

BAB I

PENDAHULULAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberadaan dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan tidak lepas dari faktor sumber daya manusia, sehingga di dalam strategi dan rencana organisasi, pengelolaan sumber daya manusia mutlak dilakukan. Untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan tersebut, maka salah satunya yaitu dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Hal tersebut karena sumber daya manusia yang berkualitas merupakan faktor kunci untuk mencapai keberhasilan organisasi di tengah perkembangan teknologi yang semakin berkembang (Hasibuan, 2012).

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat, menuntut sumber daya manusia berkompeten agar mampu bersaing. Sumber daya manusia merupakan motor penggerak segala aktifitas organisasi yang harus terus dibina, dijaga dan dipertahankan keberadaanya karena berkembang tidaknya organisasi tergantung sumber daya manusianya. Untuk itulah diperlukan perencanaan yang cermat agar kegiatan-kegiatan organisasi tersebut dapat berjalan secara terpadu dan terarah dalam mewujudkan tujuan yang diinginkan, salah satunya cara dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

Kinerja sumber daya manusia adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2012). Dalam konteks pemerintahan yang kompetitif, masing-masing pemerintah daerah secara

otonom mampu mempersiapkan diri. Adanya tanggapan masyarakat terhadap kinerja aparatur pemerintah yang belum menunjukkan kapabilitas yang tinggi serta tidak profesional dan berkualitas dalam memberikan layanan kepada masyarakat. Untuk itulah diperlukan keyakinan diri (*self efficacy*) yang tinggi sehingga dapat menumbuhkan kemampuan dalam diri pegawai. Karyawan yang memiliki *self-efficacy* tinggi dan percaya bahwa mereka dapat memenuhi tujuan akan lebih besar kemungkinannya untuk bekerja lebih keras guna mencapai tujuan yang ditetapkan serta menunjukkan prestasi kerja yang lebih tinggi. Untuk itulah peran *self-efficacy* sangat diperlukan agar pegawai mampu bekerja dengan baik dan memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

Badan Pusat Statistik merupakan lembaga pemerintah non kementerian yang bertugas menyediakan kebutuhan data bagi pemerintah dan masyarakat. Dalam upaya menyediakan kebutuhan data informasi statistik kepada pemerintah dan masyarakat, pihak instansi berusaha semaksimal mungkin memberikan informasi secara tepat waktu, akan tetapi fenomena di lapangan menunjukkan bahwa informasi yang disediakan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Fenomena menunjukkan bahwa yang terjadi pada Badan Pusat Statistik adalah kurangnya kualitas data dan informasi statistik yang dihasilkan disebabkan karena kurang intens dan efektifnya pengawasan pelaksanaan kegiatan lapangan serta kurangnya pembinaan dan bimbingan terhadap petugas di lapangan, sehingga kualitas data dan informasi yang disampaikan tidak sesuai dengan kondisi di lapangan.

Dengan kurangnya kualitas data dan informasi statistik yang dihasilkan oleh Badan Pusat Statistik tersebut, maka memberikan indikasi bahwa kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) masih kurang maksimal. Banyak faktor yang menjadi kinerja pegawai BPS kurang maksimal diantaranya adalah disebabkan karena kualitas data dan informasi statistik yang dihasilkan, seperti kurangnya pemberdayaan kerja yang dilakukan oleh pimpinan, artinya bahwa di satu sisi pegawai mempunyai pekerjaan yang sangat padat akan tetapi di sisi lain masih banyak pegawai yang justru yang banyak menganggur karena kurangnya pemberdayaan kerja secara maksimal.

Pemberdayaan kerja merupakan salah satu upaya yang wajib dilakukan pihak instansi bagi terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki kemampuan memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi serta kemampuan manajemen (Sedarmayanti, 2012). Dengan adanya pemberdayaan, maka dapat meningkatkan mutu sumber daya manusia yang berkualitas dan produktif sehingga pekerjaan yang dilakukan akan lebih maksimal. Pemberdayaan merupakan suatu hal yang sangat penting oleh karena itu untuk mencapai hasil pemberdayaan yang sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini sesuai pernyataan Caudron (1995) bahwa salah satu cara pengembangan karyawan melalui *employee involvement* yaitu dengan memberi wewenang dan tanggung jawab yang cukup untuk menyelesaikan tugas dan pengambilan keputusan.

Penelitian tentang kinerja sumber daya manusia telah banyak dilakukan oleh peneliti, seperti yang dilakukan oleh Ubaidillah (2016) dan Sulaiman, dkk

(2014) hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi hasil penelitian Sumual (2014) terjadi sebaliknya bahwa *empowerment* tidak berpengaruh terhadap kinerja SDM. Begitu halnya dengan penelitian Sulistiyono (2011) bahwa pemberdayaan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sulaiman, dkk (2014) dan Srinadi dan Netra (2014) menunjukkan bahwa pemberdayaan kerja dan *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sumual (2014) bahwa *empowerment* berpengaruh positif terhadap *self efficacy*. Hasil penelitian Sulaiman, dkk (2014) juga menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian mengenai pemberdayaan dan kepuasan kerja yang dilakukan Pelit *et al.* (2011) bahwa pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, namun penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan Lodjo (2013) yang menyatakan pemberdayaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Pelit *et al.* (2011) melakukan penelitian mengenai dampak pemberdayaan karyawan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah banyak dilakukan tersebut, maka terjadi penelitian yang inkonsisten, sehingga menarik untuk dilakukan penelitian kembali. Berkaitan dengan hal tersebut maka judul dalam penelitian ini adalah **“PENINGKATAN *SELF EFFICACY*, KEPUASAN KERJA DAN KINERJA**

PEGAWAI BERBASIS PEMBERDAYAAN KERJA PADA BADAN PUSAT STATISTIK PROVINSI JAWA TENGAH”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di muka, maka masalah dalam penelitian ini adalah masih belum maksimalnya kinerja Badan Pusat Statistik dalam menghasilkan kualitas data dan informasi statistik. Hal tersebut juga didukung dengan adanya research gap pada variabel pemberdayaan kerja, *self efficacy* dan kepuasan kerja. Dengan permasalahan tersebut, maka dapat dirumuskan masalah yaitu bagaimana upaya yang dilakukan oleh pihak instansi Badan Pusat Statistik agar kinerja sumber daya manusia dapat maksimal, sehingga pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh pemberdayaan kerja terhadap *self efficacy* pada Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah?
2. Bagaimana pengaruh pemberdayaan kerja terhadap kepuasan kerja pada Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah ?
3. Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja pada Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah?
4. Bagaimana pengaruh pemberdayaan kerja terhadap kinerja SDM pada Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah?
5. Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja SDM pada Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah?
6. Bagaimana pengaruh kepuasan terhadap kinerja SDM pada Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah ?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan tentunya memiliki tujuan-tujuan tertentu. Adapun yang menjadi tujuan dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Untuk mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh pemberdayaan kerja terhadap *self efficacy* pada Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah.
2. Untuk mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh pemberdayaan kerja terhadap kepuasan kerja pada Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah
3. Untuk mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja pada Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah
4. Untuk mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh pemberdayaan kerja terhadap kinerja SDM pada Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah
5. Untuk mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja SDM pada Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah
6. Untuk mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh kepuasan terhadap kinerja SDM pada Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah

1.4. Manfaat

Adapun penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

- a. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh pihak instansi sebagai bahan pertimbangan dan masukan dalam penerapan strategi manajemen sumber daya

manusia, terutama dengan memperhatikan hal-hal apa saja yang dianggap penting agar pegawai mempunyai *self efficacy* dan kepuasan kerja.

b. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan melatih kemampuan penulis dalam menganalisis persoalan berdasarkan teori yang telah diperoleh di bangku kuliah dengan kenyataan yang ada.

c. Bagi Khasanah Ilmu Pengetahuan

Diharapkan dapat menambah pengetahuan dalam memahami disiplin ilmu sumber daya manusia serta sebagai bahan penunjang untuk penelitian selanjutnya.