

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) dalam sebuah perusahaan adalah seluruh individu mulai dari bawahan sampai dengan atasan, yang bekerja dan menjadi anggota dalam perusahaan. Manusia merupakan penggerak setiap proses pekerjaan yang ada di dalam organisasi perusahaan. Secanggih apapun alat atau mesin yang digunakan dalam proses bisnis perlu adanya manusia untuk mengoperasikannya dan mengontrol agar bekerja sesuai keinginan, maka dari itu sumber daya manusia tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya dan merupakan salah satu faktor yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya (Nopiani, 2014). Berdasarkan hal itu banyak organisasi/perusahaan berusaha meningkatkan kinerja sumber daya manusia agar para pegawai dapat menjalankan aktivitas kerjanya dengan lebih baik dan optimal (Nisakurohma & Sunuharyo, 2018).

Sumber daya manusia (SDM) atau pegawai berperan sebagai salah satu faktor yang sangat penting di dalam suatu organisasi (Krismiyati *et al.*, 2017). Pemanfaatan SDM yang baik dan efisien adalah sebuah jalan bagi suatu organisasi/instansi demi keberlangsungan dan tercapainya tujuan organisasi/instansi (Banai *et al.*, 1992). Sebenarnya pada dasarnya organisasi tidak hanya mengandalkan SDM yang memiliki keterampilan kerja dan kecakapan yang mumpuni, tetapi yang menjadi poin paling penting adalah mereka memiliki keinginan yang kuat dan mau bekerja dengan giat untuk mencapai sebuah hasil kerja yang sesuai dengan tujuan dari organisasi/instansi.

Dengan kata lain, keterampilan, kecakapan, dan kemampuan SDM tidak berarti bagi organisasi/instansi, jika mereka tidak berkeinginan untuk bekerja dengan keras dan giat dengan menggunakan keterampilan, kecakapan, dan kemampuan yang mereka miliki (Alfian *et al.*, 2019).

Motivasi merupakan suatu rangsangan yang dibuat oleh perusahaan guna meningkatkan gairah bekerja pada pegawai, menurut pendapat Purwanto (2013), motivasi merupakan kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan dan memenuhi kebutuhannya. Hasibuan (2010:92) menyatakan bahwa motivasi merupakan cara mendorong gairah bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan kebutuhan perusahaan. Motivasi mendorong seseorang untuk melakukan tindakan yang membantu mereka untuk mencapai efektivitas tugas dengan cara yang dapat menginspirasi orang lain, sehingga dapat meningkatkan komitmen dan keyakinan diri mereka terhadap pekerjaan tertentu (Dewi & Dewi, 2015).

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Prasetyo dan Wahyuddin, 2003). Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Seperti yang telah ditulis dalam berbagai literatur atau buku-buku mengenai kepegawaian seperti: (Hariandja, 2002; Hakim, 2005; Mappedasse, 2009), dapat diketahui bahwa pegawai mempunyai latar belakang sosial yang berbeda-beda serta tujuan yang berbeda

pula, dengan sendirinya faktor tersebut sangat mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja (Nasrullah *et al.*, 2017).

Motivasi merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh pimpinan jika menginginkan setiap pegawai untuk memberikan kinerja dan kontribusi yang nyata demi pencapaian tujuan organisasi/instansi, sebab dengan motivasi pegawai akan menyalurkan segenap kemampuan dan keterampilannya untuk pencapaian tujuan yang dimaksud (Belle *et al.*, 2017). Tanpa motivasi, pegawai tidak akan mampu menjalankan tugas dan kewajibannya sesuai dengan tuntutan atau standar yang telah ditentukan, bahkan mencapai standarpun akan sulit dicapai jika motif dan motivasinya dalam melaksanakan pekerjaannya tidak terpenuhi. Walaupun pegawai tersebut memiliki keterampilan, kecakapan dan kemampuan yang luar biasa jika tidak memiliki motivasi kerja yang kuat akan menghasilkan pekerjaan yang kurang bahkan tidak memuaskan.

Menurut Sedarmayanti, (2011) bahwa motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Motivasi kerja pegawai terdiri dari dua faktor yang menjadi indikator yaitu faktor eksternal dan faktor internal (Fariduddin *et.al.*, 2005). Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri pegawai dan faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai itu sendiri. Kemudian kedua faktor tersebut diuraikan menjadi beberapa sub bagian. Pada faktor eksternal terdiri dari lingkungan pekerjaan, kompensasi, supervisi yang baik, adanya penghargaan atas prestasi, status dan tanggung jawab dan peraturan yang berlaku. Faktor internal terdiri dari kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kelelahan dan kebosanan serta kepuasan kerja (Alfian *et al.*, 2019).

Self efficacy sendiri merupakan suatu kepercayaan yang dimiliki seseorang terhadap kemampuan diri yang ada pada dirinya untuk melakukan sesuatu. *Self efficacy* sendiri merupakan sebuah bentuk kepercayaan diri seseorang dalam melakukan berbagai hal salah satunya. *Self efficacy* juga sangat diperlukan dalam berbagai hal salah satunya kesiapan seseorang ketika akan tampil agar mendapatkan hasil yang maksimal. *Self efficacy* merupakan evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan. Bandura dan Wood menjelaskan bahwa efikasi diri mengacu pada keyakinan akan kemampuan individu untuk menggerakkan motivasi, kemampuan kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan situasi (Priska *et al.*, 2020).

Menurut Jeffrey *et al.*, (2003) salah faktor kognitif dalam gangguan kecemasan yaitu *self efficacy* yang rendah dimana bila seseorang percaya bahwa tidak memiliki kemampuan untuk menanggulangi tantangan-tantangan penuh stres yang seseorang hadapi dalam hidup, maka akan merasa semakin cemas bila berhadapan dengan tantangan-tantangan itu. Sebaliknya, bila seseorang merasa mampu melakukan tugas-tugas seperti mempresentasikan diri didepan kelas, atau menyebrangi jembatan tanpa panik, atau memberikan ceramah dihadapan umum, seseorang tidak akan dihantui oleh kecemasan atau rasa takut bila berusaha melakukannya. Orang dengan *self efficacy* yang rendah (kurang kepercayaan pada kemampuannya untuk melaksanakan tugas-tugas dengan sukses) cenderung untuk berfokus pada ketidakkuatan yang dipersepsikannya.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu di antaranya penelitian Noviawati (2016) bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan pada motivasi, selain itu penelitian Parasara dan Surya (2016) juga menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap motivasi, juga diperkuat dengan penelitian Narendra (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Namun demikian hasil penelitian Syafi'i (2012) menyatakan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

Karakteristik personal/individu yang dimiliki oleh setiap manusia antara yang satu dengan yang lain berbeda-beda. Robbins dan Judge (2014:46) mengemukakan bahwa karakteristik personal adalah cara memandang ke objek tertentu dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya mencakup usia, jenis kelamin, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi. Karakteristik personal mencakup sifat-sifat berupa kemampuan dan ketrampilan, latar belakang keluarga, sosial, pengalaman, umur, kebangsaan, jenis kelamin, dan lainnya yang mencerminkan sifat demografis tertentu, serta karakteristik psikologis yang terdiri atas persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi (Ekayanti *et al.*, 2019).

Setiap manusia mempunyai karakteristik personal/individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Karakteristik adalah ciri atau sifat yang berkemampuan untuk memperbaiki kualitas hidup, sedangkan individu adalah perorangan, orang seorang. Karakteristik individu adalah karakter yang dimiliki oleh setiap orang yang berbeda antara orang yang satu dengan yang lainnya (Nasrul *et al.*, 2021).

Selain itu terdapat hubungan antara karakteristik individu dengan motivasi kerja, menurut beberapa penelitian terdahulu diantaranya Djari (2018) Hasil penelitian mengatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi, sesuai dengan penelitian Ghezanda *et al.*, (2014) menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Diperkuat dengan hasil penelitian yang sama dengan penelitian (Sella dan Sunuharyo, 2018) dan Aktarina (2015) yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara karakteristik individu terhadap motivasi kerja. Namun berbeda hasil penelitian yang dilakukan oleh Yakin *et al.*, (2013) yang menghasilkan karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Dengan kata lain hubungan antara *self efficacy*, karakteristik personal/individu dengan motivasi kerja itu sangat penting karena, *self efficacy* merupakan suatu kepercayaan diri terhadap kemampuannya dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga memperoleh suatu keberhasilan. Keberhasilan seseorang pegawai merupakan suatu dorongan atau motivasi agar para pegawai lebih percaya dan yakin terhadap kemampuan yang dimiliki dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Maka dari itu peran motivasi dan *self efficacy* sangat diperlukan agar para pegawai mampu bekerja dengan baik. Begitu juga dengan karakteristik individu dapat dilihat melalui minat, sikap dan kebutuhan. Dengan adanya karakteristik individu yang berupa minat yang tinggi, sikap yang baik serta adanya kebutuhan akan mempengaruhi peningkatan motivasi kerja para pegawai dalam berusaha untuk mencapai tujuan yang lebih baik, karena dengan adanya motivasi dalam bekerja maka para pegawai akan bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilan untuk meningkatkan kinerja seorang pegawai.

Kantor Pekerjaan Umum dan Balai Wilayah Sungai Provinsi Maluku Utara yaitu salah satu instansi yang bertugas melaksanakan pengelolaan sumber daya air di wilayah sungai yang meliputi perencanaan, pelaksanaan konstruksi, operasi dan pemeliharaan dalam rangka konservasi dan pendayagunaan sumber daya air dan pengendalian daya rusak air pada sungai, pantai, bendungan, danau, situ, embung, dan tampungan air lainnya, irigasi, rawa, tambak, air tanah, dan air baku serta pengelolaan drainase utama perkotaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala bagian kepegawaian Balai Wilayah Sungai (BWS) Provinsi Maluku Utara masih terdapat beberapa masalah yang mempengaruhi motivasi kerja ialah pembagian kerja yang belum sesuai dengan kemampuan/skill yang dimiliki para pegawai. Pembagian kerja sangat penting bagi suatu organisasi/instansi, karena dalam bidang ini semua pegawai memilih perannya masing-masing, dengan adanya pembagian kerja, maka segala aktivitas yang ada dalam suatu organisasi/instansi tersebut dibagi-bagi secara merata kepada setiap anggota organisasi/instansi sesuai dengan kemampuannya sehingga para pegawai memiliki motivasi dan semangat kerja yang tinggi dalam melakukan suatu pekerjaan, sebab tanpa adanya pembagian kerja dalam suatu organisasi/instansi maka mereka akan bekerja menurut kemauan sendiri-sendiri tanpa menghiraukan tujuan organisasi/instansi secara keseluruhan sehingga berakibat tidak tercapainya suatu tujuan dari organisasi/instansi tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Self Efficacy* dan Karakteristik Personal terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi pada Kantor Pekerjaan Umum dan Balai Wilayah Sungai Provinsi Maluku Utara

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai kantor Pekerjaan Umum dan Balai Wilayah Sungai Provinsi Maluku Utara?
2. Apakah karakteristik personal berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai kantor Pekerjaan Umum dan Balai Wilayah Sungai Provinsi Maluku Utara?
3. Apakah *self efficacy* dan karakteristik personal berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai kantor Pekerjaan Umum dan Balai Wilayah Sungai Provinsi Maluku Utara?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah tersebut, penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai kantor Pekerjaan Umum dan Balai Wilayah Sungai Provinsi Maluku Utara
2. Untuk mengetahui apakah karakteristik personal berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai kantor Pekerjaan Umum dan Balai Wilayah Sungai Provinsi Maluku Utara
3. Untuk mengetahui apakah *self efficacy* dan karakteristik personal berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai kantor Pekerjaan Umum dan Balai Wilayah Sungai Provinsi Maluku Utara

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan yang hendak dicapai, maka penelitian diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat. Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat digunakan untuk perluasan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya *self efficacy*, karakteristik personal dan motivasi kerja dalam hubungannya dengan sumber daya manusia.
2. Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat dijadikan sebagai informasi untuk mengetahui sejauh mana pengaruh *self efficacy* dan karakteristik personal terhadap motivasi kerja pegawai.