

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kegiatan organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya keterlibatan unsur manusia sebagai pengendali jika dibanding dengan faktor-faktor yang lain, maka manusia merupakan unsur yang paling menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam organisasi.

Menurut Rofiq et al. (2021) Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam pengelolaan suatu organisasi atau instansi. Dalam mencapai tujuan suatu organisasi membutuhkan sumber daya manusia sebagai pengelola organisasi. Menurut Arafah dan Ansory (dalam Verlita, 2011:1) pegawai merupakan asset yang sangat vital bagi perusahaan. Karena kinerja yang mereka lakukan sangat mempengaruhi efektivitas kinerja organisasi.

Oleh karena itulah untuk menghadapi tuntutan dari masyarakat dan persaingan di Era global sekarang ini, sektor publik dalam hal ini Pemerintah daerah harus memiliki sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan atau kompetensi dan daya saing. Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan aspek krusial yang menentukan efektifitas dan efisiensi organisasi. Organisasi pemerintah daerah perlu untuk menjadikan sumber daya manusia sebagai investasi, bukan sebagai beban organisasi

Salah satu aspek terpenting dari tingkat keberhasilan organisasi yang ditentukan oleh sumber daya manusia adalah kinerja pegawai (Sudarmanto, 2018). Pendapat ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Mathis & Jackson

(2011) dalam (Arifan & Nurdiana , 2018) yang menyatakan bahwa“untuk melihat sejauh mana peran sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan organisasi bisa dilihat dari kinerja yang di sumbangkan (kinerja pegawai)”. Artinya, organisasi harus mampu melihat bakat seorang pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai dan sebagai kesempatan untuk menciptakan keunggulan kompetitif organisasi yang lebih besar.

Peningkatan kinerja pegawai menjadi fokus utama unit manajemen sumber daya manusia. Mereka berusaha mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki oleh individu agar mereka termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik demi pencapaian tujuan-tujuan perusahaan. Kinerja pegawai ialah elemen berarti untuk industri. Perihal ini diakibatkan sebab kinerja karyawan mempunyai korelasi kokoh dengan kinerja organisasi (Ramli, 2018).

Dengan demikian, kinerja merupakan faktor yang secara langsung memberikan kontribusi pada tujuan organisasi. Secara empirik maupun teori, kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai factor diantaranya ada 2 (dua) yaitu: (1) Pengembangan karir, dan (2) Self efficacy. Pengembangan karir dilakukan untuk menjadikan orang-orang mempunyai suatu kemampuan dan kualitas tertentu yang dapat digunakan ketika suatu saat perusahaan membutuhkan sutau posisi tertentu. Dengan demikian pengembangan karir sangat dibutuhkan agar dapat meningkatkan kinerja pegawainya (Massie dan Sendow 2015).

Pengembangan karir merupakan perubahan–perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir (Siagian, 2017). Menurut Handoko (2008:123) mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah seluruh pekerjaan (jabatan) yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang. Pengembangan karir menurut Widodo (2015:53)

adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontrobusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karir seseorang. Oleh karena itu pihak manajemen perlu memberikan kesempatan pengembangan karir yang seluas-luasnya bagi pegawainya dan menempatkan karyawannya yang telah memenuhi ketentuan dan klasifikasi ke dalam suatu jabatan yang sesuai dengan minat, kebutuhan dan kesepakatan antara pegawai dengan pihak manajemen sehingga dengan adanya pengembangan karir yang dilakukan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kemampuan pegawai, sehingga dengan memiliki kemampuan yang baik, pegawai akan memiliki keyakinan diri yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan ataupun tantangan yang ada. Pengembangan karir akan mempengaruhi kinerja dari pegawainya dimana pengembangan karir ini dapat menjamin para pegawai mempunyai kualifikasi tertentu yang dapat digunakan ketika suatu saat perusahaan membutuhkannya. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Amaliya (2022) dan (Setiawan, et al 2021) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan ada penelitian yang dilakukan oleh (Akhmad, et al 2022) menyatakan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. KAI DAOP V Purwokerto.

Hal ini menunjukkan bahwa Pengembangan karir dilakukan untuk menjadikan orang-orang mempunyai suatu kemampuan dan kualitas tertentu yang dapat digunakan ketika suatu saat organisasi membutuhkan sutau posisi tertentu. Dengan demikian pengembangan karir sangat dibutuhkan agar dapat meningkatkan kinerja pegawainya (Massie, et al 2015).

Selain pengembangan karir, self-efficacy juga berpengaruh terhadap kinerja karyawannya. Self Efficacy memainkan peranan penting dalam mengoptimalkan kinerja pegawai di sebuah organisasi. Hal ini dikarenakan dengan adanya self efficacy dalam diri individu akan menimbulkan keyakinan akan kemampuan dirinya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasannya secara tepat waktu (Noviawati, 2016). Menurut Alwisol (2017:303) menyatakan bahwa self-efficacy sebagai persepsi diri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu. Self-efficacy berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan. Sehingga konsep self-efficacy berkaitan dengan sejauh mana individu mampu memiliki kemampuan, potensi, serta kecenderungan yang ada pada dirinya untuk dipadukan menjadi tindakan tertentu dalam mengatasi situasi yang mungkin akan dihadapi dimasa yang akan datang.

Self efficacy menurut Santrock (2017) adalah kepercayaan seseorang atas kemampuannya dalam menguasai situasi dan menghasilkan sesuatu yang menguntungkan. Dengan memiliki self efficacy yang tinggi maka karyawan dapat mendedikasikan semua pekerjaan dengan baik. Jadi self efficacy dapat membantu pegawai dalam meningkatkan kinerja untuk mencapai visi perusahaan. Sehingga self efficacy berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sebagai mana hasil penelitian yang dilakukan oleh Chen, (2020) Desi dan Yeki (2020), Khaerana, (2020), Rahmi, (2020), dan Rajapakshe, (2021) yang menemukan bahwa self efficacy dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa self-efficacy ini mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Selfefficacy ini yang akan menentukan

bagaimana pegawai menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu, dengan keyakinan terhadap kemampuan yang dimilikinya maka pegawai tersebut akan merasa ringan dalam menyelesaikan pekerjaan dan merasa memberikan yang terbaik untuk perusahaan sehingga pegawai juga akan meningkatkan kinerjanya

Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Ternate memiliki tugas sebagai lembaga yang mengurus kebijakan penanggulangan bencana serta penanganan pengungsi secara cepat dan efisien untuk daerah Kota Ternate. Badan Penanggulangan Bencana Daerah atau biasa juga disingkat BPBD melaksanakan fungsi dan tugas lainnya. Adapun tugas utama BPBD adalah sebagai badan pemerintah daerah yang memiliki tugas bidang penanggulangan bencana daerah. Fungsi BPBD yaitu sebagai penentu pedoman dan arahan jika terjadi bencana daerah, menentukan standar keselamatan dan penanggulangan bencana, merumuskan peta daerah rawan bencana di wilayah kerjanya, mengendalikan penyumpulan sumbangan dana dan bantuan lainnya jika ada bencana, merumuskan prosedur tetap penanganan bencana, hingga pelaporan dan evaluasi penanganan bencana. (Peraturan Daerah Kota Ternate Nomor 6 Tahun 2010)

Pengembangan karir juga dapat diartikan sebagai proses peningkatan kemampuan pegawai yang dilaksanakan untuk mewujudkan perencanaan karirnya. Berdasarkan observasi awal, peneliti mengumpulkan informasi yang didapatkan dari pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Ternate, mengatakan bahwa pengembangan karir pegawai BPBD Kota Ternate suda dilakukan seperti memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti diklat, kenaikan pangkat, mutasi, penempatan dan mempromosikan pegawai ke jabatan yang lebih tinggi, adapun diklat yang dilakukan yaitu diklat

manajemen dasar bencana (DMDB), diklat training of trainer (TOT), diklat rencana kontijensi (RENKON), diklat indeks resiko bencana (modul), dan diklat pencaharian dan evakuasi (penyelematan dan evakuasi korban bencana).

Informasi yang peneliti dapat bahwa pegawai BPBD Kota Ternate belum seluruhnya mendapat pengembangan karir yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing baik secara kuantitas maupun kualitas. Partisipasi pegawai untuk mengikuti Diklat untuk pengembangan karir masi rendah. Hal ini bisa menjadi salah satu faktor penyebab kurang efektifnya kinerja para pegawai. Selain itu, pegawai masih bersifat pasif, ini terlihat dari pegawai yang hanya menerima perintah saja, tidak ada motivasi untuk berbuat lebih bagi organisasi, mutasi, penempatan dan promosi, pegawai dalam jabatan cenderung politis, politisasi birokrasi yang sangat dominan sehingga mengabaikan profesionalisme dan kompetensi yang dimiliki pegawai. Kondisi ini membuktikan bahwa pengembangan karier belum dikelola dengan baik, sehingga berdampak pada kinerja pegawai.

Pengembangan karir ini adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan pegawai dengan kesempatan karir yang tersedia di instansi dan dengan harapan organisasi memberikan kebebasan kepada pegawai untuk mengambil keputusan sendiri mengenai tujuan serta kesempatan menjalani karirnya, pegawai selalu merasa kurang puas dengan jabatan yang dimiliki dan selalu ingin mendapatkan kenaikan jabatan yang tentu saja akan berpengaruh pada gaji/upah yang diperoleh sehingga dapat meningkatkan kesejahteraannya dan kinerja pegawai akan meningkat.

Pengamatan yang dilakukan oleh peneliti pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Ternate, peneliti mendapat informasi mengenai self

efficacy atau kepercayaan diri pegawai yang masih rendah, pegawai tidak yakin dengan kemampuan yang dimiliki sehingga dalam melaksanakan tanggungjawab pekerjaan masih lambat dan berdampak pada kinerjanya. Ketika seseorang pegawai yang mempunyai self efficacy rendah maka akan menghindari pekerjaan yang susah dan menantang, sedangkan seorang pegawai yang memiliki self efficacy tinggi maka akan tertarik dengan tugas yang menantang dan akan mencari solusinya (Noviawati, 2016).

Begitu banyaknya tugas dan tanggungjawab yang harus dilaksanakan oleh pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Ternate maka pegawai harus memiliki keyakinan yang tinggi atas kemampuan yang dimiliki dalam melaksanakan pekerjaan. Sehingga tujuan dan target yang diinginkan oleh organisasi dapat tercapai. Self efficacy merupakan suatu keyakinan yang dimiliki seseorang terhadap kemampuan diri yang ada pada dirinya untuk melakukan sesuatu (Priska, Rahmawati & Utomo, 2020).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti yang meneliti tentang dampak Self efficacy terhadap kinerja oleh (Erawati & Wahyono, 2019), (Khaerana, 2020) dan (Rahmi, 2020) yang menunjukkan bahwa Self Efficacy memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian permasalahan tersebut di atas, bahwa pengembangan karir belum dikelola dengan baik oleh organisasi dan self efficacy pegawai perlu ditingkatkan oleh instansi karena berdampak pada turunya kinerja pegawai. Maka dari itu perlu adanya penelitian yang lebih mendalam mengenai Pengaruh Pengembangan Karir Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Ternate.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Ternate?
2. Apakah self efficacy berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Ternate?
3. Apakah pengembangan karir dan self efficacy secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Ternate?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Ternate.
2. Untuk mengetahui apakah self efficacy berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Ternate.
3. Untuk mengetahui apakah pengembangan karir dan self efficacy secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Ternate.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk :

1. Manfaat teoritik :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi teoritis dan pengetahuan dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia terutama yang berkaitan dengan pengembangan karir dan self efficacy serta kinerja pegawai

2. Manfaat Praktis :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan untuk mengetahui sejauh mana dari penerapan pengembangan karir dan self efficacy atau berbagi pengetahuan agar pegawai dapat meningkatkan kinerjanya