

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Organisasi merupakan suatu bentuk koordinasi dari serangkaian aktivitas yang dilakukan oleh sejumlah orang untuk mencapai tujuan. Salah satu unsur dalam organisasi yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam organisasi karena sumber daya manusia menjadi kunci utama bagi perkembangan organisasi. Suatu organisasi tidak akan berjalan dengan baik tanpa adanya sumber daya manusia, maka dari itu sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik dan tidak dapat diabaikan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mumpuni dan kompetitif, sehingga dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi. Menurut Lukiyana dan Halima setiap organisasi memiliki tujuan dan sasaran yang ingin dicapai. Kinerja pegawai yang baik untuk mencapai suatu tujuan organisasi akan tercipta, jika organisasi mampu mengelola sumber daya manusia secara optimal.<sup>1</sup>

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia dalam hal ini adalah pegawai. Pegawai membutuhkan dorongan lain yang dapat membantu menyelesaikan pekerjaan. Salah satu dorongan yang dibutuhkan adalah kepuasan kerja pegawai pada organisasi. Kepuasan kerja adalah keadaan emosi positif yang dihasilkan dari pengalaman kerja seseorang.<sup>2</sup> Kepuasan kerja perlu mendapatkan perhatian karena memiliki pengaruh yang cukup besar dalam suatu organisasi. Kepuasan kerja akan didapat apabila ada kesesuaian antara harapan pegawai dan kenyataan

---

<sup>1</sup> Lukiyana dan Halima, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pacific Metro Internasional Jakarta.", *Media Studi Ekonomi*, Vol. 19, No.2, 2016, hlm. 56 – 66.

<sup>2</sup> Meithiana Indrasari, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan, Edisi Pertama*. (Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 2017), hlm. 40.

yang diperoleh di tempat kerja. Persepsi pegawai mengenai beberapa hal yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan pekerjaannya yaitu melibatkan rasa aman, rasa adil, rasa bergairah, status, dan kebanggaan. Selain itu, mencakup kesesuaian antara kemampuan dan keinginan pegawai dengan kondisi organisasi di lingkungan kerja yang meliputi jenis pekerjaan, minat bakat, penghasilan, dan intensif. Serta, kesesuaian yang melibatkan situasi kerja yang berkaitan tentang interaksi antar pegawai, pengakuan, hubungan dengan atasan, kesempatan promosi. Jika pegawai merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya, semangat kerja yang tinggi akan tercipta, hal ini memungkinkan tujuan organisasi dapat tercapai dan terpenuhi dengan kemampuan terbaik mereka dengan menggunakan seluruh sumber daya yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Kompetensi yang dimiliki oleh pegawai menjadi tolak ukur pencapaian kinerja pegawai dalam sebuah instansi atau organisasi. Ketika kompetensi yang dimiliki pegawai berada di level atas, maka dapat dipastikan akan mendukung secara maksimal pencapaian kinerja pegawai dan organisasi. Sebaliknya, jika kompetensi pegawai berada di level rendah, maka pencapaian kinerja pegawai dan organisasi akan terhambat. Ketika pegawai berhasil melakukan pekerjaannya dan dapat mencapai tujuan organisasi, hal tersebut akan menimbulkan rasa kepuasan terhadap pekerjaan. Berdasarkan hasil pengukuran Indeks Profesionalitas PNS secara Nasional tahun 2021 yaitu sebesar 44,60% dengan kategori rendah.<sup>3</sup> Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompetensi PNS rata-rata masih dalam kategori rendah. Hal ini dikarenakan instansi pemerintah belum dapat melakukan pengembangan kompetensi kepada seluruh pegawai secara berkelanjutan. Permasalahan internal dalam pengembangan

---

<sup>3</sup>Bima Haria, Supranawa Yusuf, Imas Sukmaria, dkk., *Capaian Sasaran Strategis I, Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Negara 2022*, hlm.24

kompetensi pegawai terjadi karena adanya keterbatasan anggaran dan kesempatan PNS untuk berkembang di masing-masing instansi.

Ketidakpuasan pegawai dapat terjadi apabila pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan apa yang didapatkan dari perusahaan. Pegawai yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya akan cenderung melakukan hal yang menyimpang. Ketidakpuasan pegawai dapat diungkapkan melalui berbagai cara seperti aksi mogok kerja, ketidakhadiran atau keterlambatan yang terus – menerus, selalu mengeluh, dan menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan mereka.<sup>4</sup> Selain itu, kepuasan kerja yang tidak mendapatkan perhatian akan menurunkan performa kinerja pegawai, gangguan fisik, *anxiety*, dan perilaku kontra produktif lainnya.<sup>5</sup> Menurut Robbins, terdapat banyak organisasi yang merasakan adanya keterkaitan antara kepuasan kerja dengan tingkat kemangkiran. Pegawai dengan kepuasan kerja tinggi maka tingkat kemangkirannya rendah, begitupun sebaliknya apabila pegawai dengan kepuasan kerja rendah maka tingkat kemangkirannya tinggi. Oleh karena itu tingkat kehadiran pegawai pegawai menjadi salah satu tolak ukur dari kepuasan kerja yang terjadi dalam organisasi. Apabila ketidakhadiran pegawai tinggi maka itu dapat menandakan ketidakpuasan dalam suatu organisasi.

Mila Badriyah berpendapat bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor tersebut dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik merupakan faktor yang berasal dalam diri individu dan dibawa oleh setiap pegawai sejak mulai bekerja di tempat pekerjaannya. Sedangkan faktor ekstrinsik merupakan faktor yang berasal dari luar diri individu, seperti kondisi fisik lingkungan kerja,

---

<sup>4</sup> Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 3 (Bandung: Pustaka Setia, 2019), hlm.240

<sup>5</sup> Ratih Hadiani, Riyan Arfiana, dan Ayu Nike Retnowati. Pengaruh Beban Kerja Dan *Self Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja Pada Institusi Pemerintahan Di Kabupaten Sumedang. *Economics Professional in Action (E-Profit)*. Vol. 4, No. 1, 2022, hlm. 15 - 23

interaksinya dengan pegawai lain, sistem penggajian, dan lain sebagainya.<sup>6</sup> Selain itu, Lent dan Brown dalam Mustafa dan Oya menyatakan bahwa faktor - faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah 1) *work-educational satisfaction*, 2) *personality and affective traits*, 3) *goals and goals-oriented activity*, 4) *self-efficacy*, 5) *work conditions and outcomes*, 6) *goal oriented environmental, supports, resources and obstacles*.<sup>7</sup>

*Self-efficacy* menjadi salah satu pemicu dari munculnya kepuasan kerja pegawai. Dapat dijelaskan bahwa *self-efficacy* merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan untuk menghasilkan pencapaian tertentu.<sup>8</sup> Karakteristik tersebut menunjukkan keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukan. *Self-efficacy* sangat dibutuhkan dalam diri pegawai, pegawai yang memiliki keyakinan akan kemampuan diri dalam mengerjakan tugas yang diberikan dan dapat menyelesaikan suatu permasalahan secara efektif membuat organisasi dapat berjalan secara optimal dan kepuasan kerja pegawai akan meningkat. *Self-efficacy* yang tinggi juga mendorong pegawai untuk cenderung terlibat dalam situasi yang memiliki tantangan dan membutuhkan ketepatan dalam memilih suatu tindakan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Sebaliknya pegawai yang memiliki *self-efficacy* yang rendah, akan kurang yakin dengan kemampuan yang dimiliki sehingga cenderung merasa ragu dalam mengambil suatu keputusan dan tindakan, mudah putus asa ketika menghadapi hambatan dalam pekerjaannya sehingga tujuan yang ingin dicapai akan tertunda dan merasa tidak

---

<sup>6</sup> Mila Badriyah, *Op.Cit*, hlm.227

<sup>7</sup> Mustafa Yakin dan Oya Erdil, Relationships Between Self-Efficacy and Work Engagement and the Effects on Job Satisfaction: A Survey on Certified Public Accountants." *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Vol 58, 2012, hlm 371

<sup>8</sup> Samudi, "Pengaruh Locus of Control, Self Esteem, Efikasi Diri, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di kementerian agama lebak banten." *Jurnal Aksioma Ad-Diniyyah : The Indonesian Journal of Islamic Studies*, Vol. 10, No.2, 2022, hlm 130.

puas dengan pekerjaan yang dilakukan. Oleh karena itu, *self-efficacy* sangat diperlukan untuk membuat pegawai dapat bekerja dengan baik dan memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Pada pegawai, *self-efficacy* yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja yang dimiliki oleh pegawai sehingga dapat mencapai kinerja dan tujuan organisasi.<sup>9</sup>

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja. Hal tersebut diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahayu, Rasid dan Tannady, bahwa pegawai dengan *self-efficacy* yang tinggi juga memiliki kepuasan kerja yang tinggi.<sup>10</sup> Hal ini disebabkan pegawai yang memiliki *self-efficacy* tinggi berkeyakinan bahwa mereka memiliki kemampuan untuk meningkatkan kompetensi diri dan menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik daripada pegawai yang memiliki *self-efficacy* yang rendah. Sehingga hal itu dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Bargsted, Ramirez-Vielma, dan Yeves menyatakan bahwa *self-efficacy* memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja, *Self-efficacy* bisa menjadi motivator kuat perilaku individu yang berdampak pada kepuasan kerja. Pegawai dengan *self-efficacy* yang tinggi cenderung mempersepsikan karakteristik pekerjaan mereka secara positif dan cenderung tidak fokus terhadap informasi negatif.<sup>11</sup> Serta, penelitian yang dilakukan oleh Borgogni, et al. Pegawai yang memiliki tingkat *self-efficacy* yang tinggi lebih memungkinkan memperoleh hasil kerja

---

<sup>9</sup> Aqidatul Izza dan Soffy Balgies, "Kepuasan Kerja dan Prediktornya pada Pegawai Negeri Sipil", *Jurnal Penelitian Psikologi*, Vol.12, No.2, hlm 623.

<sup>10</sup> Mieke Rahayu, Fahmi Rasid, dan Hendy Tannady, "Effects of Self Efficacy, Job Satisfaction, and Work Culture Toward Performance of Telemarketing Staff in Banking Sector." *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, Vol. 16, No 5, 2018, hlm. 50.

<sup>11</sup> Bargsted, M. , Ramírez-Vielma, R. , and Yeves, J. (2019). Professional Self-efficacy and Job Satisfaction: The Mediator Role of Work Design. *Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 35, No. 3, 2019, hlm 157 – 163.

yang dinilai sesuai dengan standar pribadi mereka, sehingga mereka merasa lebih puas dengan pekerjaannya.<sup>12</sup>

Berdasarkan Undang-Undang (UU) Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, ASN terdiri dari dua kategori yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kontrak (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah. Dengan demikian, ASN belum tentu merupakan PNS, sedangkan PNS sudah pasti merupakan ASN. Menurut Undang – Undang Republik Indonesia No 5 Tahun 2014 Bab 1 Pasal 1 bahwa, Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.<sup>13</sup>

Berdasarkan hasil rekapitulasi rata-rata hasil penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil tahun 2019 dan 2020 yang dikeluarkan oleh Badan Kepegawaian Negara. Menjelaskan bahwa kinerja pada tahun 2019 cukup baik dan pada tahun 2020 mengalami penurunan sebesar 13,81% dari tahun 2019 pada unsur Sasaran Kerja Pegawai (SKP), orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, dan kerjasama yang cukup signifikan.<sup>14</sup> Fenomena tersebut menjelaskan bahwa terdapat pegawai yang kurang dalam penyelesaian pekerjaan, masih rendahnya kualitas kerja yang dihasilkan pegawai, rendahnya produktivitas organisasi, inovasi yang terhambat, dan semangat kerja yang menurun.<sup>15</sup> Hal ini, dapat mengakibatkan penurunan kinerja pegawai jika tidak diatasi segera. Oleh karena itu,

---

<sup>12</sup> Borgogni, L., Dello Russo, S., Miraglia, M., & Vecchione, M. "The role of self-efficacy and job satisfaction on absences from work." *Revue Européenne de Psychologie Appliquée/European Review of Applied Psychology*, Vol. 63, No. 8, 2013, hlm 129–136.

<sup>13</sup> Republik Indonesia, Undang – Undang No 5 Tahun 2014 tentang *Aparatur Sipil Negara (ASN)*. Bab 1

<sup>14</sup> Bima Haria, Supranawa Yusuf, Imas Sukmariah, dkk. Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Negara Tahun 2019 dan 2022.

<sup>15</sup> Prasetyo, H. E. Kinerja Pegawai dengan Dukungan Kecerdasan Emosional dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah (JESYA)*. Vo.5 No.1, 2022, hlm. 37-43.

diperlukan upaya peningkatkan kinerja pegawai dengan melakukan pembenahan pegawai dilihat dari kepuasan kerja pada pegawainya.

Dinas Pendidikan merupakan salah satu instansi pemerintah yang bertanggung jawab tentang semua hal yang berhubungan dengan Pendidikan. Berdasarkan Peraturan Walikota Depok Nomor 81 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Pendidikan. Dinas Pendidikan merupakan unsur pelaksana Pemerintah Kota di Bidang Pendidikan yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang mempunyai tugas membantu Walikota melaksanakan urusan pemerintahan dan tugas perbantuan yang diberikan Walikota.<sup>16</sup>

Dalam rangka menindaklanjuti penelitian ini, peneliti mencoba memunculkan permasalahan yang terjadi di tempat penelitian. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan beberapa pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan Kota Depok hasilnya menyatakan bahwa 7 dari 10 pegawai pada bidang sekretariat dan pembinaan Sekolah Dasar (SD) masih memiliki tingkat kepuasan rendah. Pegawai menjelaskan bahwa masih terdapat fasilitas kerja yang belum memadai salah satunya yaitu masih kurangnya tempat penyimpanan dokumen – dokumen instansi yang jumlahnya terus bertambah dari waktu ke waktu, beberapa pegawai juga mengatakan bahwa mereka masih belum puas terhadap sistem promosi yang ada. Selain itu juga terdapat pegawai yang merasa terbebani dengan pekerjaan yang datang secara mendadak dan harus diselesaikan dengan cepat, hal itu menyatakan bahwa beban kerja berimbas kepada rendahnya kepuasan kerja di dalam instansi.

Ketidakpuasan kerja pegawai juga terlihat dari kinerja pegawai yang belum optimal dimana terdapat 5 dari 14 indikator dalam sasaran strategis yang belum mencapai target, masih terdapat pegawai yang datang terlambat, belum optimalnya koordinasi baik di

---

<sup>16</sup> Peraturan Walikota Depok Nomor 81 Tahun 2016 *tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Pendidikan.*

dalam lingkungan Dinas Pendidikan maupun lintas sektor, minimnya pengetahuan pegawai di lingkungan internal Dinas Pendidikan terkait tujuan, sasaran, target kinerja yang harus dicapai, dan masih terdapat pegawai yang belum puas terhadap monitoring dan evaluasi yang belum berjalan optimal.

Rendahnya tingkat kepuasan kerja diduga karena *Self Efficacy* pegawai yang rendah terlihat dari hasil wawancara dan observasi yang telah dilakukan, dimana masih terdapat pegawai di Dinas Pendidikan Kota Depok yang merasa kompetensi yang dimiliki belum bisa memberikan rasa percaya diri untuk melaksanakan pekerjaannya dan pelatihan yang diberikan oleh instansi saat ini masih belum dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang permasalahan tersebut dalam penelitian berjudul **“Hubungan Antara *Self-Efficacy* Dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kota Depok.”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Dari uraian yang dikemukakan di latar belakang, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan di antaranya:

1. Terdapat pegawai yang belum puas terhadap fasilitas kerja yang belum memadai.
2. Terdapat pegawai yang belum puas terhadap sistem promosi dan beban kerja yang diberikan.
3. Terdapat pegawai yang belum puas terhadap monitoring dan evaluasi yang belum berjalan optimal.
4. Kinerja pegawai yang belum optimal terlihat dari 5 dari 14 indikator dalam sasaran strategis yang belum mencapai target.
5. Masih rendahnya kepercayaan diri pegawai akan kemampuan yang dimilikinya



### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, peneliti akan membatasi masalah yang akan dibahas berkaitan dengan hubungan antara *self-efficacy* dengan kepuasan kerja pada Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kota Depok. Dengan *self-efficacy* sebagai variabel bebas (X) dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat (Y).

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, identifikasi dan pembatasan masalah diatas, maka perumusan masalah penelitian ini adalah “Apakah Terdapat Hubungan Antara *Self-Efficacy* Dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kota Depok?”

### **E. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara *self-efficacy* dengan kepuasan kerja pada pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan Kota Depok.

### **F. Kegunaan Hasil Penelitian**

#### **1. Kegunaan Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan tentang teori *self-efficacy* dan kepuasan kerja, serta dapat dijadikan sebagai sumber acuan untuk penelitian berikutnya.

#### **2. Kegunaan Praktis**

- a. Bagi Instansi, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dan masukan terkait *self-efficacy* dan kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Depok
- b. Bagi peneliti, diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan rujukan dan menambah wawasan terkait permasalahan tentang hubungan antara *self-efficacy* dengan kepuasan kerja pegawai.