

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi hal yang teramat penting pada abad ini, mengingat SDM menjadi sentral dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh sebab itu, dalam mengelola berbagai sumber daya tersebut, SDM-nya haruslah berkualitas. Dengan kata lain, berbagai sumber daya yang melimpah ruah, jika tidak diikuti dengan kompetensi SDM akan menjadi percuma karena tidak dapat dikelola dan dimanfaatkan dengan baik (Sinambela, 2016:3). Peran sumber daya manusia sebagai salah satu aset terpenting perusahaan, tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja, tetapi juga dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan. Kuantitas dan kualitas yang dihasilkan oleh karyawan, inilah yang disebut dengan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hal yang patut mendapat perhatian penting dari pihak perusahaan, karena kinerja karyawan dapat dikatakan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu (Sinambela, 2012:5). Hal ini diperkuat oleh pendapat Mangkunegara (2009:67) dalam Silaen, dkk, (2021:31), bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan serta dipengaruhi oleh kedisiplinan kerja dan juga perlu didukung dengan faktor-faktor yang dapat menjadi penunjang dalam peningkatan kinerja,

faktor tersebut berupa pemberian fasilitas yang memadai dengan kondisi layak pakai dan terpelihara, (Asnawi 2019:6). Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selain disiplin kerja dan fasilitas kerja, salah satu diantaranya adalah *self efficacy*. Menurut Bandura (1997:31) dalam Sunyoto & Burhanudin, (2011:18), *self efficacy* dalam hubungannya dengan kinerja mempengaruhi pola pikir dan reaksi emosional individu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Individu yang mempunyai *self efficacy* tinggi akan mampu mencapai kinerja, meskipun ada tekanan (konflik) pada pekerjaannya, begitupun sebaliknya.

Disiplin kerja sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan disiplin karyawan dapat lebih produktif, sehingga kinerja semakin baik. Tujuan disiplin kerja adalah untuk memotivasi karyawan untuk mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik individu maupun kelompok dan mampu untuk memberikan pelayanan yang maksimal kepada perusahaan. Menurut Hodges (1996:3) dalam Mahawati (2021:65), disiplin merupakan sikap seorang individu atau kelompok yang mau mengikuti aturan yang telah ditetapkan dalam suatu lembaga atau organisasi.

Menurut Husnan (2002:187) dalam Kurniasari (2008:2), fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan, agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan sangat mendukung karyawan dalam bekerja. Fasilitas kerja tersebut sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan karyawan akan bekerja lebih produktif.

Mangkuprawira dan Hubeis (2007:160) dalam Ambarwati (2018:2), menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik. Salah satu faktor intrinsik diantaranya adalah *self efficacy*. *Self efficacy* merupakan keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu. *Self efficacy* sangat diperlukan dalam mengembangkan kinerja karyawan, karena dengan adanya *self efficacy* dalam diri individu akan menimbulkan keyakinan akan kemampuan dirinya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan secara tepat waktu (Kreitner dan Kinicki, 2003:169). Selanjutnya Alwisol (2011:344) berpendapat bahwa *self efficacy* merupakan penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai yang disyaratkan.

Objek penelitian ini adalah pegawai tetap dari Pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi NTT Jl. W.J.Lalamentik, Oebufu, Kota Kupang, NTT, yang merupakan salah satu instansi pemerintah yang bergerak di bidang pelayanan industri dan perdagangan kepada masyarakat. Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi NTT berfungsi merumuskan kebijakan teknis di bidang perindustrian dan perdagangan , pengelolaan fasilitas di bidang perindustrian dan perdagangan, pemberian perizinan dan pelaksanaan tugas sesuai dengan bidang perindustrian dan perdagangan, pembinaan pelaksanaan tugas sesuai dengan bidang perindustrian dan perdagangan dan pelaksanaan urusan tata usaha. Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi NTT perlu mengantisipasi dan mempersiapkan diri dengan terus meningkatkan kemampuan dan

profesionalisme sumber daya manusia serta melakukan strategi yang dapat dipertanggungjawabkan, sehingga tujuan yang diinginkan tercapai.

Pada Tabel 1.1. adalah target dan realisasi kinerja pegawai Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi NTT.

**Tabel 1.1**

**Data Target dan Realisasi Kinerja Pegawai Kantor Disperindag Provinsi NTT Tahun 2019-2021**

No	Penilaian Kinerja	Tahun						Rata-Rata Realisasi
		2019		2020		2021		
		Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	
1	<b>Aspek Orientasi Pelayanan</b>							
	Sikap dan perilaku kerja dalam memberikan pelayanan	85%	65%	90%	60%	95%	45%	56,67%
2	<b>Aspek Integrasi</b>							
	Kemampuan bertindak sesuai nilai, norma dan etika dalam instansi	85%	65%	90%	70%	95%	95%	76,67%
3	<b>Aspek Disiplin</b>							
	Kesanggupan untuk mentaati kewajiban yang ditentukan sesuai peraturan yang ada	80%	55%	80%	40%	85%	50%	48,3%
4	<b>Aspek Kerja Sama</b>							
	Kemauan dan kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab	85%	60%	85%	65%	90%	70%	65%

Sumber: Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi NTT 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan kinerja dari pegawai Kantor DISPERINDAG Provinsi NTT. Untuk aspek orientasi pelayanan, realisasinya tiap tahun mengalami penurunan dan belum sesuai dengan target yang ditetapkan, karena faktor sikap pada saat pelayanan ke masyarakat, rekan

sekerja, unit kerja terkait ataupun instansi lain yang kurang memuaskan. Untuk aspek integrasi, realisasinya selalu meningkat dan hanya pada tahun 2021, realisasinya sebesar 95% sesuai dengan target yang ditetapkan. Namun untuk aspek disiplin terjadi fluktuasi dan tidak mencapai target pada tiga tahun ini. Selanjutnya untuk aspek kerjasama, juga mengalami peningkatan selama tiga tahun terakhir, namun masih belum sesuai dengan target yang ditetapkan. Berdasarkan penilaian tersebut, menunjukkan bahwa pegawai pada kantor DISPERINDAG Provinsi NTT, masih belum optimal dalam mencapai standar kinerja kantor tersebut.

Pada Tabel 1.2 berikut ini menunjukkan data absensi dan keterlambatan pegawai Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi NTT periode Januari – Desember 2021

**Tabel 1.2**

**Tingkat Absensi dan Keterlambatan Pegawai Kantor Dinas  
Perindustrian dan Perdagangan Provinsi NTT  
Periode : Januari – Desember 2021**

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja Pegawai	Jumlah Absensi Pegawai	Jumlah Keterlambatan Pegawai
Januari	71	20	10 kali	17 kali
Februari	71	19	12 kali	18 kali
Maret	71	22	8 kali	20 kali
April	71	21	14 kali	15 kali
Mei	71	17	11 kali	19 kali
Juni	71	21	15 kali	18 kali
Juli	71	21	10 kali	22 kali
Agustus	71	20	13 kali	15 kali
September	71	22	11 kali	24 kali
Oktober	71	20	9 kali	14 kali
November	71	22	12 kali	23 kali
Desember	71	21	17 kali	18 kali

*Sumber : Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi NTT 2021*

Pada Tabel 1.2 menunjukkan tingkat absensi tertinggi terjadi pada bulan Desember yaitu 17 kali, sedangkan tingkat keterlambatan karyawan

tertinggi terjadi pada bulan September, yaitu 24 kali. Berdasarkan data ini, dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan yang tidak disiplin masih cukup tinggi perbulannya yang ditunjukkan ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan, hal ini akan berdampak pada penurunan pencapaian yang sudah ditetapkan oleh Dinas tersebut.

Supaya dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam usaha untuk memperoleh produktivitas yang tinggi, harus pula didukung dengan fasilitas kerja yang baik. Fenomena fasilitas kerja yang tersedia, seperti digambarkan pada Tabel 1.3.

**Tabel 1.3**

**Fasilitas Kerja Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi NTT**

No	Keterangan	Jumlah (Unit)	Kondisi	
			Baik	Rusak
1	Meja	70	40	30
2	Sofa	6	3	3
3	Kursi	74	44	30
4	Air Conditioner (AC)	9	4	5
5	Kipas Angin	29	18	11
6	Komputer	36	32	4
7	Laptop	22	14	8
8	LCD Proyektor	5	3	2
9	Lemari	15	13	2
10	Genset	1	1	-
11	Dispenser	9	7	2
12	Printer	24	24	-
13	Garasi	1	1	-
14	Televisi	5	5	-
15	Tempat Sampah	5	4	1

*Sumber: Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi NTT 2021*

Pada Tabel 1.3 terdapat data mengenai fasilitas kerja fisik yang berada di Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi NTT. Data tersebut menjelaskan mengenai peralatan, perlengkapan dan bangunan yang ada

di kantor dalam kondisi baik maupun buruk. Masih banyak fasilitas yang ada dalam keadaan buruk. Seperti meja, kursi, *air conditioner* (AC), sofa, kipas angin, komputer, laptop, LCD proyektor, lemari, dispenser dan tempat sampah. Padahal fasilitas-fasilitas seperti ini, sangat penting untuk menunjang aktivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi perlengkapan dan peralatan yang buruk, tidak langsung diatasi oleh Dinas.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan 7 orang pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi NTT, terdapat masalah pada *self efficacy* pada pegawai di instansi saat ini. Faktor kurang yakin dan kurang percaya diri terhadap kemampuan terdapat 5 responden yang mengatakan bahwa mereka masih belum yakin dan belum percaya diri terhadap kemampuan mereka akan tugas yang diberikan oleh atasan, apakah dapat diselesaikan tepat waktu atau sesuai sasaran yang ditetapkan atau tidak. Selain itu ada faktor penguasaan bidang atau tugas pekerjaan, terdapat 2 responden yang mengatakan bahwa mereka hanya menguasai sedikit bidang dalam menyelesaikan suatu tugas, hal ini mengakibatkan *self efficacy* yang masih rendah.

Selain fenomena di atas, masih perlu dilakukan penelitian, karena masih adanya *research gap* atau perbedaan hasil-hasil penelitian sebelumnya. Hasil penelitian Elianti (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sutedjo dan Kempa (2017), disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai yang diteliti oleh Irawan dan Suryani (2018) menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Humaira (2018) fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai yang diteliti oleh Mahawati dan Sulistiani (2021) menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, namun hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputra, dkk (2021) variabel *self efficacy* dinilai tidak berpengaruh secara positif dan signifikan.

Berdasarkan latar belakang masalah, perlu dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi NTT”**.

## **B. Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang, dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran disiplin kerja, fasilitas kerja, *self efficacy* dan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi NTT?
2. Apakah disiplin kerja, fasilitas kerja dan *self efficacy* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi NTT?



3. Apakah disiplin kerja, fasilitas kerja dan *self efficacy* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi NTT?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui gambaran disiplin kerja, fasilitas kerja, *self efficacy* dan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi NTT
2. Untuk mengetahui disiplin kerja, fasilitas kerja dan *self efficacy* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi NTT
3. Untuk mengetahui disiplin kerja, fasilitas kerja dan *self efficacy* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi NTT

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi NTT, agar dijadikan evaluasi tentang determinasi hubungan disiplin kerja, fasilitas kerja dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai.
2. Bagi peneliti lain, sebagai bahan masukan dan rujukan bagi semua pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut di masa yang akan datang, berkaitan dengan disiplin kerja, fasilitas kerja dan *self efficacy*,

dari pengembangan ilmu pengetahuan dan khususnya manajemen sumber daya manusia.