

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Didalam suatu instansi pastinya tidak lepas dari orang-orang yang terdapat di dalamnya, salah satunya yaitu sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan itu sendiri. Sumber daya manusia merupakan motor penggerak seluruh aktivitas perusahaan (Kasmir, 2016:3). Sumber daya manusia merupakan faktor penting dari sebuah organisasi atau instansi, karena manusia adalah faktor utama yang dibutuhkan untuk menghidupkan organisasi dan untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu setiap pegawai harus memiliki kontribusi yang tinggi. Berbagai upaya harus dilakukan agar kualitas kerja serta kinerja pegawai yang baik sehingga dapat memaksimalkan hasil kerja mereka. Oleh karena itu, instansi dituntut mampu mengoptimalkan kinerja, kompetensi, motivasi, termasuk kepuasan kerja pegawainya (Kilapong, 2013).

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu (Rahayu, 2022:3). Pada dasarnya kinerja pegawai mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilakukan saat ini harus lebih berkualitas daripada pekerjaan yang telah dikerjakan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini, (Rinaldi, 2019:160). Kinerja pegawai pemerintah sebagai aparatur negara dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya merupakan salah satu elemen penting yang turut menentukan terwujudnya tata pemerintahan yang baik. Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP)

No 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pasal 1 Ayat 10 menyatakan bahwa Kinerja PNS adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja. Jadi, baik atau buruknya kinerja pegawai dapat tercermin dari hasil tercapainya target instansi (Mogalana dan Basori, 2020:45).

Badan Penanggulangan Bencana Daerah adalah lembaga pemerintah non departemen yang melaksanakan tugas penanggulangan bencana baik di daerah Provinsi maupun Kabupaten/Kota dengan berpedoman pada kebijakan yang ditetapkan oleh Badan Nasional Penanggulangan Bencana. Badan Penanggulangan Bencana Daerah dibentuk berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 8 tahun 2008, menggantikan Satuan Koordinasi Pelaksana Penanganan Bencana (Satkorlak) di tingkat Provinsi dan Satuan Pelaksana Penanganan Bencana (Satlak PB) di tingkat Kabupaten/Kota. Yang keduanya dibentuk berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 83 tahun 2005. Pembentukan lembaga penanggulangan bencana ini diharapkan dapat melindungi masyarakat dari bencana dan juga dapat mengurangi resiko bencana. Lembaga penanggulangan bencana ini tersebar di seluruh daerah di Indonesia dan salah satunya berada di Kabupaten Ciamis. Dalam hal ini penting bagi Badan Penanggulangan Bencana Daerah memperhatikan kinerja pegawai agar memberikan kepercayaan kepada seluruh elemen masyarakat.

Berdasarkan hasil observasi awal oleh penulis kepada Kepala Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ciamis terdapat fenomena menarik terhadap pernyataannya, dikatakan bahwa “kinerja pegawai di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah

Kabupaten Ciamis tidak lain adalah meningkatnya kemampuan individu serta hasil kerja sama antar pegawai dan bagian yang ada. Semua bagian yang ada di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ciamis saling ketergantungan untuk mencapai target yang telah dibuat dan disepakati setiap awal tahun”. Secara umum peningkatan kinerja pegawai setiap tahunnya ditandai dengan respon positif atas pelayanan kepada masyarakat, kualitas sumber daya manusia meningkat dan tingkat absensi yang berkurang. Namun demikian masih tetap ada yang perlu dibenahi dalam hal kecepatan pelaksanaan tugas, inovasi kerja, masih terjadi keterlambatan terhadap penanganan bencana di masyarakat dan juga belum tercapainya beberapa sasaran kinerja pegawai yang telah ditetapkan, kompetensi dan kapasitas sumber daya penyelenggaraan penanggulangan bencana masih kurang, belum optimalnya kelembagaan penyelenggaraan penanggulangan bencana, serta belum optimalnya pemangku kebijakan di tiap lembaga dalam upaya peningkatan kapasitas pegawai maupun regulasi.

Dengan fenomena yang terjadi tersebut, penulis menemukan permasalahan mengenai *self esteem* dan *self efficacy* serta pencapaian kinerja pegawai di kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ciamis, yaitu hasil dari observasi awal yang dilakukan penulis dengan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ciamis bahwa masih ada pegawai yang masih kurang disiplin terhadap kinerjanya. Hal ini dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel 1.1**Jumlah Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor BPBD Kabupaten Ciamis**

No	Disiplin Kerja Pegawai	Jumlah
1	Frekuensi Keterlambatan	4
2	Frekuensi Ketidakhadiran	-
3	Akumulasi Ketidakhadiran	-
4	Jenis Hukuman Disiplin	2
5	Ketidakkampuan Mengorganisir Sumber Daya	7
Total		13

Sumber : Data Rekapitulasi Hasil Penilaian Disiplin Kerja Pegawai BPBD Kabupaten Ciamis Bulan Januari 2023. (data diolah penulis)

Berdasarkan data diatas diketahui bahwa jumlah pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ciamis masih ada yang kurang disiplin terhadap kinerjanya, dari semua pegawai terdapat 4 orang pegawai yang masih terlambat dan 2 orang pegawai yang diberi hukuman disiplin. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian menuturkan bahwa masih ada pegawai yang kurang disiplin dalam proses masuk kerja dan masih ada hukuman kepada pegawai karena kurang disiplin. Dan juga dalam prestasi kerja atau kinerja pegawai terdapat 7 orang pegawai yang belum mampu dalam mengorganisir sumber daya, padahal itu merupakan hal yang penting sekali untuk pegawai dalam mengelola sumber daya sehingga dapat menunjang bagi peningkatan kinerja pegawai di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ciamis.

Hal ini juga diperkuat dengan hasil Pra survey terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ciamis yang masih belum bisa dikatakan optimal, berikut hasil pra survei terhadap 30 orang pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ciamis pada tabel berikut ini :

Tabel 1.2

**Hasil pra survei mengenai Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan
Bencana Daerah Kabupaten Ciamis**

No	Kinerja Pegawai	SS	S	KS	TS	STS	Jml	Jml Skor	Skor Ideal	Pencapaian
		5	4	3	2	1				
Spesifikasi										
1.	Pegawai mampu menunjukkan kemampuan diri dalam bidang kerja secara spesifik	2	11	9	6	2	30	95	150	63,34%
Terukur										
2.	Pegawai mengerjakan pekerjaan sesuai dengan yang ditugaskan	10	15	5	0	0	30	125	150	83,34%
Realistis										
3.	Pegawai selalu mematuhi peraturan yang ada di kantor walaupun tidak ada pengawasan	7	13	6	3	1	30	102	150	68%
Memiliki Batas Waktu Pencapaian										
4.	Pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	9	9	8	4	0	30	113	150	75,33%
Menyesuaikan Kondisi Internal dan Eksternal										
5.	Pegawai melakukan pekerjaan secara profesional	7	10	11	2	0	30	112	150	74,67%

Sumber : Kuesioner Pra Survei pada Pegawai BPBD Kabupaten Ciamis

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa hasil pra survei pada 30 orang pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ciamis mengenai kinerja diperoleh dua jumlah skor terendah 95 dan 102 yaitu pada indikator spesifik dan realistis artinya kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ciamis masih belum optimal, kebanyakan dari mereka belum mampu menunjukkan kemampuan diri dalam bidang kerja yang lebih spesifik dan masih ada pegawai yang belum sepenuhnya mematuhi peraturan yang ada dikantor. Kurang optimalnya kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ciamis akan berpengaruh terhadap target atau tujuan instansi. Dengan demikian untuk mendapatkan kinerja yang optimal maka perlu adanya perbaikan dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kepribadian (*personality*) (Simmora, 2022:27). Kepribadian antara lain *self esteem* (harga diri) dan *self efficacy* (efikasi diri). *Self esteem* merupakan evaluasi seseorang terhadap dirinya sendiri secara positif dan juga sebaliknya dapat menghargai secara negatif (Ghufron dan Risnawita S, 2016). Individu yang memiliki *self esteem* yang tinggi dimana mereka yakin akan kemampuan dirinya sendiri dan merasa berharga di lingkungannya, maka semakin tinggi prestasi kinerja individunya. Dengan demikian jika seseorang merasa dirinya begitu penting, berharga dan berpengaruh maka timbul kepuasan atas pekerjaan yang dilakukannya berhasil dan menciptakan kinerja yang optimal. Berikut adalah hasil pra survei mengenai *self esteem* pada 30 Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ciamis.

Tabel 1.3

**Hasil pra survei mengenai *Self Esteem* pada Pegawai Badan Penanggulangan
Bencana Daerah Kabupaten Ciamis**

No	<i>Self Esteem</i>	SS	S	KS	TS	STS	Jml	Jml Skor	Skor Ideal	Pencapaian
		5	4	3	2	1				
Perasaan Aman										
1.	Pegawai merasa aman karena lingkungan tempat saya bekerja dapat diandalkan	6	8	14	2	0	30	108	150	72%
Perasaan Menghormati Diri Sendiri										
2.	Pegawai merasa puas dengan kemampuan yang ada di dalam diri saya sendiri	5	10	9	5	1	30	103	150	68,67%
Perasaan Diterima										
3.	Pegawai merasa terhormat ketika diberikan kepercayaan oleh atasan	10	12	6	2	0	30	120	150	80%
Perasaan Mampu										
4.	Pegawai mampu mengerjakan sesuatu seperti apa yang dapat dilakukan orang lain.	5	8	14	3	0	30	105	150	70%
Perasaan Berharga										

5.	Pegawai merasa dihargai dan bernilai sebagai pegawai	4	10	10	6	0	30	102	150	68%
----	--	---	----	----	---	---	----	-----	-----	-----

Sumber : Kuesioner Pra Survei pada Pegawai BPBD Kabupaten Ciamis

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa hasil pra survei pada 30 orang pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ciamis mengenai *Self Esteem* diperoleh dua jumlah skor terendah 102 dan 103 yaitu pada indikator perasaan berharga dan perasaan menghormati diri sendiri artinya masih terdapat pegawai yang merasa belum dihargai dan bernilai dalam instansi tersebut, dan masih ada pegawai yang belum merasa puas terhadap kemampuan yang dimilikinya, hal tersebut tentu akan menghambat terhadap proses kerja pegawai.

Adapun *self efficacy* (efikasi diri) merupakan keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu (Bandura dalam Ghufon dan Risnawita, 2016:73). Individu dengan tingkat *self efficacy* yang tinggi akan cenderung mencapai hasil yang maksimal dalam pekerjaannya. *Self efficacy* secara umum berkaitan dengan harga diri atau *self esteem* karena keduanya merupakan aspek dari penilaian diri yang berkaitan dengan kesuksesan atau kegagalan seseorang yang menimbulkan kepuasan sebagai manusia (Ghufon dan Risnawita, 2016:74). Berikut adalah hasil pra survei mengenai *self efficacy* pada 30 Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ciamis.

Tabel 1.4

**Hasil pra survei mengenai *self efficacy* pada Pegawai Badan Penanggulangan
Bencana Daerah Kabupaten Ciamis**

No	<i>Self Efficacy</i>	SS	S	KS	TS	STS	Jml	Jml Skor	Skor Ideal	Pencapaian
		5	4	3	2	1				
Pengalaman Akan Kesuksesan										
1.	Pengalaman membuat saya mampu meningkatkan kemampuan dalam bekerja	7	12	8	3	0	30	113	150	75,33%
Pengalaman Individu Lain										
2.	Keberhasilan orang lain memotivasi saya agar lebih bersemangat lagi dalam bekerja	6	14	9	1	0	30	115	150	76,67%
Persuasi Verbal										
3.	Saya senang jika atasan dan rekan kerja memberikan nasihat	8	6	13	2	1	30	108	150	72%
Keadaan Fisiologis										
4.	Keadaan fisik mempengaruhi saya dalam melakukan pekerjaan	9	12	9	0	0	30	120	150	80%

Sumber : Kuesioner Pra Survei pada Pegawai BPBD Kabupaten Ciamis

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan bahwa hasil pra survei pada 30 orang pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ciamis mengenai *Self Efficacy* diperoleh jumlah skor terendah 108 yaitu pada indikator persuasi verbal artinya masih terdapat pegawai yang kurang senang apabila diberikan nasihat oleh

atasan maupun rekan kerja lainnya, hal tersebut tentu akan berdampak kepada ketidakcocokan antar pegawai maupun atasan tentunya akan menghambat proses tercapainya tujuan instansi.

Berdasarkan hasil Pra Survey dapat di simpulkan, bahwa terdapat masalah pokok penelitian antara lain Kinerja pegawai masih kurang optimal, Kebanyakan pegawai belum mampu menunjukkan kemampuan diri dalam bidang kerja yang lebih spesifik, Pegawai belum sepenuhnya mematuhi peraturan yang ada dikantor, Pegawai belum sepenuhnya merasakan berupa pengakuan/dihargai yang bisa memicu keyakinan seorang pegawai untuk berkinerja lebih baik, Masih ada pegawai yang merasa belum puas terhadap kemampuan yang dimilikinya, dan Masih terdapat pegawai yang kurang senang apabila diberikan nasihat oleh atasan maupun rekan kerja lainnya.

Berdasarkan fenomena diatas, maka penulis bermaksud ingin mengetahui dan menganalisis sejauh mana pengaruh *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai, dengan mengajukan usulan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Self Esteem* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi Pada Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ciamis)”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kinerja pegawai masih kurang optimal.

2. Kebanyakan pegawai belum mampu menunjukkan kemampuan diri dalam bidang kerja yang lebih spesifik.
3. Pegawai belum sepenuhnya mematuhi peraturan yang ada di kantor.
4. Pegawai belum sepenuhnya merasakan berupa pengakuan/dihargai yang bisa memicu keyakinan seorang pegawai untuk berkinerja lebih baik.
5. Masih ada pegawai yang merasa belum puas terhadap kemampuan yang dimilikinya.
6. Masih terdapat pegawai yang kurang senang apabila diberikan nasihat oleh atasan maupun rekan kerja lainnya.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas maka rumusan masalah yang diajukan oleh peneliti ialah:

1. Bagaimana pengaruh *self esteem* terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ciamis?
2. Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ciamis?
3. Bagaimana pengaruh *self esteem* dan *self efficacy* terhadap terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ciamis?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *self esteem* terhadap terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ciamis.

2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ciamis.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *self esteem dan self efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ciamis.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka manfaat penelitian ini adalah antara lain sebagai berikut.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen terutama yang berkaitan dengan pengaruh *self esteem dan self efficacy* terhadap kinerja pegawai

1.4.2 Manfaat Praktis

Kegunaan praktis merupakan kegunaan bagi pihak penulis maupun instansi sebagai objek penelitian. Adapun kegunaan praktis yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat lebih dalam meningkatkan wawasan dan pemahaman keilmuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, terutama dalam kajian mengenai pengaruh *self esteem dan self efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ciamis.

2. Bagi Instansi

Hasil dari penelitian mengenai pengaruh *self esteem dan self efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ciamis diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan atau masukan yang dapat digunakan sebagai meningkatkan kinerja pegawai dan untuk pengembangan instansi.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan informasi dan tambahan pengetahuan yang sekiranya diperlukan terkait dengan pengaruh *self esteem dan self efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ciamis. Serta dapat menjadi referensi bagi pihak - pihak yang membutuhkan dan sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya.