuk terus memajukan pelaksanaan pekerja agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, tercapainya tujuan organisasi tidak lepas dari adanya kinerja pegawai yang menjamin keberlangsungan dari terwujudnya

tujuan organisasi tersebut. Kemampuan kerja karyawan merupakan pencapaian bekerja yang telah didapatkan dari seseorang ketika menjalankan pekerjaan yang sejalan terhadap amanah yang dibebankan. (Mangkunegara, 2018).

Indonesia saat ini masih menghadapi tantangan dalam hal eksistensinya sebagai sebuah profesi. Pekerjaan sosial dituntut untuk mampu menunjukkan bentuk kiprah yang secara spesifik dapat nilai oleh masyarakat luas sebagai aktivitas yang dapat dibedakan dari profesi atau tenaga ahli. Pekerjaan sosial ini salah satunya Pegawai Negeri Sipil (PNS). Menurut Tamim dari 3,6 juta pegawai negeri sipil (PNS) yang menjalankan tugas secara profesional dan produktivitas tinggi hanya 60-65%. Rendahnya kualitas sumber daya manusia di lembaga pemerintah juga dapat diindikasikan dari kinerja PNS. Seperti yang dinyatakan Kasim (2007) dalam Habibullah (2019) bahwa kompetensi dan produktivitas tinggi PNS masih rendah dan perilaku yang kurang profesional.

Dinas perindustrian pada awalnya merupakan gabungan dari tiga dinas yaitu dinas perindustrian, dinas perdagangan, dan koperasi (DINPERINDAGKOP). UU NO 2 tahun 1999 tentang otonomi daerah, ketiga dinas bergabung dibawah kepemimpinan yang sama. Namun, berdasarkan PERDA Kabupaten Banyumas Tahun 2016 No 1 Seri DINPERINDAGKOP Kabupaten Banyumas berubah menjadi DINPERINDAG Kabupaten Banyumas dengan menjalankan tugas dan fungsi berdasarkan Aturan Bupati Banyumas No 69 tahun 2016 tentang

kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas. DINPERINDAG memiliki tugas pokok salah satunya membantu bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan pada bidang perindustrian dan perdagangan yang menajadi kewenangan daerah dan bantuan yang diberikan kepada daerah.

SDM perlu dijalankan secara efektif dengan meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengendalian, serta kepegawaian dalam mencapai tujuan dari dinas tersebut. Rivai dan Jauvani (2009) dalam Adamy (2016). Dengan ini perlu diadakanya kinerja dari pegawai yang optimal agar dapat mencapai tujuan dinas yang sudah direncanakan. Namun, berdasarkan wawancara dari salah satu staf DINPERINDAG yaitu Ibu Asti selaku Humas pada sub kepegawaian. Terdapat fenomena terkait dengan variabel kinerja pegawai, yaitu ada beberapa pegawai yang masih mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Kinerja pegawai merupakan seberapa banyak pegawai berkontribusi pada sebuah lingkup organisasi diantaranya meliputi kuantitas output, kualitas output berjangka output absensi di lingkungan pekerjaan serta tindakan kooperatif. Mathis dan Jackson (2001) dalam Adamy (2016) berpendapat kinerja pegawai merupakan sebuah aktivitas yang dikerjakan pegawai dengan pengaruh dari keahlian, bantuan yang didapatkan serta kesiapan kinerja pegawai. Kinerja merupakan sebuah tingkatan keberhasilan terhadap pengerjaan tugas khusus. Simanjutak (2005) dalam Khasanah (2021). Menurut Rambe dkk (2018) kinerja merupakan gabungan dari tiga

faktor diantaranya keinginan seorang pegawai, keahlian serta toleransi terhadap utusan penugasan dan tingkatan dorongan pegawai. Jadi semakin baik tiga faktor-faktor tersebut tentunya semakin besar kemampuan kinerja pegawai yang berhubungan. Kemudian kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya lingkungan pekerjaan, kepuasan bekerja, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) serta *Self Efficacy*.

Menurut Sedarmayanti (2017) dalam Kusumayanti dkk, (2020) lingkungan kerja berarti segala kondisi dalam bentuk fisik yang ada di lingkungan pekerjaan yang mampu berpengaruh terhadap pegawai baik langsung ataupun tak langsung. Lingkungan kerja termasuk faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Sebuah keadaan lingkungan pekerjaan dinyatakan efisien jika pegawainya mampu menjalankan aktivitasnya dengan maksimal, waras, damai serta tenang. Sementara itu menurut Kasmir (2019) lingkungan pekerjaan ialah keadaan ataupun situasi di lingkungan pekerjaan yang meliputi ruang-ruang serta sarana dan juga relasi sesama pekerja.

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Asti selaku sub bagian kepegawaian (2022) terdapat fenomena terkait variabel lingkungan kerja yaitu masih ada beberapa fasilitas yang kurang memadai. Diantaranya fasilitas di luar ruangan dan di dalam ruangan serta ruang kerja yang menurutnya kurang nyaman sehingga` membuat kondisi lingkungan dengan melihat kondisi tersebut pegawai merasa bosan.

Beberapa penelitian mengenai Lingkungan Kerja yang sebelumnya dilakukan oleh Wehelmina dkk, (2021), Ridjal dkk., (2021), dan Siti dkk, (2019) menunjukkan bahwasanya lingkungan kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan pada kemampuan kerja pegawai. Sedangkan dalam penelitian dari Lukmanul dkk, (2020) menunjukkan bahwasanya lingkungan pekerjaan tidak memiliki pengaruh secara signifikan pada kinerja pegawai.

Menurut Luthans (2006) dalam Adamy (2016) kepuasan kerja merupakan sebuah kondisi kesenangan ataupun amarah individu secara baik ataupun kesenangan yang didapatkan atas nilai sebuah tugas ataupun keahlian bekerja. Sedangkan berdasarkan Azizaha dkk., (2020) kepuasan kerja berarti sebuah perilaku global berupa pencapaian atas sikap-sikap tertentu pada unsur pekerjaannya.

Berdasarkan wawancara dengan salah satu pegawai DINPERINDAG yaitu Ibu Asti selaku sub bagian kepegawaian (2023) terdapat fenomena terkait kepuasan kerja yaitu ketidakpuasan pegawai dalam bekerja hal ini di tunjukkan ada beberapa pegawai yang bermalas-malasan untuk bekerja dan tentunya mempunyai semangat yang rendah.

Beberapa penelitian mengenai kepuasan kerja yang sebelumnya dijalankan oleh Simanjutak (2020), Sugiarto dkk., (2020), dan Evi (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif serta signifikan pada kinerja pegawai. Sementara itu, dalam penelitian dari Ahmad (2020) memperlihatkan bahwasanya kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan pada kinerja pegawai.

Organizational Citizenship Behavior (OCB). Berdasarkan pendapat Titisari (2014) dalam Manora dkk., (2021) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berarti kebiasaan seseorang bersifat bebas dan tanpa keterkaitan dengan penghargaan serta serta mampu mengembangkan kegunaan dengan baik suatu keorganisasian. Sedangkan menurut Achmadi dkk., (2021), *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* ialah sikap konstruktif namun bukan termasuk dalam tanggung jawab pokok formal pegawai.

Berdasarkan wawancara yang salah satu pegawai DINPERINDAG yaitu Ibu Asti selaku sub bagian Kepegawaian (2023) terdapat fenomena terkait variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yaitu kurangnya kesadaran pada beberapa pegawai DINPERINDAG yang digambarkan dengan rendahnya perilaku mementingkan orang lain yang berarti rendahnya *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Pegawai seharusnya memiliki *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang tinggi terhadap lingkup organisasinya. Karena, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berdampak pada kinerja sumber daya manusia dan pada akhirnya berpengaruh pada kinerja dimana individu bekerja. Jika pegawai memiliki *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang rendah maka akan berdampak pada renggangnya hubungan antar pegawai dan kurangnya kontribusi pada kesuksesan target yang telah direncanakan.

Beberapa penelitian mengenai *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang sebelumnya diteliti oleh Adipermana (2020), Tanjung

dkk.,(2020), Vipraprastha dkk., (2022) dan Awaludin dkk., (2021) menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* mempengaruhi secara positif serta signifikan pada kinerja pegawai. Sementara itu dalam penelitian yang diteliti oleh Dhenny dkk., (2022) menerangkan bahwasanya *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Self Efficacy. Menurut Bandura (2006) dalam Hermawati (2020) *Self Efficacy* adalah kepercayaan terhadap kecakapan seseorang agar mampu mengorganisasikan serta menjalankan rangkaian perilaku ketika dinilai penting agar mendapatkan hasil yang diharapkan. Sama halnya seperti dikatakan Narendra (2017) dalam Fahmi (2021) *Self Efficacy* dianggap sebagai keahlian seseorang agar mampu menjalankan rangkaian aktivitas yang dirasa penting dicapai agar mendapatkan sesuatu sesuai harapan.

Berdasarkan wawancara kepada salah satu pegawai DINPERINDAG yaitu pak Teguh Pambudi selaku pengadministrasian umum pada sub kepegawaian dan sub bagian umum (2023) terdapat fenomena terkait *Self Efficacy* yaitu masih ada beberapa pegawai melakukan pekerjaan kurang sesuai di sebabkan keterlambatan dalam melakukan pekerjaan. Oleh sebab itu, *Self Efficacy* diperlukan bagi pegawai DINPERINDAG.

Beberapa penelitian mengenai *Self Efficacy* yang sebelumnya dilakukan Yeki dkk., (2020), Hikmah dan Susanta (2018), Fahmi (2021), Langi (2022) dan Sihombing (2018) menunjukkan bahwa *Self Efficacy* mempengaruhi secara positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya dalam penelitian dari Fauzan dkk., (2021) mendapatkan hasil bahwasanya *Self Efficacy* tidak mempengaruhi secara signifikan pada kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian dan permasalahan dan *research gap*. Penelitian ini adalah penelitian perluasan atas yang terdahulu yang dilakukan oleh Khair dan Novita (2022) dengan variabel Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap Kinerja. Hasil dari penelitian ini diantaranya lingkungan kerja, kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Kemudian peneliti menambahkan variabel *Self Efficacy* karena berdasarkan wawancara terdapat fenomena terkait dengan variabel penambahan tersebut. Penelitian ini dilakukan oleh Hasan dan Khaerana (2020) dengan hasil penelitian *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini sangat diharapkan mampu menjawab permasalahan yang ada di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Banyumas.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, kemudian peneliti bermaksud ingin melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Banyumas** “

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Banyumas?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Banyumas?
3. Apakah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan dan perindustrian Kabupaten Banyumas?
4. Apakah *Self Efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Banyumas?

C. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah dilakukan dengan tujuan peneliti lebih terfokuskan pada tujuan penelitian. Oleh karena itu, dalam penelitian ini dilakukan pembatasan permasalahan sebagai berikut :

1. Penelitian ini dibatasi untuk pegawai dengan status PNS pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas.

2. Variabel yang diteliti dibatasi untuk Kinerja Pegawai (Y), Lingkungan Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (X3) dan *Self Efficacy* (X4)..
3. Jangka waktu penelitian yang dilakukan adalah Maret 2023 sampai dengan Mei 2023.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan, maka dapat disimpulkan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Banyumas.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Banyumas.
3. Untuk menganalisis pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Banyumas.
4. Untuk menganalisis pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Banyumas.

E. Manfaat penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah disusun maka penelitian ini dapat memberikan manfaat dari berbagai pihak antara lain :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu dijadikan gambaran dan referensi untuk ilmu sumber daya manusia terkait Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai.

2. Manfaat praktis

a. Bagi Pimpinan DINPERINDAG

Hasil penelitian ini diharapkan mampu dijadikan indikator sumber pengkajian penilaian ketika penentuan putusan serta dapat meningkatkan pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai.

b. Bagi Pegawai

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber tambahan dan informasi bagi pegawai yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai di dalam lingkup organisasi.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan acuan literatur dalam menyusun penelitian yang selanjutnya.