

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan dan karya semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Di dalam suatu organisasi pastinya tidak lepas juga dari orang-orang yang terdapat di dalamnya salah satunya yaitu sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi itu sendiri. Berkembangnya suatu organisasi tentunya harus ada dukungan dari sumber daya manusia yang berkualitas, sebab tidak mungkin suatu organisasi dapat mencapai kesuksesan tanpa manajemen sumber daya yang berkualitas. Semua orang percaya jika ada yang mengatakan bahwa tanpa manusia tidak satupun perusahaan dapat menjalankan aktivitasnya. Artinya manusia sangat dibutuhkan meskipun jumlahnya minimal.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber daya paling strategis yang menentukan keunggulan kompetitif yang dimiliki suatu perusahaan. SDM, dalam hal ini karyawan, merupakan aset utama perusahaan yang harus dikelola dengan baik, karena tanpa mereka aktivitas perusahaan tidak akan berjalan. Peningkatan kinerja karyawan akan berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Menurut Kasmir (2016:181) “Kinerja merupakan salah satu variabel pekerjaan yang penting karena berkontribusi besar terhadap efektifitas

perusahaan dan pada pekerjaan itu sendiri”. *Self Efficacy* yaitu salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self knowlage* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. *Efficacy* adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu.

Self efficacy mengacu pada keyakinan diri mengenai kemampuannya untuk memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu (Sari dan Candra, 2020: 225). Efikasi diri tidak berkaitan dengan kecakapan yang ia miliki seberapa aspek dari kognisi dan perilaku seseorang. Oleh karena itu, perilaku satu individu akan berbeda dengan individu yang lain. Efikasi diri memberikan nilai kehidupan agar individu lebih matang dalam menentukan kemampuannya, dan menjadikan sebuah tantangan atas kesulitan mencapai cita-citanya dalam bekerja. Jadi permasalahan apapun yang terjadi dalam bekerja, tidak mencoba untuk lepas dari tanggung jawab. Melalui *Self Efficacy* (Efikasi diri) akan menumbuhkan kepercayaan individu dalam menghadapi berbagai masalah yang muncul. Karena akan menampilkan perilaku yang kuat dan jelas sehingga dapat mengarahkan dan memotivasi para karyawan agar menumbuhkan karakter percaya diri.

Locus of control adalah keyakinan seseorang terhadap sumber-sumber yang mengontrol kejadian-kejadian dalam hidupnya, yaitu apakah kejadian-kejadian yang terjadi pada dirinya di kendalikan oleh kekuatan dari luar dirinya (Fadilah dan Mahyuny, 2019: 101).

Skala Internal/Eksternal mengukur kecenderungan-kecenderungan ini. Secara khusus, *locus of control* menunjukkan dimana seseorang cenderung meletakkan pengendalian dirinya secara internal (melakukan sesuatu didasari atas kehendak sendiri) atau juga secara eksternal (melakukan sesuatu karena takdir keberuntungan atau adanya kesempatan). Oleh karenanya nilai dalam internal dan eksternal yang ada dalam variabel tersebut menjadi tolak ukur penentu karakter individu. Secara khusus *Locus Of Control* (Lokus Kendali) menunjukkan dimana seseorang cenderung meletakkan pengendalian dirinya secara internal (melakukan sesuatu didasari atas kehendak sendiri) atau juga secara eksternal (melakukan sesuatu karena takdir keberuntungan atau adanya kesempatan). eksternal (melakukan sesuatu karena takdir keberuntungan atau adanya kesempatan).

Organisasi dapat berkembang dengan pesat apabila perusahaan mempunyai kemampuan dalam mengendalikan setiap peristiwa yang muncul disekitarnya secara terstruktur, sehingga target yang diupayakan akan tercapai sesuai yang diharapkan. Karyawan yang mempunyai kendali lebih baik terhadap permasalahan bekerja juga bisa membantu perusahaan mencapai setiap targetnya. Paradigma seperti ini yang akan menjembatani karyawan untuk meminimalisir setiap persoalan tugasnya, sebab individu yang lebih mampu mengendalikan diri tentu mereka lebih siaga menghadapi *trouble* yang dialaminya Sehingga kepuasan diri juga akan dirasakan karena bisa mencapai dan menyelesaikan pekerjaan sesuai visi misi perusahaan. Berdasarkan penjelasan di atas bahwa Individu yang memiliki keyakinan bahwa kejadian

yang terjadi dalam kehidupannya berada di bawah kontrol dirinya, dikatakan individu tersebut memiliki *Internal locus of control*. Sementara individu yang memiliki keyakinan bahwa lingkunganlah yang mempunyai kontrol terhadap kejadian yang terjadi dalam kehidupannya dikatakan individu tersebut memiliki *External locus of control*. Keyakinan individu atas *Self efficacy* dan *Locus of control* perlu dikembangkan untuk menunjang kinerja yang lebih baik lagi. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi, sehingga, bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik.

Dinas Perhubungan merupakan unsur pelaksana otonomi daerah di bidang perhubungan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui SEKDA. Dinas Perhubungan mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah bidang perhubungan berdasarkan

asas otonomi daerah dan tugas pembantuan yang bertugas membantu masyarakat. Seperti:

1. Perumusan kebijakan Bidang Lalu Lintas Jalan, Angkutan Jalan.
2. Jaringan Transportasi.
3. Perkeretaapian.
4. Pelayaran.
5. Pelaksanaan kebijakan Bidang Lalu Lintas Jalan.
6. Pelaksanaan pembinaan administrasi dan kesekretariatan kepada seluruh

unit kerja di lingkungan Dinas.

Berdasarkan pengamatan sementara yang dilakukan peneliti, bahwa Dinas Perhubungan Kota Probolinggo dalam melaksanakan tugasnya ada beberapa permasalahan yang ditemukan misalnya masih ada beberapa karyawan yang kinerjanya kurang maksimal misalnya kurang tanggapnya pegawai dinas perhubungan jika ada rambu lalu lintas yang rusak atau tidak berfungsi dengan baik. Dan hubungan yang terjadi antara judul dan tempat penelitian ini adalah untuk mengetahui tekanan kerja yang dialami oleh pegawai sehingga mengetahui motivasi yang mendasari semangat kerja karyawan ini juga yang mendasari pengambilan judul penelitian ini dikarenakan untuk mengetahui tekanan kerja yang dialami oleh pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Probolinggo. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti mengajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh *Self Efficacy* Dan *Locus Of Control* Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Probolinggo”**

1.2 Rumusan Masalah

Menurut sujarweni (2019:57) “Rumusan masalah merupakan hal yang inti dari penelitian, di dalamnya mengandung pertanyaan apa saja yang akan dicari dalam sebuah penelitian.pertanyaan dalam rumusan masalah tersebut harus dijawab dalam pembahasan dan kesimpulan” Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah *Self efficacy* dan *Locus of control* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kota Probolinggo ?

- b. Apakah *Self efficacy* dan *Locus of control* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kota Probolinggo ?
- c. Manakah pengaruh yang lebih dominan antara *Self Efficacy* dan *Locus of control* terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kota Probolinggo?

1.3 Batasan Masalah

Agar permasalahan tidak menyimpang dari yang diharapkan, maka permasalahan perlu diberikan ketegasan dalam batasan masalah yaitu, pada penelitian ini membahas pengaruh *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja pegawai obyek penelitian ini adalah karyawan ASN dengan status PNS.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kota Probolinggo
- b. Untuk mengetahui *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kota Probolinggo.
- c. Untuk mengetahui pengaruh yang dominan antara *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kota Probolinggo.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Bagi Praktisi

Hasil dari penyusunan penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan mengenai *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Probolinggo.

b. Bagi Teoritis

Hasil dari penyusunan penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pengambilan keputusan dan sebagai refensi materi mengenai *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan Pada Dinas Perhubungan Kota Probolinggo.

1.5 Asumsi Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:54) “Asumsi merupakan pernyataan diterima kebenarannya tanpa pembuktian. Agar dalam pembahasan lebih mengarah pada masalah yang ada, maka peneliti memberikan asumsi yang dapat dilakukan untuk mendukung tercapainya hipotesis tersebut”.

Berdasarkan pengertian asumsi diatas. Maka untuk mempermudah penelitian. Penelitian menentukan asumsi sebagai berikut:

a. *Self efficacy* setiap pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Probolinggo berbeda-beda

b. *Locus of control* setiap pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Probolinggo berbeda-beda

- c. Kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Probolinggo setiap tidak sama karena motivasi dalam dirinya berbeda-beda