

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia, adalah aset paling berharga dan paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh manusia (Ardana dkk, 2012:3). SDM dalam suatu organisasi berperan sebagai pelaksana fungsi-fungsi manajemen antara lain: perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), kepemimpinan (*leading*), dan pengendalian (*controlling*) (Daft, 2013:7).

Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi dengan mendayagunakan sumber-sumber yang dimiliki dalam diri individunya seperti pengetahuan, keahlian, dan kemampuan. Tanpa keikutsertaan manusia tentu tujuan organisasi tidak akan tercapai. Sebagaimana yang dikemukakan (Handoko, 2008:11), bahwa sumber daya terpenting suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi. Tanpa orang-orang yang cakap, organisasi dan manajemen akan gagal mencapai tujuannya.

Pegawai instansi dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan memahami apa yang menjadi penyebab kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja pegawainya, karena pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya akan bekerja dengan lebih produktif dan setia dengan organisasinya, pekerja yang tidak puas dengan pekerjaannya akan bekerja dengan kurang produktif dan cenderung memiliki keinginan untuk berhenti dari pekerjaannya (Sarker *et al.* 2013). Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins, 2016:78). Tingkat kepuasan kerja yang rendah akan mengakibatkan terganggunya aktivitas seseorang individu dalam pencapaian tujuannya, karena kepuasan kerja merupakan salah satu indikator keefektifan kinerja

seseorang. Kepuasan kerja pegawai bagi organisasi bermanfaat dalam meningkatkan kinerja, meningkatkan output dan efisiensi dalam menangani masalah pegawai, bagi individu kepuasan kerja menjadi salah satu indikator dalam kesejahteraan hidup (Indrawati, 2012).

Secara konseptual pemberdayaan adalah upaya memberikan otonomi, kepercayaan atasan kepada bawahan, serta mendorong mereka untuk kreatif agar dapat merampungkan tugasnya sebaik mungkin, pegawai diberikan keleluasaan untuk mengambil tindakan-tindakan yang dipandang tepat dalam rangka melayani pelanggan, termasuk menangani masalah yang terjadi di dalam pekerjaannya, melalui pemberdayaan pegawai diharapkan terjadi *sharing of power* yaitu bawahan dilibatkan secara bersama-sama oleh pihak manajemen untuk melakukan perubahan-perubahan (Kadarisma, 2012:233).

Teori dua factor atau juga dikenal sebagai teori motivasi Herzberg atau teori *hygiene-motivator* menyebutkan hal lain yang dapat meningkatkan kepuasan kerja adalah dengan kebijakan organisasi dan kedudukan yaitu dengan program pengembangan, karena dengan pengembangan karier pegawai mampu untuk mendapatkan posisi yang lebih baik di dalam instansin. Pengembangan karier adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi (Ardana dkk, 2012:117). Pengembangan karier bagi pegawai perlu dilakukan karena seorang pegawai bekerja dalam suatu organisasi tidak hanya ingin memperoleh posisi yang telah dicapainyasekarang, tetapi juga mengharapkan adanya perubahan, adanya kemajuan, ada kesempatan yang diberikan kepadanya untuk maju ke tingkat yang lebih tinggi dan lebih baik (Kadarisman, 2012: 323). Tujuan pengembangan karier adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan efektifitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pekerja agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi, pelaksanaan pekerjaan yang semakin baik dan meningkat berpengaruh langsung pada peluang seseorang pekerja untuk memperoleh posisi/jabatan yang diharapkannya.

Self efficacy mengacu kepada penghakiman orang atas kemampuan mereka untuk mengatur dan mengeksekusi tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan dan kinerja (Niu, 2010). (Niu, 2010) mendefinisikan *Self efficacy* sebagai keyakinan individu tentang kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk berhasil melaksanakan tugas tertentu dalam konteks tertentu *self efficacy* juga bisa didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu atau *believe* yang dirasakan dalam kemampuan seseorang mengatur dan melaksanakan program yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan. Philip dan Gully (2008), menyatakan *Self efficacy* dapat dikatakan sebagai faktor personal yang membedakan setiap individu dan perubahan *self efficacy* dapat menyebabkan terjadinya perubahan perilaku terutama dalam menyelesaikan tugas dan tujuan. Para peneliti menemukan bahwa orang dengan tingkat *self efficacy* tinggi lebih mampu mengatasi situasi sulit daripada individu dengan *Self efficacy* rendah (Heuven *et al.* 2012).

Permasalahan yang mendasari penelitian ini adalah terdapat *fenomena* pada Kantor Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang antara lain kurangnya kepuasan kerja pegawai terlihat pegawai dalam kehadiran masih terdapat pegawai yang tidak tepat waktu (terlambat) maupun absen, kemudian masalah lainnya adalah masih perlu pemberian wewenang sepenuhnya terhadap pegawai untuk menangani pekerjaannya, lebih memberikan sarana pengembangan karir misalnya berupa seminar-seminar berfungsi pengembangan untuk meningkatkan respons positif pegawai terhadap program pengembangan karier yang tersedia dalam instansi, mengingat pegawai Kantor Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang sebagian besar SMA dibandingkan lulusan S1 dan D1-D3.

Tabel 1

Data Kehadiran Pegawai Kantor Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang

Nama Instansi	Bulan												Keterangan
	Jan	Feb	Mar	Apr	Me	Jun	Jul	Ags	Sep	Ok	Nov	Des	

Kantor Kecamatan Rembang Kab. Rembang	2	9	4	3	3	9	6	9	14	5	8	10	Tidak Masuk bekerja
	13	9	11	9	8	8	10	14	16	8	14	16	Terlambat

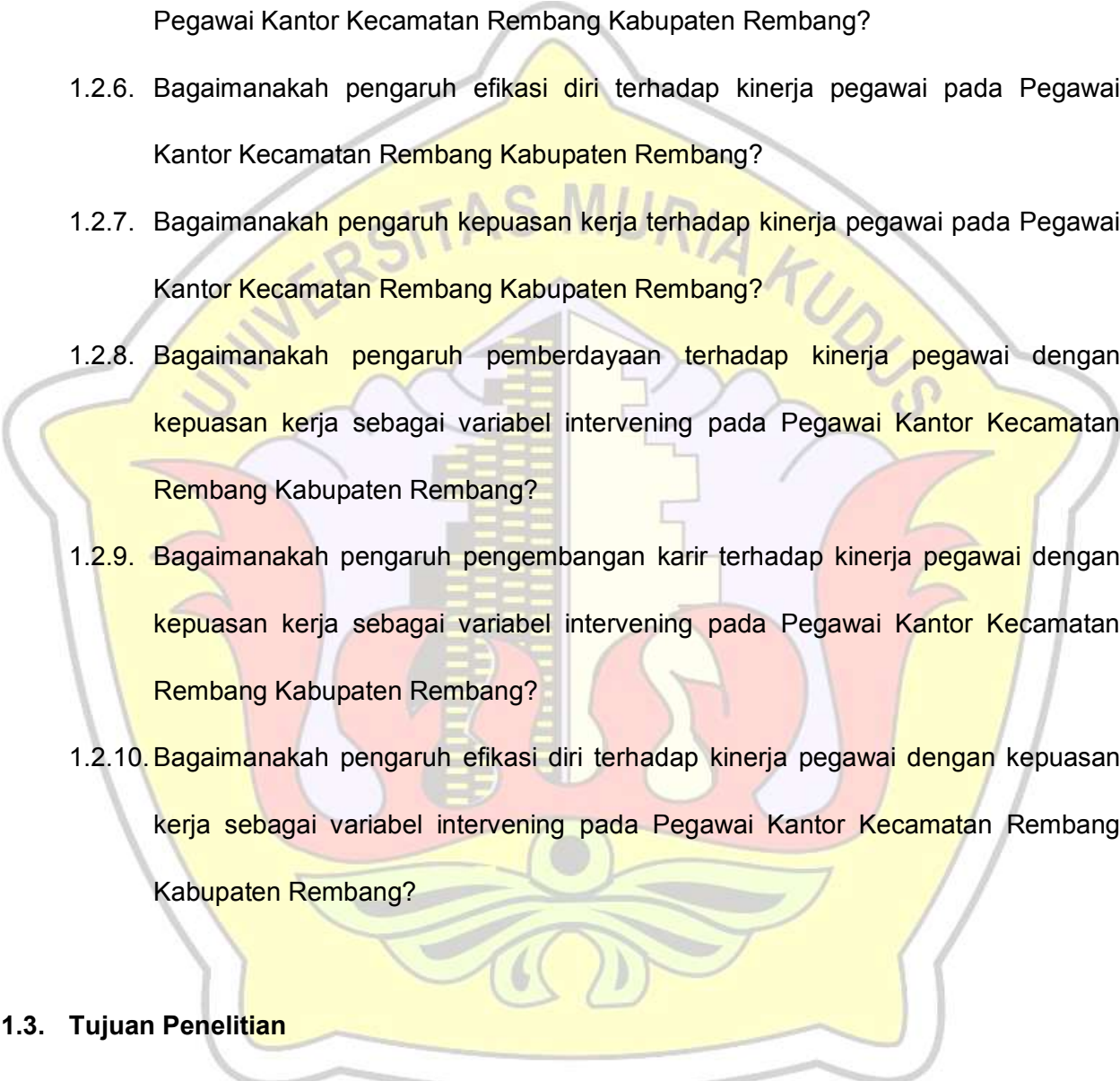
Sumber : Kantor Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang, 2019.

Selain adanya *fenomena* terdapat pula *research gap* dari beberapa hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan perbedaan pendapat. Hasil penelitian dari Aditya Hapsari Ayuningtyas,Indi Djastuti (2017) menyatakan bahwa pemberdayaan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja. Berbeda dengan pernyataan Ampauleng (2010) yang menyatakan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Fernando Stefanus Lodjo (2013) juga menyatakan pemberdayaan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Supriyadi (2015) menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ni Made Eka Srinadi I Gusti Salit Ketut Netra (2014) *efficacy* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

1.2. Perumusan Masalah

Perumusan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ini.

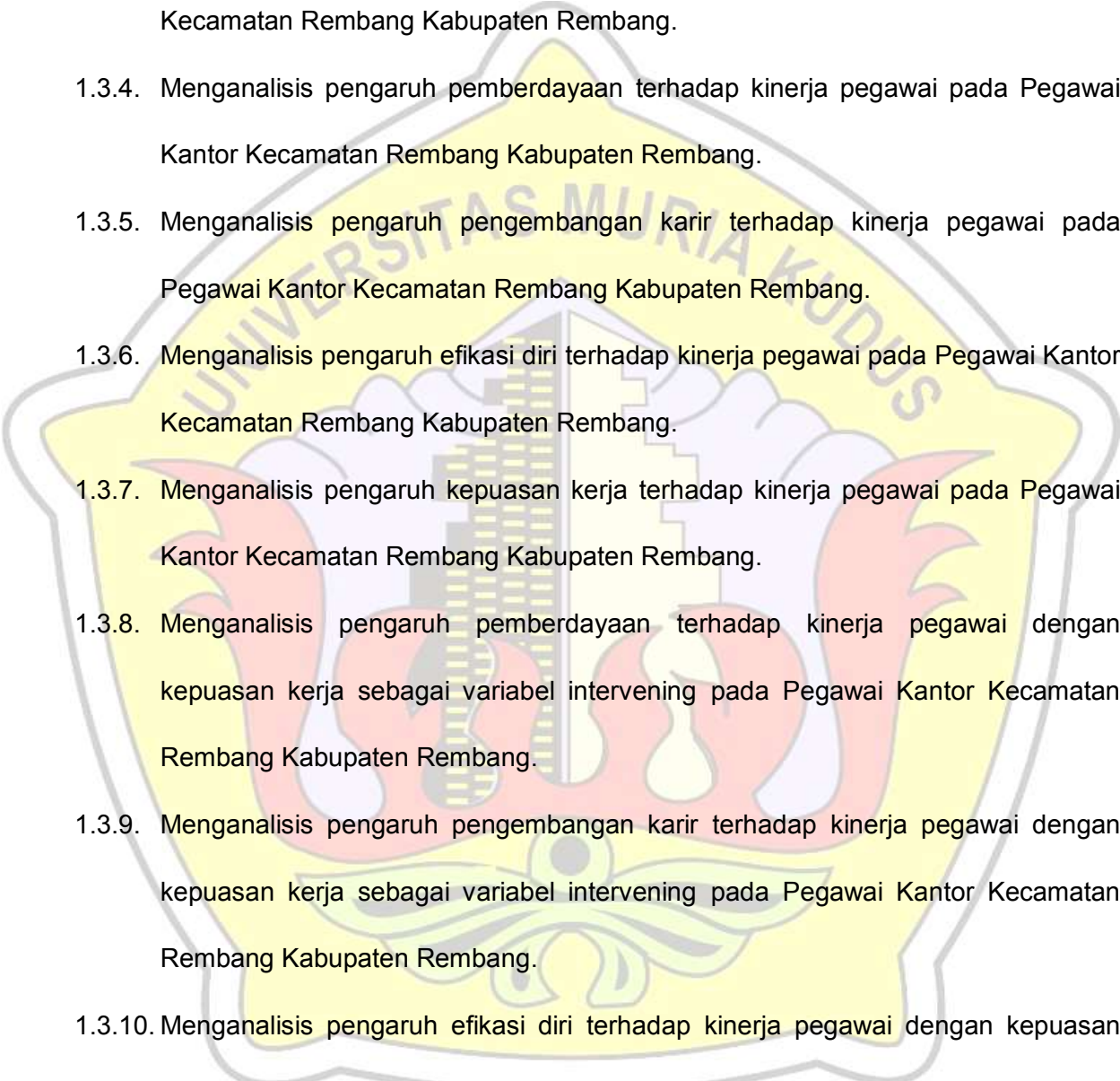
- 1.2.1. Bagaimanakah pengaruh pemberdayaan terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Kantor Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang?
- 1.2.2. Bagaimanakah pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Kantor Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang?
- 1.2.3. Bagaimanakah pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Kantor Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang?

- 
- 1.2.4. Bagaimanakah pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Kantor Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang?
- 1.2.5. Bagaimanakah pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Kantor Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang?
- 1.2.6. Bagaimanakah pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Kantor Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang?
- 1.2.7. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Kantor Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang?
- 1.2.8. Bagaimanakah pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Pegawai Kantor Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang?
- 1.2.9. Bagaimanakah pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Pegawai Kantor Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang?
- 1.2.10. Bagaimanakah pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Pegawai Kantor Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut ini.

- 1.3.1. Menganalisis pengaruh pemberdayaan terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Kantor Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang.

- 
- 1.3.2. Menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Kantor Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang.
- 1.3.3. Menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Kantor Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang.
- 1.3.4. Menganalisis pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Kantor Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang.
- 1.3.5. Menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Kantor Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang.
- 1.3.6. Menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Kantor Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang.
- 1.3.7. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Kantor Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang.
- 1.3.8. Menganalisis pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Pegawai Kantor Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang.
- 1.3.9. Menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Pegawai Kantor Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang.
- 1.3.10. Menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Pegawai Kantor Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian dapat mengembangkan ilmu pengetahuan dalam bidang Manajemen, terutama Manajemen Sumberdaya Manusia.

1.4.2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dapat diperoleh bagi dunia kerja yaitu memberi masukan sejauh mana pemberdayaan, pengembangan karir, efikasi diri, kepuasan kerja dapat memberikan kontribusi yang positif dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang

