

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi saat ini dengan melihat perkembangan ilmu dan teknologi setiap organisasi didorong untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia merupakan faktor yang mutlak diperlukan dalam suatu organisasi, baik pada instansi pemerintah, perusahaan, atau pada usaha-usaha sosial. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah orang – orang yang memberikan tenaga, bakat dan kreatifitas mereka pada organisasi. Sumber daya manusia dipandang sebagai asset organisasi yang sangat penting karena sumber daya manusia merupakan faktor yang selalu dibutuhkan dalam setiap aktivitas organisasi, serta mempunyai andil yang besar dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Artinya sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor inti dari sebuah organisasi yang harus diperhatikan, dibina, dan dikembangkan agar mampu menjalankan fungsinya dengan baik guna tercapainya tujuan dalam suatu organisasi.

Dalam hal ini salah satu yang harusnya memiliki sumber daya manusia yang baik adalah pada instansi pemerintah, instansi pemerintah merupakan suatu organisasi yang mempunyai berbagai ragam tujuan. Aktivitas di dalam instansi pemerintah selalu diarahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan

sebelumnya. Instansi pemerintah telah melakukan berbagai upaya untuk mendapatkan pegawai yang memiliki kualitas dan profesionalisme yang tinggi. Yaitu salah satunya dengan memberikan pengembangan karir seperti diklat atau pendidikan yang dilakukan untuk pegawai yang memiliki kompetensi lebih. Hal ini memberikan kesempatan bagi pegawai untuk tumbuh dan berkembang dengan harapan dapat meningkatkan kinerjanya. Pengembangan kinerja sumber daya manusia dalam instansi pemerintah harus ditangani secara serius. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan berdampak pada kestabilan instansi pemerintah dan upaya pencapaian tujuan dan sasaran instansi pemerintah itu sendiri. Salah satu aspek pengembangan sumber daya manusia yang penting untuk diperhatikan dalam hal ini adalah tentang adanya efikasi diri (*self-efficacy*) dan juga pengembangan karir dari para pegawai.

Hal ini di karenakan efikasi diri (*self-efficacy*) merupakan salah satu bahasan dari teori pembelajaran sosial (*Social Learning Theory*) dari Albert Bandura yang menekankan pada komponen kognitif dari pikiran, pemahaman dan evaluasi, efikasi diri (*self-efficacy*) muncul dari kemampuan diri seseorang yang memengaruhi cara berpikir, bagaimana memotivasi diri sendiri dan bagaimana harus bertindak, individu yang memiliki efikasi diri (*self-efficacy*) tinggi akan mampu menyelesaikan pekerjaan atau mencapai tujuan dari kinerjanya (Ghufron & Rini, 2010:73). Teori di atas menguatkan bahwa efikasi diri (*self-efficacy*) memiliki pengaruh yang kuat guna meningkatkan kinerja para pegawai dalam mencapai tujuan dari kinerjanya. Efikasi diri (*Self-efficacy*) merupakan suatu kepercayaan yang muncul karena memiliki keyakinan diri atas kemampuan

yang dimilikinya dalam menjalankan suatu pekerjaannya, sehingga mampu memperoleh suatu keberhasilan. Keyakinan berhubungan dengan dorongan atau motivasi yang dimiliki pegawai untuk lebih percaya diri dan memiliki keyakinan terhadap kemampuan sendiri. Efikasi diri (*Self-efficacy*) sangat dibutuhkan dalam diri para pegawai, dengan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan tugas yang diberikan agar organisasi berjalan secara optimal dan kinerja pegawai akan meningkat. Oleh karena itu, peran efikasi diri (*Self-efficacy*) sangat diperlukan untuk dapat membuat pegawai mampu bekerja dengan baik dan memiliki kinerja yang baik. Selain itu pengembangan karir seorang pegawai juga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Watemena (dalam Jenny Fauziah 2016) menyatakan bahwa "Pegawai yang memiliki kesempatan yang tinggi untuk meningkatkan karirnya akan merangsang motivasi untuk belajar lebih baik. Dapat dijabarkan bahwa ketika pegawai diberi atau memiliki kesempatan untuk mengembangkan karir yang dimiliki maka itu akan membantu dia untuk belajar lebih baik sehingga dapat pula meningkatkan kinerjanya". Teori diatas menguatkan bahwa pengembangan karir seorang pegawai akan berpengaruh terhadap kinerjanya.

Dari hasil Observasi awal berdasarkan fenomena yang ada di Sekretariat Daerah Kabupaten Deli Serdang. Menunjukkan bahwa pada dasarnya pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Deli Serdang memiliki Efikasi diri (*Self-Efficacy*). Efikasi diri (*Self-Efficacy*) yang merupakan keyakinan dan harapan mengenai kemampuan individu untuk mampu melakukan satu perilaku dalam situasi tertentu dan juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Jika seseorang memiliki

keyakinan dapat melakukan sesuatu, maka mereka akan memiliki motivasi untuk bertindak. Begitu juga halnya dengan pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Deli Serdang jika seorang pegawai memiliki efikasi diri (*Self-Efficacy*) yang tinggi maka hal ini dapat mendorong pegawai tersebut bertindak untuk sukses. Pegawai yang memiliki kepercayaan diri untuk menyelesaikan tugasnya sendiri biasanya terlihat dari tingkat pendidikannya, semakin tinggi tingkat pendidikan seorang pegawai maka kepercayaan dirinya dalam menyelesaikan tugas akan semakin tinggi. Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Deli Serdang jumlah pegawai dengan tingkat pendidikan tinggi lebih banyak, diluar dari itu sebagian dari pegawai belum memenuhi sasaran kinerjanya dengan baik, hal ini dikarenakan tingkat efikasi diri dari sebagian pegawai yang masih kurang. Masih ada pegawai yang belum menyelesaikan tugasnya dengan baik, kurangnya motivasi pada diri sehingga menyebabkan belum terpenuhinya pencapaian sasaran kinerja dari sebagian pegawai.

Selanjutnya, pada Sekretariat Daerah Kabupaten Deli Serdang pengembangan karir dapat dilakukan melalui dua jalur yaitu melalui pendidikan (diklat) dan non pendidikan (non diklat). Adapun contohnya pengembangan karir melalui pendidikan (diklat) adalah dengan menyekolahkan pegawai (didalam/luar negeri), memberikan pelatihan (didalam/diluar organisasi) dan memberikan pelatihan sambil bekerja (*on the job training*) sedangkan contoh pengembangan karir melalui non pendidikan (nondiklat) seperti memberi penghargaan kepada pegawai berprestasi, mempromosikan ke jabatan yang lebih tinggi, menghukum pegawai, dan merotasi pegawai ke jabatan lain yang setara dengan jabatan semula.

Namun, dikarenakan belum adanya pola pengembangan karir pegawai yang jelas seperti halnya penempatan jabatan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan, contohnya jabatan yang di isi pegawai belum sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang sesuai dengan jabatannya, hal ini dikarenakan saat penempatan pegawai pada suatu jabatan belum seluruhnya melakukan *fit and propertest*. Hal inilah yang menyebabkan pengembangan karir pegawai terhambat, dan pada akhirnya berdampak pada tingkat kinerja pegawai yang rendah karena terhambatnya pegawai dalam menyelesaikan tugas pokok dan fungsinya.

Oleh karena itu, Sekretariat Daerah Kabupaten Deli Serdang perlu mengelolah karir dan mengembangkannya dengan baik serta meningkatkan efikasi diri (*Self-Efficacy*) agar kinerja pegawai tetap terjaga dan mampu mendorong pegawai untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustasi kerja serta tanggung jawab yang berakibat penurunan kinerja didalam organisasi.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Self-efficacy* dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Deli Serdang”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah dijelaskan, maka penulis mengidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *Self-Efficacy* terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Deli Serdang.
2. Bagaimana pengaruh Pengembangan Karir terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Deli Serdang.
3. Bagaimana pengaruh *Self-Efficacy* dan Pengembangan Karir terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Deli Serdang.

1.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang terdapat dalam penelitian ini, serta banyaknya factor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, maka peneliti membatasi masalah hanya dengan menggunakan dua factor yaitu *Self-Efficacy* dan Pengembangan Karir. Dalam penelitian ini juga membatasi responden pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Deli Serdang.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh *Self-Efficacy* terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Deli Serdang?

2. Apakah terdapat pengaruh Pengembangan Karir terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Deli Serdang?
3. Apakah terdapat pengaruh *Self-Efficacy* dan Pengembangan Karir terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Deli Serdang?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dilaksanakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Deli Serdang.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Deli Serdang.
3. Untuk mengetahui Pengaruh *Self-Efficacy* dan Pengembangan Karir terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Deli Serdang.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti/Penulis

Untuk menambah dan memperluas pengetahuan penelitian dalam hal manajemen khususnya yang berhubungan dengan *Self-Efficacy* dan Pengembangan Karir kepada pegawai dan Kinerja pegawai.

2. Bagi Universitas

Memberikan masukan kepada dunia pendidikan Khusus nya Universitas Negeri Medan dan bagi Program Sarjana Ekonomi Manajemen.

3. Bagi Perusahaan

Untuk memberikan sumbangan ilmiah dan diharapkan dapat dijadikan informasi yang bermanfaat dalam meningkatkan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Deli Serdang melalui pengelolaan sumber daya manusia yang berkaitan dengan *Self-Efficacy* serta Pengembangan Karir.

4. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan memberikan acuan dan dasar untuk melakukan penelitian berikutnya yang berkaitan dengan *Self-Efficacy*, serta Pengembangan Karir.

THE
Character Building
UNIVERSITY