

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Organisasi pada umumnya dapat dikatakan berhasil apabila seluruh komponen di dalamnya berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan. Sumber daya manusia serta komponen-komponen lain yang berkualitas dapat menjawab semua pertanyaan agar organisasi tersebut dapat mencapai titik kesuksesan. Tetapi perlu disadari, bukan hanya sumber daya manusia yang penting untuk diperhatikan. Banyak faktor-faktor lain yang mendukung sebuah kinerja suatu organisasi. Pengelolaan sebuah sumber daya manusia yang profesional akan membantu organisasi tersebut mencapai tujuan tersebut. Pegawai yang mempunyai prinsip kerja yang kokoh dan semangat bekerja tinggi akan semaksimal mungkin untuk memberikan yang terbaik untuk organisasi. Sebaliknya, pegawai yang tidak memiliki semangat untuk bekerja, hanya akan membawa masalah kepada organisasi dan pegawai tersebut tidak akan memberikan kontribusi kinerja yang cukup terhadap organisasi.

Kinerja itu sendiri merupakan catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu menurut Moehariono (2012). Kinerja yang baik pasti dilandasi oleh beberapa faktor yang mendukungnya. Salah satunya adalah *self-efficacy*. *Self-efficacy* menurut Luthans (2006) adalah acuan

mengacu pada keyakinan individu mengenai kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil melaksanakan tugas dalam konteks tertentu. Efikasi diri memengaruhi pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawabnya demi mencapai tujuan, baik pribadi maupun organisasi. Seseorang dengan tingkat *efficacy* yang tinggi mampu bertahan dalam situasi apapun karena yakin dapat melaluinya. Sebaliknya, seorang pegawai dengan *self-efficacy* rendah akan merasa khawatir tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawabnya sehingga dapat mempengaruhi kinerja dan organisasinya.

Pada sebuah organisasi, pegawai yang tidak memiliki *self-efficacy* yang baik dapat menimbulkan stres kerja karena ketidak yakinan terhadap diri sendiri dalam mengelola kewajiban yang telah diberikan. Stres kerja menurut Gibson dkk (2015) suatu tanggapan penyesuaian, diperankan oleh perbedaan-perbedaan individual dan atau proses-proses psikologi, akibat dari setiap tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang. Stres kerja yang banyak dialami oleh pegawai tingkatnya akan berbeda-beda. Stres kerja yang dialami oleh pegawai sendiri dapat terlihat melalui keadaan *fisiologis, psikologis*, maupun tindakan-tindakan yang dilakukan. Pegawai yang sedang mengalami stres kerja cenderung bersikap kurang produktif sehingga dapat menyebabkan kerugian untuk organisasi. Stres

kerja yang tidak berujung berhenti tentu akan berdampak juga bagi kepuasan kerja dirinya sendiri.

Kepuasan kerja akan terjadi apabila seorang pegawai merasa senang dan nyaman atas apa yang dia kerjakan. Menurut Edison dkk (2016) kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi. Tingkat kepuasan kerja tinggi yang tertanam dalam diri pegawai akan membawa dia selalu menunjukkan kinerja yang positif. Dan kepuasan rendah yang ada dalam diri seorang pegawai, akan membawa dia dalam berlaku *negative* atau tidak puas akan pekerjaannya. Dengan tingkat kepuasan yang dirasakan berbeda-beda oleh setiap pegawai, dapat berdampak juga untuk kinerja pegawai. Dampak tersebut juga akan menentukan bagaimana jalannya sebuah organisasi.

Kantor Regional I Badan Kepegawaian Negara Yogyakarta beralamatkan di Jl. Magelang KM 7,5 Sendangdadi, Sleman, Yogyakarta. Lokasi tersebut dipilih karena dari melalui tanya jawab pegawai yang mengalami stres kerja yang mengakibatkan kinerja para pegawai yang terganggu akibat adanya pekerjaan yang diberikan terlalu banyak sehingga menumpuk hingga terkadang harus dibawa pulang dan adanya berkas-berkas yang kurang lengkap menjadi pekerjaan tambahan sehingga harus mengirim surat agar berkas menjadi lengkap dan bisa dikerjakan oleh pegawai Kantor Regional I Badan Kepegawaian Negara Yogyakarta dalam waktu yang dirasa kurang. Selain itu tuntutan mamu mengoperasikan

sistem komputer bagi para pegawai juga turut menambah beban bagi sebagian pegawai yang sudah senior. Beberapa penelitian terdahulu yang mendukung uraian latar belakang penelitian antara lain adalah Novalia (2016), Fernando (2013), Putu (2016), Putu (2015) , Linna (2017) dan Cecilia (2008). Penelitian terdahulu ini menunjukkan adanya *Gap Research* sebagai berikut:

Tabel 1.1 *GAP Research self efficacy* terhadap kepuasan kerja

Penelitian	Hasil	<i>GAP Research</i>
Novalia, 2016.	Positif, signifikan	Terdapat kesimpangsiuran hasil
Fernando, 2013.	Positif, signifikan	
Putu, 2016.	Positif, signifikan	
Putu, 2015	Positif, signifikan	
Cecilia, 2008.	Keterbatasan	
Linna, 2017.	Positif, signifikan	

Hasil penelitian yang membahas tentang adanya hubungan antara stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dilakukan oleh Peni (2011), Dini (2010), Rocky (2015), Chadek (2014), dan Puput (2014) menghasilkan adanya gap research sebagai berikut:

Tabel 1.2 *GAP Research* stres kerja terhadap kepuasan kerja

Penelitian	Hasil	<i>GAP Research</i>
Peni, 2011.	Positif, signifikan	Terdapat kesimpangsiuran hasil
Rocky, 2015.	Positif, signifikan	
Dhini, 2010.	Negatif, signifikan	
Chadek, 2014.	Negatif, signifikan	
Puput, 2016.	Negatif, signifikan	

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rinna dan Lotje (2014), Venna, dkk (2017), Ponco (2017), Veronika dkk (2017), dan

Regina (2013) tentang hubungan antara *self-efficacy* terhadap kinerja pegawai menghasilkan adanya gap *research* sebagai berikut:

Tabel 1.3 GAP Research self-efficacy terhadap kinerja

Penelitian	Hasil	GAP Research
Rinna (2014)	Positif, signifikan	Terdapat kesimpangsiuran hasil
Venna (2017)	Positif, signifikan	
Ponco (2017)	Positif, signifikan	
Veronika (2013)	Negatif, tidak signifikan	
Regina 2013	Negatif, tidak signifikan	

Beberapa penelitian terdahulu juga yang mendukung uraian latar belakang penelitian antara lain adalah Lindanur (2013), Amelia dkk (2015), Chadek (2014), Zainul (2016), dan Rico (2017) Raeda Fawzi Abu A Irub (2004), Muhammad dan Nabila (2015), Luh dan Ni (2018). Penelitian terdahulu ini menunjukkan adanya *Gap Research* sebagai berikut:

Tabel 1.4 GAP Research stres kerja terhadap kinerja karyawan

Penelitian	Hasil	GAP Research
Lindanur, 2013.	Positif, signifikan.	Terdapat kesimpangsiuran hasil
Amelia, dkk. 2015	Negatif, signifikan.	
Chadek, 2014.	Negatif, signifikan.	
Zainul, 2016.	Negatif, signifikan.	
Rico, 2017.	Negatif, tidak signifikan.	

Penelitian terdahulu dari Cogito dan Frangky (2013), Afni (2012), Putu (2013), Ayu (2013), Veronica (2013), Ms. Safia Farooquia dan Dr. Asha Nagendrab (2014), H. Muhammada Arifin(2005) menghasilkan adanya gap *research* sebagai berikut:

Tabel 1.5 GAP Research kepuasan kerja terhadap kinerja

Penelitian	Hasil	<i>GAP Research</i>
Cogito, 2013.	Positif, signifikan.	Terdapat kesimpangsiuran hasil
Putu, 2013.	Positif, signifikan.	
Ayu, 2013.	Positif, signifikan.	
Veronica, 2013.	Positif, signifikan.	
Afni, 2016.	Negatif, signifikan.	

Berdasarkan topik permasalahan tersebut menjadi dukungan bagi peneliti untuk mengambil topik penelitian “Pengaruh *Sel-Efficacy* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja dengan Variabel Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*”.

B. Rumusan Masalah

Berdasar latar belakang diatas, maka peneliti merumuskan rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah *self-efficacy* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Regional I BKN Yogyakarta?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Regional I BKN Yogyakarta?
3. Apakah *self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Regional I BKN Yogyakarta?
4. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Regional I BKN Yogyakarta?

5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Kantor Regional I BKN Yogyakarta?
6. Apakah *self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja dengan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*?
7. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti melalui penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji pengaruh *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Regional I BKN Yogyakarta.
2. Menguji pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Regional I BKN Yogyakarta.
3. Menguji pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja pegawai Kantor Regional I BKN Yogyakarta.
4. Menguji pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Regional I BKN Yogyakarta.
5. Menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Regional I BKN Yogyakarta.
6. Menguji pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai Kantor Regional I BKN Yogyakarta.
7. Menguji pengaruh stres kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai Kantor Regional I BKN Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Organisasi

Dapat memberikan masukan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

2. Bagi Teori

Memberikan tambahan atau dukungan empiris tentang hubungan *self efficacy*, stres kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

3. Bagi Peneliti

Sarana *updating* pengetahuan bagi peneliti khususnya tentang faktor-faktor yang mempengaruhi *self-efficacy*, stres kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.