BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi Sumber Daya Manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedia modal dan memadainya bahan, jika tanpa Sumber Daya Manusia sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

Perencanaan kinerja untuk mendesain kegiatan apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk melakukan kegiatan tersebut, bagaimana menyediakan Sumber Daya Manusia yang diperlukan dan kapan harus dilakukan pencarian Sumber Daya Manusia atau harus meningkatkan kemampuan Sumber Daya Manusia yang ada sehingga tujuan dapat dicapai seperti diharapkan.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaiaan tujuan organisasi. Umumnya pimpinan organisasi dalam hal ini Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Lampung Tengah mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing pegawai dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Lampung Tengah menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pengembangan Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Lampung Tengah, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Lampung Tengah.

Aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia terdiri dari: perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian. Hal ini ditujukan agar Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Lampung Tengah dapat mengelola sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien dalam kemajuan organisasi Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan

Kabupaten Lampung Tengah. Salah satu aktivitas dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah penempatan pegawai dalam mengisi suatu jabatan harus disesuaikan antara pendidikan yang dimiliki dan jabatan yang diemban dan rekrutmen pegawai untuk memenuhi kekurangan pegawai akibat mutasi kerja atau telah memasuki masa pensiun.

Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Lampung Tengah meskipun tidak mengalami kekurangan pegawai, namun karena ada Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Lampung Tengah yang telah pensiun dan mutasi kerja ke instansi lain, produktivitas kerjanya menjadi menurun. Akibatnya Pegawai Negeri Sipil yang lama mutasi kerja, sementara pekerjaan yang ada semakin banyak, sementara pegawai yang baru masih kurang memiliki pengalaman kerja dibidangnya menyebabkan pegawai yang baru dimutasi sedikit lambat dalam mengerjakan tugasnya karena harus melakukan penyesuaian. Pekerjaan yang semula dikerjakan oleh Pegawai Negeri Sipil akhirnya menjadi pekerjaan yang harus diselesaikan oleh tenaga honorer. Tidak jarang tenaga honorer bekerja lembur sampai malam hari untuk mengerjakan pekerjaan Pegawai Negeri Sipil, sementara Pegawai Negeri Sipil setelah jam kantor usai sudah meninggalkan pekerjaannya, sehingga pekerjaan tersebut harus dikerjakan oleh tenaga honorer Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Lampung Tengah. Sementara tenaga honorer masih kurang memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang biasanya dikerjakan oleh Pegawai Negeri Sipil, sehingga terkadang pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga honorer hasilnya kurang baik. Hal ini dikarenakan minimnya pengalaman kerja yang dimiliki oleh tenaga honorer, sehingga produktivitas kerjanya rendah.

Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mendal dan selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas akan tetapi harus mengembangkan diri dari meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan. Ada tiga aspek utama yang perlu ditinjau dalam menjamin produktivitas yang tinggi, yaitu, aspek kemampuan manajemen, aspek efisiensi tenaga kerja dan aspek kondisi lingkungan pekerjaan. Ketiga aspek tersebut saling terkait dan terpadu dalam suatu sistem dan dapat diukur dengan berbagai ukuran yang relatif sederhana. Produktivitas harus menjadi bagian yang

tidak boleh dilupakan dalam penyusunan strategi organisasi, terutama aspek lingkungan pekerjaan yang memang membutuhkan komunikasi sesama pegawai. (Sutrisno, 2014:99)

Namun persoalannya dalam bekerja Pegawai Negeri Sipil dan tenaga honorer Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Lampung Tengah belum melaksanakan pekerjaannya dengan budaya kerja yang telah ditetapkan oleh pemerintah sebagaimana tertuang dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Biroklrasi Nomor 39 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja, secara optimal untuk mencapai tujuan pembangunan nasional. Dalam bekerja Pegawai Negeri Sipil dan tenaga honorer yang ada di Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Lampung Tengah belum memberikan makna yang positif terhadap kerja, karena Pegawai Negeri Sipil dan tenaga honorer yang penghasilannya kecil memiliki beban kerja sama dengan Pegawai Negeri Sipil sehingga menjadikan pegawai honorer kurang memiliki semangat dan kurang bersungguh-sungguh untuk bekerja. Hal tersebut pada akhirnya merusak budaya kerja yang ada di lingkungan Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Lampung Tengah.

Berdasarkan hasil survei pada tanggal 21 Februari 2022 di Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Lampung Tengah, diketahui kondisi yang berkaitan dengan pegawai yang memiliki produktivitas kerja rendah diantaranya, yaitu:

1. Produktivitas kerja belum optimal

Dalam bekerja pegawai belum menunjukkan adanya perubahan yang lebih baik karena dalam menyelesaikan pekerjaan masih belum tepat waktu dan ada yang masih membawa pekerjaan ke rumah sehingga tidak sesuai dengan jadwal penyelesaian pekerjaan. Hal ini terlihat dari kenyataan sehari-hari dimana ada sebagian pegawai yang kerap datang terlambat dan pulang lebih cepat, seperti pada hari Jum’at, 30% pegawai pulang lebih cepat serta kebiasaan keluar pada jam kerja tanpa ada keterangan sehingga ketika dibutuhkan tidak ada di tempat dan mengganggu kelancaran tugas di Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Lampung Tengah. Akibatnya pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan pada hari itu harus tertunda dan baru dapat ditangani dan diselesaikan pada keesokan harinya. Hal ini juga terlihat dari Laporan Akuntabilitas Kinerja (LAKIP) yang menunjukan bahwa meskipun

pelaksanaan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas sudah tercapai namun baru mencapai penilaian 75%.

2. Prestasi kerja kurang maksimal

Prestasi kerja yang ditunjukkan oleh Pegawai Negeri Sipil masih kurang maksimal, terlihat dari sikap terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil yang masih belum optimal. Misalnya motivasi dan gairah kerja pegawai belum terlihat ada peningkatan. Masih ada pegawai yang bekerja tanpa orientasi kualitas yang baik dan menunda-nunda pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya serta tingkat ketelitian dan kecermatan belum optimal, sehingga hasilnya tidak maksimal seperti masih terdapat kesalahan dalam membuat laporan, sehingga harus memperbaiki laporan dan akibatnya penyelesaian laporan tidak tepat waktu. Selain itu tidak adanya pemberian sanksi yang tegas terhadap pegawai yang melanggar aturan disiplin tidak membuat pegawai menjadi jera, sehingga pegawai masih tetap mengulangi kesalahan yang sama yaitu pelanggaran disiplin. Meskipun dalam penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) hasilnya baik, namun sesungguhnya masih banyak yang kurang baik. Hal ini dikarenakan penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dengan kriteria baik tersebut dilakukan karena untuk memberikan penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil agar dapat mengajukan usulan kenaikan pangkat/golongan pegawai yang bersangkutan. Menurut penulis, apabila dilakukan Penilaian SKP secara benar, maka akan ada Pegawai Negeri Sipil yang tidak dapat mengikuti kenaikan golongan karena kinerja yang dimiliki penilaian kurang baik.

3. Tanggung jawab kerja masih ada yang rendah

Tanggung jawab pegawai yang masih rendah ditandai dengan masih ada pegawai yang terkesan bekerja setengah hati dan kurang memaksimalkan segala potensi dan kemampuan yang ada dalam dirinya. Padahal potensi yang ada pada pegawai cukup maksimal jika digerakkan dengan baik. Hal ini disebabkan karena pegawai sering menunggu perintah untuk melakukan pekerjaannya, sehingga kurang inisiatif untuk melakukan pekerjaan, meskipun tanpa adanya perintah mereka tahu apa yang harus dikerjakannya. Hal tersebut didasari belum terasahnya kebiasaan untuk menghidupkan sisi kreatif dan inovasinya terhadap tugas-tugas yang ada. Jika sudah mengerjakan satu pekerjaan maka sebagian tidak mau membantu tugas rekan yang lainnya agar cepat selesai. Hal ini muncul karena mereka beranggapan mereka sudah dibagi tugasnya masing-masing, sehingga loyalitas dengan sesama rekan kerja masih

kurang. Meskipun dalam penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dalam kriteria baik, namun sesungguhnya pegawai yang bersangkutan masih kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

4. Kurangnya pendidikan dan pelatihan

Kurang adanya pendidikan dan pelatihan seperti Diklat pengembangan pegawai, pelatihan kualitas dan desain produk industri kimia dan agro dan Diklat Tata Ruang dan Lingkungan Hidup yang diberikan kepada pegawai, sehingga pegawai kurang mampu menyelesaikan permasalahan yang dihadapi usaha kecil menengah. Meskipun ada pegawai yang telah mendapatkan Pelatihan Bimbingan Teknis namun yang dikuti adalah Diklat pengembangan pegawai, sehingga kurang memahami kondisi pengembangan usaha kecil dan menengah. Hal ini dikarenakan baru sebagian kecil pegawai yang sudah pernah mengikuti pelatihan kualitas dan desain produk industri kimia dan agro, sementara yang mengikuti Diklat pengembangan pegawai seperti Diklat Pim IV hanya Pegawai Negeri Sipil yang memiliki golongan III/d.

Kondisi di atas, menunjukan adanya gejala bahwa produktivitas kerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Lampung Tengah belum optimal dan belum adanya peningkatan produktivitas kerja ke arah yang lebih baik. Hal ini dikarenakan apa yang dilakukan oleh pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Lampung Tengah hari ini masih belum lebih bari dari apa yang dilakukan pegawai pada hari kemarin.

Sumber daya manusia tidak dapat dipungkiri merupakan salah satu aset terpenting bagi organisasi. Peranan sumber daya manusia bagi organisasi tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja tetapi juga dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan. Oleh karenanya kinerja pegawai merupakan hal yang patut mendapat perhatian penting dari pihak organisasi. Sumber daya manusia yang ada juga perlu dikelola dan dibina agar mereka merasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga mampu berkontribusi untuk kinerja dan kemajuan organisasi tersebut. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari pegawai terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antar pimpinan dan sesama pegawai. Selain itu, yang juga perlu diperhatikan dalam pekerjaan adalah manusia bukanlah sebuah mesin, manusia mempunyai kehendak, kemauan dan cita-cita. Hal ini menentukan sikap dan pendiriannya. Kinerja yang diaktualisasi oleh pegawai juga didukung oleh beberapa faktor

antara lain *self esteem* (keyakinan nilai sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan), *self efficacy* (keyakinan seseorang mengenai kemampuan dan peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu). *Self esteem* yang dimiliki seseorang akan menumbuhkan suatu kekuatan dalam melakukan yang terbaik dalam kinerjanya sesuai tugas dan tanggung jawabnya.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka dapat diidentifikasikan masalah yang terjadi pada pegawai yatu:

1. Produktivitas kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan masih belum tepat waktu. Selain itu terdapat pegawai yang pulang kerja sebelum kam kerja selesai. Hal ini terlihat dari kenyataan sehari-hari dimana ada sebagian pegawai yang kerap datang terlambat dan pulang lebih cepat, seperti pada hari Jum'at, 30% pegawai pulang lebih cepat serta kebiasaan keluar pada jam kerja tanpa ada keterangan sehingga ketika dibutuhkan tidak ada di tempat dan mengganggu kelancaran tugas. Akibatnya pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan pada hari itu harus tertunda dan baru dapat ditangani dan diselesaikan pada keesokan harinya. Hal ini juga terlihat dari Laporan Akuntabilitas Kinerja (LAKIP) yang menunjukan bahwa pelaksanaan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas 90% namun baru mencapai penilaian 75%.
2. Dari data Sasaran Kerja Pegawai (SKP), diperoleh informasi bahwa rata-rata target nilai SKP sebesar 90. Sementara realisasi nilai SKP menunjukan rata-rata nilai sebesar 80,3
3. Baru sebagian kecil pegawai yaitu 10% yang sudah pernah mengikuti pelatihan kualitas dan desain produk industri kimia dan agro, namun karena jumlah usaha kecil menengah cukup banyak sehingga pegawai kurang mampu menyelesaikan permasalahan yang dihadapi usaha kecil menengah

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah dan identifikasi masalah, masalahnya sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh *self efficacy* dengan produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Lampung Tengah
2. Apakah ada pengaruh kinerja dengan produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Lampung Tengah
3. Apakah ada pengaruh *self efficacy* dan kinerja dengan produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Lampung Tengah

D. Tujuan Penelitian

Tujuan adalah segala sesuatu yang dapat memberikan arahan terhadap penelitian yang akan dilakukan. Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan semua variabel bebas dan variabel terikat serta mencari pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* dengan produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Lampung Tengah
2. Untuk mengetahui pengaruh kinerja dengan produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Lampung Tengah
3. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* dan kinerja dengan produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Lampung Tengah

E. Kegunaan Penelitian

Setiap penelitian yang bersifat ilmiah diharapkan dapat mendatangkan kegunaan-kegunaan yang bermanfaat baik bagi peneliti sendiri maupun bagi orang lain. Adapun manfaat yang diharapkan dalam kegiatan penelitian ini adalah:

1. Manfaat penelitian secara teoritis adalah agar hasil penelitian dapat menambah referensi ilmiah bagi perkembangan Ilmu manajemen yang terkait

dengan bagaimana meningkatkan *self efficacy*, kinerja dan produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil.

2. Manfaat penelitian secara praktis adalah agar hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran kepada kepala dinas maupun pegawai mengenai self efficacy, kinerja dan produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil.
3. Bagi peneliti lain dapat dijadikan acuan untuk kegiatan penelitian selanjutnya baik pada subjek yang sama maupun sebjek lain.

F. Ruang Lingkup Penelitian

Supaya penelitian yang dilakukan tidak melebar dari permasalahan yang ada, maka dibatasi pada ruang lingkup sebagai berikut:

1. Sifat penelitian adalah sebab akibat
2. Subjek penelitian adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Lampung Tengah
3. Objek penelitian adalah *self efficacy*, kinerja dan produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil
4. Tempat penelitian adalah Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Lampung Tengah
5. Waktu penelitian adalah tahun pelajaran 2021/2022