

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang sangat kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi sekarang ini. Kesadaran akan peran sumber daya manusia semakin tinggi. Peran sumber daya manusia yang telah di perhitungkan sebagai suatu aset yang bermanfaat jika dikelola dan di kembangkan secara maksimal. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan yang merupakan salah satu hal yang penting di perusahaan. Peran karyawan bagi perusahaan tidak hanya dilihat dari kualitas kerja yang di hasilkan. Karyawan merupakan aset yang wajib di jaga oleh perusahaan. Karena itu perusahaan membutuhkan karyawan yang kompeten dan berkualitas. Seseorang yang puas dengan pekerjaannya akan mempengaruhi peningkatan motivasi, pelibatan kerja, dan komitmen dalam perusahaan dan mereka akan selalu memperbaiki kinerja mereka. Kepuasan kerja mempunyai banyak faktor yang mempengaruhi, salah satunya faktor kepribadian, kepribadian antara lain *self esteem* harga diri merupakan evaluasi seseorang terhadap dirinya sendiri secara positif. *Self efficacy* merupakan keyakinan individu mengenai kemampuan diri dalam melakukan tugas yang di perlukan untuk mencapai hasil.

Self Esteem dan *self efficacy* yang di miliki oleh karyawan sangat perlu di perhatikan. Hal ini di maksud agar karyawan dapat memperoleh kepuasan kerja di dalam perusahaan mereka bekerja.

Secara sederhana *organizational-based self esteem* (OBSE) merupakan pengembangan diri dari *self esteem* yang hakikanya adalah persepsi individu dalam melihat citra dirinya melalui evaluasi diri. Dalam *self esteem* di mana individu akan melihat atau mempersepsikan dirinya apakah dirinya bermakna, dihargai, penting, berpengaruh, di dalam organisasi atau perusahaan persepsi itu akan senantiasa membayangi individu dalam melihat posisinya sebagai anggota organisasi. Individu dapat melihat dirinya apakah dia dipandang berharga, dianggap penting, dan bentuk bentuk perasaan lain di dalam kedudukan atau statusnya sebagai organisasi. *self esteem* di kaitkan dengan kepuasan kerja, yang meningkatkan penerimaan diri dalam konteks organisasi di hubungkan dengan meningkatnya kepuasan kerja yang positif dengan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Self efficacy juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja, *self efficacy* merupakan masalah kemampuan yang di rasakan individu untuk mengatasi situasi kesusahan berhubungan dengan penilaian atas kemampuan untuk melakukan satu tindakan yang ada hubungannya dengan tugas khusus atau situasi tertentu. *Self efficacy* adalah kepercayaan dalam kemampuan yang dalam melaksanakan suatu tindakan dan itu sangat mempengaruhi pilihan pola pikir perilaku seseorang, motivasi, ketekunan. *Self efficacy* merupakan komponen pembelajaran sosial yang merujuk kepada keyakinan bahwa seseorang mampu mengerjakan suatu tugas dan motivasi dirinya dalam rangka mencapai hal yang individu inginkan.

Karyawan dituntut untuk dapat lebih menguasai dan melaksanakan tugas yang lebih menantang dan memiliki rasa komitmen yang kuat untuk kepentingan perusahaan dan terwujudnya tujuan yang di capai bersama. Keyakinan diri dan kompetensi yang di miliki karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan akan menentukan kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil yang di peroleh oleh suatu organisasi baik yang sifat nya *profit oriented* atau *non profit oriented*, kinerja karyawan secara kualitas dan kuantitas hasil kerja yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas nya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Hampir semua perusahaan menganggap bahwa karyawan merupakan salah satu aset yang penting yang harus di jaga dan di kembangkan. Di mana perusahaan di tuntut untuk senantiasa mengoptimalkan kepuasan kerja para karyawan. Oleh karena itu kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang patut mendapat perhatian penting dari pihak perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Dimana setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dengan sistem nilai yang berlaku pada diri. Hal ini di sebabkan adanya perbedaan masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, semakin tinggi kepuasan yang di rasakan sebaliknya bila semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka makin rendah tingkat kepuasannya.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:125) individu yang *memiliki self esteem* yang tinggi akan merasa yakin akan kemampuan dirinya sendiri dan merasa berharga dilingkungkannya, akan semakin tinggi prestasi kerja individunya.

Menurut Gufron dan Risnawita (2012:74) *self efficacy* yaitu keyakinan diri seseorang mengenai peluang untuk berhasil mencapai tugas tertentu. Individu

dengan tingkat *self efficacy* tinggi akan cenderung mencapai hasil yang maksimal dalam pekerjaannya. *Self esteem* dan *self efficacy* merupakan aspek dari penilaian yang berkaitan dengan kesuksesan atau kegagalan seseorang dalam kepuasan sebagai manusia.

BPKAD (Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Metro) di bentuk berdasarkan peraraturan daerah Kota Metro Nomor 24 tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah kota metro dalam peraturan walikota Nomor 31 tahun 20016 tentang susunan, tugas fungsi dan perangkat daerah kota metro di tuntutan untuk lebih meningkatkan peranannya dalam memberikan kontribusi kesiapan pelaksanaan otonomi daerah secara penuh dan bertanggung jawab. Badan pengelola keuangan dan aset daerah kota mempunyai tugas mnyelenggarakan sebagai kewenangan daerah di bidang keuangan,serta melaksanakan tugas lain sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh walikota berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah di pimpin oleh seorang kepala badan yang berada dan bertanggung jawab kepada kepala daerah melalui sekretariat, Bidang sekretariat memiliki 2 sub bidang, bidang anggaran dan perbedaharahan memiliki 3 sub bidang, bidang akutansi memiliki 3 subbidang, bidang aset daerah memiliki 3 subbidang, unit pelaksanaan teknis daerah (UPT) kas daerah memiliki 1 subbidang, unit pelaksanaan tugas daerah (UPTD) pemanfaatan aset daerah pada BPKAD Kota Metro memiliki 1 subbidang. Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Metro salah satu instansi pemerintah yang salah satu tugas pokok dan fungsinya perumusan kebijakan teknis di bidang pengelolaan keuangan dan aset daerah yaitu pengagaran, belanja, akutansi dan verifikasi aset daerah.

Badan Pengelola Keungan Dan Aset Daerah Kota Metro beralamat di Jalan Kyai Arsad, Impuro, Metro Pusat, Kota Metro, Lampung.Berikut adalah jumlah pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Metro pada tahun 2021.

Tabel 1 Data Pegawai Berdasarkan Tingkat Golongan Pada BPKAD Kota Metro 2021

No	Golongan	Jumlah Pegawai
1.	IV C	2
2.	IV B	2
3.	IV A	2
4.	III D	12
5.	III C	13
6.	III B	9
7.	III A	8
8.	II D	2
9.	II C	3
10.	II A	1
11.	THL	17
	Jumlah	71

Sumber: Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kota Metro, 2021

Pada tabel 1. tersebut diketahui berdasarkan tingkat golongan terdapat 2 orang dengan golongan IV C, terdapat 2 orang dengan golongan IV B, terdapat 2 orang dengan golongan IV A, terdapat 12 orang dengan golongan III D, terdapat 13 orang dengan golongan III C, terdapat 9 orang dengan golongan III B, terdapat 8 orang dengan golongan III A, terdapat 2 orang dengan golongan II D, terdapat 3 orang dengan golongan II C, terdapat 1 orang dengan golongan II A, dan 17 sebagai THL.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk meneliti tentang pengaruh *self esteem*, *self efficacy*, kinerja pegawai, terhadap kepuasan pegawai dengan judul **“PENGARUH SELF ESTEEM, SELF EFFICACY, KINERJA PEGAWAI, TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI STUDI KASUS PADA BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH KOTA METRO”**

B. Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

a. Identifikasi Masalah

1. Kurangnya kepercayaan diri terhadap komponen di dalam meningkatkan pekerjaan
2. Kurangnya pemberian kompensasi yang kurang memuaskan
3. Kurangnya apresiasi terhadap karyawan yang berprestasi yang mengakibatkan kurangnya kepuasan pegawai
4. Terdapat adanya pegawai yang belum mempunyai pengalaman kerja yang sesuai bidang kerja yang di berikan

b. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah *self esteem* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada BPKAD Kota Metro.
2. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada BPKAD Kota Metro.
3. Apakah kinerja pegawai berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada BPKAD Kota Metro.
4. Apakah *self esteem*, *self efficacy*, kinerja pegawai berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada BPKAD Kota Metro.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah *self esteem* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada BPKAD Kota Metro
2. Untuk mengetahui apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada BPKAD Kota Metro.
3. Untuk mengetahui apakah kinerja pegawai berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada BPKAD Kota Metro.
4. Untuk mengetahui pengaruh *self esteem*, *self efficacy*, kinerja pegawai, berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada BPKAD Kota Metro.

D. Kegunaan Penelitian

Bagi Peneliti:

- a. Penelitian ini di gunakan untuk memenuhi tugas akhir skripsi sebagai persyaratan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi dari Universitas Muhammadiyah Metro.
- b. Penelitian ini juga dapat menambah pengetahuan dan memperkaya ilmu serta memahami SDM, khususnya menyangkut kepuasan kinerja pegawai.
- c. Penelitian ini di jadikan sarana sebagai upaya pengaplikasian teori-teori yang sudah di dapatkan selama perkuliahan dan melihat keadaan yang

sebenarnya di lapangan dengan salah satunya memecahkan permasalahan yang sedang di hadapi oleh perusahaan.

1. Bagi badan pengelola keuangan dan aset daerah kota metro dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai masukan untuk dapat di pergunakan sebagi bahan dalam menyusun kebijakan guna meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

2. Bagi akademik

Dapat menambah bahan bacaan mengenal kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini di harapkan dapat berguna memberikan wawasan dalam perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya untuk kemajuan pada ilmu manajemen dalam memperkaya kajian ilmu manajemen sumber daya manusia.

E. Sistem Penulisan

Di dalam pembuatan penelitian ini terdiri dari lima bab, dimana terbagi menjadi sub-sub bab dan di setiap bab memiliki pembahasan yang saling berkaitan satu dengan yang lainnya.

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN LITERATUR

Bab ini berisikan tentang deskripsi teori, hasil penelitian yang relevan, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang jenis penelitian, objek dan lokasi penelitian, dan metode penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan tentang hasil dan pengumpulan data berupa gambaran umum peneliti, penujian dan hasil analisis data.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran, kesimpulan merupakan pernyataan singkat, jelas dan sistematis dari keseluruhan analisis dan pembahasan. saran merupakan gambaran mengenai kelemahan-kelemahan atau kekurangan yang di dapat dari hasil penelitian.

DAFTAR LITERATUR

LAMPIRAN-LAMPIRAN