

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi keunggulan dalam peningkatan sumber daya manusia menjadi kunci kesuksesan dunia usaha. Dalam dunia pendidikan juga menjadi pilihan dan perhatian utama dalam rangka peningkatan efisiensi dan efektifitas sehingga bisa bersaing, bertahan dan berkembang dalam skala prioritas kualitas dan kuantitas yang kian lama menjadi makin kompetitif, oleh karena itu inovasi teknologi selalu dilakukan tiap waktu dalam upaya memenangi persaingan. Kecepatan dalam menyelesaikan tugas, ketepatan dalam perencanaan yang sesuai dengan era kebutuhan pasar dan penjagaan kualitas serta pencitraan yang baik menjadi daya dukung nyata dalam proses keberhasilan tujuan yang diharapkan. Sumber daya manusia dapat menjadi sumber keunggulan bersaing jika dikelola dengan baik, karena manajemen sumber daya manusia yang efektif dapat menarik, mempertahankan dan mengembangkan tenaga kerja yang hebat (*superior*) yang berpotensi menjadi sumber keunggulan bersaing (Subagyo, 2014 : 74-81).

Pada awalnya, sumber daya manusia tak lebih dari faktor produksi yang lain, sementara ini sumber daya manusia dipandang sebagai faktor strategis dan sangat menentukan dalam merealisasikan visi dan misi organisasi dibanding dengan faktor yang lain. Pergeseran itu menimbulkan konsekuensi perubahan atau pergeseran dalam perspektif pemikiran maupun praktik pengelolaan sumber daya manusia, baik itu di lingkungan organisasi publik maupun organisasi bisnis. Perubahan terjadi pada tataran terminologi maupun substansi yang dikandungnya (Sudarmanto, 2009 : 21-22).

Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja didalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan pegawai dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, menganalisis dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan langkah-langkah, guna menghadapi kondisi tersebut. manajemen sumber

daya manusia dalam organisasi tidak hanya sekedar administratif, tetapi justru lebih mengarah pada bagaimana mampu mengembangkan potensi sumber daya manusia agar menjadi kreatif dan inovatif (Gaol, 2014:484).

Dalam organisasi, keyakinan diri atau efikasi diri yang positif merupakan faktor penentu keberhasilan yang akan menciptakan kepuasan dan muncul bersamaan dengan adanya pengetahuan yang sudah diserap setiap pegawai. Pada individu-individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi, akan terlihat dominan faktor kemampuan dan usahanya. Oleh karena itu, *self-efficacy* bermanfaat untuk memutuskan perilaku tertentu akan dibentuk atau tidak. Seseorang tidak hanya mempertimbangkan informasi atau keyakinan tentang kemungkinan kerugian maupun keuntungan, tetapi juga mempertimbangkan sampai sejauh mana individu dapat mengatur perilaku tersebut (Smet, 1994 : 189).

Individu dengan *self-efficacy* rendah akan merasa sulit untuk memotivasi dirinya sehingga dapat mengurangi usahanya atau menyerah pada permulaan rintangan, selain itu individu juga mempunyai komitmen yang lemah untuk tujuan hidup yang akan dipilih, mampu atau tidaknya individu mengerjakan bidang-bidang dan konteks tertentu mengungkapkan gambaran secara umum tentang *self-efficacy* individu tersebut (Bandura, 1997:42). Hal ini didukung dengan penelitian Agustin (2015) hasil penelitian membuktikan ada hubungan yang positif dan signifikan antara *self-efficacy* dengan komitmen organisasi. Dimana semakin tinggi *self-efficacy* maka semakin tinggi pula komitmen organisasi. Dalam penelitian Yulan & Bernarto (2017) hasil penelitian menunjukkan *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan.

Menurut Luthan (2006:292) *self-efficacy* sebagai suatu kenyataan seseorang mengenai kemampuannya untuk melakukan tugas-tugas tertentu yang spesifik, efikasi diri juga merupakan konsep diri dan berkaitan dengan persepsi seseorang terhadap kemampuan dan keahlian dalam menghadapi suatu tugas tertentu.

Hubungan antara organisasi dengan pegawai didasarkan pada hubungan yang saling menguntungkan. Satu sisi organisasi ingin mendapatkan keuntungan yang besar, disisi lain pegawai menginginkan harapan dan kebutuhan tertentu yang harus terpenuhi kondisi tersebut

jika terpenuhi akan menimbulkan hubungan yang harmonis antara organisasi dengan pegawai. Hal tersebut tidaklah mudah, salah satu cara untuk mengetahui apa yang dibutuhkan dan diharapkan pegawai adalah dengan mengetahui tingkat kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Robbins, 2008 : 99).

Kepuasan pegawai merupakan aspek penting yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi. Pegawai yang merasa senang dengan pekerjaannya akan meningkatkan kinerja baik itu secara kuantitas maupun kualitas. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap positif menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja termasuk didalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik, dan kondisi psikologis (Anoraga, 1992 : 82).

Pegawai dalam organisasi, adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Dalam bekerja pegawai pasti berharap apa yang dilakukan sesuai dengan harapannya. Apabila kenyataan sesuai dengan apa yang diharapkan maka karyawan tersebut akan merasa puas. Kepuasan kerja menjadi penting karena dengan kepuasan kerja akan menentukan komitmen karyawan pada organisasi.

Komitmen organisasi mengandung pengertian sebagai sesuatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap organisasi, dengan kata lain komitmen organisasi menyiratkan hubungan pegawai dengan perusahaan atau organisasi secara aktif. Menurut Priansa (2017:109-110) yang mengatakan bahwa komitmen organisasional pegawai merupakan identifikasi rasa, keterlibatan dan loyalitas yang ditampakkan oleh pegawai terhadap perusahaan yang menjadi tempatnya untuk mengabdikan dan bekerja.

Pegawai yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam mendukung kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja. Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi maka akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi pula. Begitupun sebaliknya apabila karyawan memiliki kepuasan kerja yang rendah maka komitmen organisasinya juga rendah. Penelitian

yang dilakukan oleh Kartika (2012) hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin tinggi juga komitmen organisasional dan begitu juga sebaliknya. Penelitian lain oleh Chandraningtyas *et.al* (2015) berdasarkan hasil analisis jalur nampak parameter variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Hal ini sangat jelas bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional. Koefisien jalur menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja akan meningkatkan komitmen organisasional. Artinya semakin besar pegawai yakin organisasi akan memberikan kepuasan sebagai imbalan atas usaha yang dilakukannya maka pegawai tersebut akan bekerja keras dan berkomitmen tinggi kepada organisasi begitu juga sebaliknya.

Kantor Camat Kota Ternate Selatan merupakan sebuah instansi pemerintahan yang memiliki tugas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kemajuan suatu organisasi dalam hal ini adalah Kantor Kecamatan Ternate Selatan ditentukan oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang telah diberikan. Sebagai pelayanan publik Kantor Kecamatan Ternate Selatan dituntut untuk memperbaiki dan senantiasa melakukan reformasi serta mengantisipasi perkembangan masyarakat yang terjadi. Sebagai faktor pendukung, pegawai Kantor Kecamatan Ternate Selatan merupakan sumber daya yang mempunyai peran penting dalam menentukan arah sekaligus tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan, pihak Kantor Kecamatan Ternate Selatan harus bisa melihat tingkat kepuasan yang dirasakan pegawai dan komitmen yang dipegang setiap pegawai dalam bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dari aspek kepuasan kerja masih terlihat ada beberapa pegawai yang kurang puas dengan apa yang diberikan oleh pihak Kantor Camat Kecamatan Ternate Selatan. Alasannya Mengapa Pegawai kurang puas, dari hasil wawancara pegawai tersebut mengatakan:

1. Seluruh pegawai di Kantor Camat Ternate Selatan tidak mendapatkan Tunjangan Kinerja Daerah (TKD), biasanya untuk pegawai, contohnya seperti pegawai Provinsi Mendapatkan Tunjangan Kinerja Daerah (TKD), berupa Uang Tunai. Padahal Manfaat

Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) sangat berdampak pada laporan Capaian kinerja yang baik. olehnya itu persoalan ini sangat berdampak pada Self Efficacy dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

2. Pegawai Kantor Camat adalah hasil mutasi dari luar Instansi Kantor Camat dengan status Non job. Masalah ini membuat Pegawai merasa kehilangan semangat kerja dan mengakibatkan kurangnya rasa tanggung jawab terhadap organisasi, dampak lain juga berpengaruh pada Self Efficacy dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

hasil pernyataan pegawai tersebut bisa dikatakan bahwa kepuasan kerja pegawai belum sepenuhnya tercapai. Rasa ketidak puasan pegawai akan mempengaruhi dan menghambat tujuan organisasi.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti dan mengambil judul tentang “ ***Pengaruh Self Efficacy dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Di Kantor Kecamatan Ternate Selatan***”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, dapat dirumuskan rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah *Self Efficacy* berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Kantor Camat Kecamatan Ternate Selatan?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Kantor Camat Kecamatan Ternate Selatan?
3. Apakah *Self Efficacy* dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Kantor Camat Kecamatan Ternate Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagaai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya *self efficacy* terhadap komitmen

organisasi.

2. Untuk mengetahui kepuasan kerja dan pengaruhnya terhadap komitmen organisasi.
3. Untuk mengetahui *self efficacy* dan kepuasan kerja serta pengaruhnya terhadap komitmen organisasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan, baik berupa manfaat teoritis, praktis maupun akademis. Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan secara konseptual maupun praktik untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata bagi pihak Kecamatan Ternate Selatan dalam mengatasi masalah terkait dengan *self efficacy* kepuasan kerja dan komitmen organisasi harus menggunakan indikator yang pas dan sesuai dengan kondisi pegawai. Agar supaya masalah tersebut dapat teratasi dengan baik.

3. Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan akan memperkaya pengembangan teori-teori ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dan menjadi sumbangan pemikiran bagi peneliti lainnya yang ingin meneliti lebih jauh dan mendalam tentang *self efficacy*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang belum terungkap dalam penelitian ini.