

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting bagi kehidupan organisasi. Seorang pemimpin tidak hanya harus mengetahui potensi pegawainya, namun mereka juga diharapkan dapat mengembangkan komposisi tertentu terhadap sumber daya manusia yang ada. Dengan perencanaan yang tepat, ada harapan mampu meningkatkan kinerja pegawai secara efisien dan efektif sehingga mampu mencapai tujuan organisasi (Utami, 2020).

Kinerja pegawai merupakan indikator yang paling penting bagi keberhasilan organisasi, tujuan yang selalu diperjuangkan organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai sehingga perusahaan dapat mencapai visinya. Pegawai juga dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Efisiensi dapat diketahui dan diukur apakah seseorang atau kelompok pegawai memiliki kriteria keberhasilan sebagai tolak ukur yang ditetapkan oleh perusahaan. Berbagai cara yang akan dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai dilakukan dengan memperhatikan sikap dan perilaku pegawai. Kinerja erat kaitannya dengan sikap pegawai terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dan sesama pegawai. Kinerja pegawai yang baik dapat tercipta ketika pegawai memiliki *locus of control*, *self efficacy*, dan *self esteem* pada dirinya (Hersita, 2021).

Locus of control sebagai atribut kepribadian dimana seorang individu dibedakan berdasarkan derajat keyakinan dalam mengendalikan peristiwa-peristiwa yang terjadi di hidup mereka. *Locus of control* terdiri dari *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. *Locus of control* merupakan salah satu faktor penentu kinerja individu selain variabel kemampuan pribadi lainnya. Organisasi membutuhkan pegawai yang bersedia untuk bekerja keras demi kepentingan organisasi dan bersedia terlibat secara penuh dalam upaya mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi. Hal ini merupakan salah satu cara agar pegawai tidak mengalami gangguan dalam menyelesaikan pekerjaannya, karena setiap individu merasa dapat mengontrol dirinya sendiri maka mereka akan lebih mampu mengendalikan akibat dan yang terjadi dalam lingkungan sehingga akan lebih merasa puas dengan pencapaian yang sudah dilakukan (Hersita, 2021).

Pegawai yang memiliki *self efficacy* tinggi akan memperlihatkan pribadi yang yakin akan kompetensi dan kemampuannya dalam menjalankan pekerjaan. *Self efficacy* adalah sebuah keyakinan tentang probabilitas bahwa seseorang dapat melaksanakan dengan sukses beberapa tindakan atau masa depan dan mencapai beberapa hasil. *Self esteem* mencerminkan suatu keyakinan individu sesaat disaat kemampuan mereka melaksanakan suatu tugas spesifik pada suatu tingkatan kinerja yang spesifik. Keyakinan pada kemampuan diri sendiri inilah akan membuat seseorang percaya diri dan kemampuan ini yang nanti dapat digunakan untuk membantu pegawai lain yang kelebihan beban kerja.

Kinerja yang sangat tinggi tersebut tidak terlepas dari hal-hal yang berkaitan dengan sikap dan perilaku pegawai dalam bekerja atau yang disebut dengan *self concept*. *Self esteem* sebagai suatu keyakinan nilai diri sendiri, semakin tinggi *self esteem* yang dimiliki oleh seorang pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai karena adanya tingkat harga diri yang membuat merasa dihargai sehingga pegawai berusaha bekerja dengan lebih baik dan kinerja semakin meningkat. Sebaliknya, jika harga diri (*self esteem*) yang dimiliki seorang pegawai rendah maka kinerjanya akan semakin menurun.

Kantor Kecamatan Sukun Malang adalah kantor pemerintahan dari pemerintah daerah yang berhubungan langsung dengan masyarakat dan mempunyai misi membangun desa/kelurahan. Di kantor Kecamatan Sukun Malang memiliki kinerja pegawai yang kurang optimal. Hal ini bisa dilihat dari data penilaian kinerja.

Tabel 1
Data penilaian kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sukun Malang 2021-2022

Tahun	Unsur yang dinilai		Target (%)	Total penilaian (%)	Selisih (%)
	Kinerja pegawai 70%	Perilaku pegawai 30%			
2020	50,39	28,70	100	79,09	20,91
2021	43,67	25,31	100	68,98	31,02
2022	53,74	29,01	100	82,75	17,25

Sumber : Data Kantor Kecamatan Sukun Malang

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa dalam 3 tahun terakhir pencapaian kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sukun Malang belum

mencapai target yang ditentukan. Para pegawai dituntut untuk melayani masyarakat dengan cepat, tepat dan profesional. Pada saat ini kantor Kecamatan Sukun Malang memiliki sebanyak 35 pegawai. Para pegawai harus menghadapi desakan dan keluhan berlebihan serta ketidaksabaran masyarakat. Kinerja pegawai yang optimal menjadi hakekat penilaian yang diharapkan oleh Kantor Kecamatan Sukun Malang. Karena banyaknya tugas dan tanggung jawab pegawai dapat mengakibatkan lepas kendali sehingga mengakibatkan emosi dan tidak sopan terhadap masyarakat.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Ary dan Sriathi (2019), dengan judul pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* terhadap kinerja karyawan studi pada Ramayana Mal Bali menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan hasil penelitian menunjukkan variabel *Self Efficacy* dan *Locus of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Ramayana Mal Bali.

Penelitian yang dilakukan Agung dan Ratnawili (2020), dengan judul pengaruh *Locus of Control*, *Self Efficacy*, dan *Self Esteem* terhadap kinerja Perawat RSUD Hasanuddin Damrah Manna menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan hasil penelitian menunjukkan variabel *Locus of Control*, *Self Efficacy* dan *Self Esteem* berpengaruh positif terhadap kinerja Perawat RSUD Hasanuddin Damrah Manna.

Hasil kajian penelusuran mengenai kajian pengaruh **“Pengaruh *Locus of Control*, *Self Efficacy* dan *Self Esteem* terhadap Kinerja Pegawai”** masih perlu dikaji lebih dalam, oleh karena itu peneliti ingin menguji **“Pengaruh *Locus of Control*, *Self Efficacy* dan *Self Esteem* terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sukun Malang”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi pengaruh *locus of control*, *self efficacy* dan *self esteem* terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah *locus of control*, *self efficacy* dan *self esteem* berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
4. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
5. Apakah *self esteem* berpengaruh terhadap kinerja pegawai?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka tujuan diadakan penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan pengaruh *locus of control*, *self efficacy* dan *self esteem* terhadap kinerja pegawai
2. Untuk mengetahui apakah *locus of control*, *self efficacy*, *self esteem* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk mengetahui apakah *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
4. Untuk mengetahui apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
5. Untuk mengetahui apakah *self esteem* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

D. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Lembaga Universitas Merdeka Malang

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan pengembangan teori dan pengetahuan. Juga mampu dijadikan sebagai informasi tambahan dan referensi bagi peneliti selanjutnya.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat dijadikan pemahaman bagi perusahaan mampu digunakan sebagai bahan pertimbangan atau masukan dalam menentukan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja pegawainya.

3. Bagi penulis

Kegiatan ini merupakan kesempatan bagi penulis untuk menambah dan menganalisis secara langsung tema yang diangkat