BABI

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dalam berjalannya suatu organisasi tidak cukup hanya menggunakan sumber daya alam yang sudah ada, satu dari beberapa faktor yang membuat organisasi dapat berjalan secara efektif yaitu memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas yang berperan dalam merencanakan (planning), melaksanakan (organizing) dan mengendalikan (controlling). Salah satu tolak ukur Sumber Daya Manusia yang berkualitas yaitu memiliki kinerja yang baik karena kinerja pegawai merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu organisasi. Hal ini dikarenakan kinerja pegawai sebagai penentu tercapainya suatu tujuan dan kelangsungan hidup organisasi.

Kinerja sebagai perwujudan hasil kerja seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan dan ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah organisasi. Maka dari itu, kinerja merupakan salah satu faktor terpenting baik dari organisasi atau perusahaan maupun dari pihak pegawai itu sendiri. Salah satu dari sekian banyak hal yang perlu diperhatikan dalam mencapai tujuan organisasi adalah bagaimana organisasi dapat memaksimalkan kinerja kemampuan sumber daya manusia atau pegawainya. Kemampuan sumber daya manusia dalam hal ini disebut dengan kompetensi.

Dalam melakukan suatu pekerjaan tertentu dibutuhkan seorang tenaga kerja atau pegawai yang memiliki kemampuan atau kompetensi. Pegawai yang memiliki

kemampuan yang kurang atau rendah untuk mengerjakan sesuatu dapat menghambat suatu pekerjaan untuk cepat selesai sehingga dapat membuat kualitas hasil pekerjaan menurun (Dian & Syuhada, 2019). Dalam mendukung kemampuan kerja pegawai dan meningkatkan kinerja pegawai peningkatan kompetensi sangat diperlukan karena jika semakin tinggi kompetensi seorang pegawai maka hasil kinerja seorang pegawai dalam suatu organisasi juga akan semakin meningkat. Peneliti sebelumnya membuktikan adanya pengaruh positif antara kompetensi terhadap kinerja pegawai (Fauzi dkk, 2020).

Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Ristek dan Teknologi merupakan organisasi negara yang menyelenggarakan urusan di bidang pendidikan mulai dari anak usia dini sampai pendidikan tertinggi, pengelolaan kebudayaan, penelitian, riset dan pengembangan teknologi. Sebagai organisasi yang berjalan untuk kepentingan masyarakat, Kemendikbud membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang bagus.

Berdasarkan Tabel 1.1 hasil pra-survey yang telah dilakukan oleh peneliti kepada 20 pegawai Kementerian Pendidikan, Kebudayaan. Riset, dan Teknologi diperoleh informasi bahwa belum optimalnya kinerja pegawai. Berikut hasil prasurvey dari penelitian di KEMENDIKBUD.

Table 1-1 Tabel Pra-Survey Kinerja Pegawai KEMENDIKBUD

No.	Pernyataan	Jawaban		Jumlah	
		Ya	Mungkin	Tidak	

1	0 111 1 1	20	0	0	20
1.	Saya melakukan pekerjaan	20	Ü	Ü	20
	sesuai dengan kemampuan,				
	pengetahuan dan target				
	organisasi.				
2.	Saya yakin terhadap	15	5	0	20
	kemampuan saya dalam				
	mengambil keputusan untuk				
	kepentingan organisasi				
3.	Saya mampu menyelesaikan	19	1	0	20
	pekerjaan dengan tepat waktu				
	sesuai jam kerja				
4.	Saya mampu menyelesaikan	12	8	0	20
	pekerjaan dengan teliti				
5.	Saya cukup baik dalam	5	4.51	14	20
	bersosialisasi dengan rekan		"4"		
	kerja.		1/1/		

Sumber: Hasil prasurvey kinerja pada pegawai Kemendikbud (diolah penulis)

Tabel 1.1 di atas merupakan hasil dari pra survey penelitian dapat disintesiskan bahwa masih ada faktor yang membuat kinerja pegawai kurang maksimal dapat dilihat dari hasil pra survey dalam pernyataan kedua bahwa 5 atau 25% dari 20 pegawai menyatakan mereka masih kurang yakin dalam mengambil keputusan untuk kepentingan organisasi. Lalu pernyataan keempat menunjukan bahwa 8 atau 40% dari 20 pegawai masih kurang teliti dalam bekerja. Pernyataan kelima 14 atau 70% dari 20 pegawai belum cukup baik untuk bersosialisasi dengan rekan kerja lainnya, bersosialisasi dengan rekan kerja secara baik mampu meningkatkan efisiensi dan kualitas kinerja seseorang karena termasuk dalam lingkungan non-fisik yang harus di tingkatkan karena jika tidak itu akan mempengaruhi emosional setiap pegawai yang mana akan memengaruhi hasil kerja mereka.

Banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah gaya kepemimpinan, kepemimpinan, budaya organisasi, beban kerja, efikasi diri, disiplin kerja, lingkungan kerja, kompetensi, kompensasi dan lain sebagainya. Berdasarkan pra survey yang dilakukan oleh peneliti dapat diindikasikan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Kemendikbud adalah kompetensi, self efficacy dan lingkungan kerja.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi. Menurut Muhammad Busro (2018:221) Kompetensi adalah kata yang digunakan sehari-hari merujuk kepada kemampuan atau kapasitas seseorang untuk melaksanakan tugas tertentu. Kompetensi merupakan gabungan dari sifat, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang menjadi dasar untuk munculnya kinerja terbaik yang diinginkan. Kompetensi atau kemampuan dari seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaannya semakin baik maka akan mempengaruhi kinerjanya juga akan semakin baik.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rizki dan Nika (2021) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tabel 1.2 berikut ini menunjukkan hasil pra survey kompetensi yang dilakukan oleh peneliti terhadap 20 orang pegawai Kemendikbud.

SANABDI

Table 1-2 Tabel Pra-Survey Kompetensi Pegawai KEMENDIKBUD

No.	Pernyataan	Jawaban			Jumlah
		Ya	Mungkin	Tidak	
1.	Saya sudah bekerja diposisi saat ini dalam waktu yang cukup lama	20	0	0	20
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan rekan kerja lain	19	0	1	20
3.	Saya dapat bertanggung jawab dalam pekerjaan yang diberikan	19	1	0	20
4.	Saya mampu mengerjakan pekerjaan secara tepat waktu dan konsisten	VEG	1 ARA	0	20
5.	Saya mampu mengerjakan pekerjaan lebih dari kapasitas yang ditentukan	9	11/1/	0	20

Sumber: prasurvey pegawai KEMENDIKBUD (dioalah penulis)

Berdasarkan tabel 1-2 yang merupakan hasil dari kuesioner pra-survey pada variabel Kompetensi (X₁) yang peneliti sebar sebanyak 20 responden, dari tabel tersebut terdapat adanya fenomena masalah dalam pernyataan nomor 5 dimana sebanyak 11 atau 55% dari 20 pegawai memilih "Mungkin" dari total responden pra penelitian. Fenomena yang terjadi yaitu pegawai merasa kurang yakin jika diberi pekerjaan melebihi dari kapasitas yang ditentukan, sehingga pegawai kurang puas dengan kemampuan yang dimilikinya saat ini karena merasa sulit untuk mengerjakan sesuatu diluar batas kemampuannya.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai selain kompetensi yaitu *self efficacy*, semakin tinggi keyakinan seseorang kepada kemampuannya maka semakin kokoh tekadnya untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Secara singkat bukan hanya kemampuan kerja yang menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas, melainkan juga ditentukan oleh tingkat keyakinan pada kemampuan sehingga dapat menambah intensitas motivasi dan kegigihan kerja pegawai.

Menurut Wood di buku yang dilansir oleh Ghufron (2010:74) mengatakan bahwa "self efficacy mengacu pada kepercayaan akan pengendalian seseorang untuk menggerakan motivasi, keahlian kognitif dan aksi yang dibutuhkan agar memenuhi tuntutan suasana". Singkatnya self efficacy adalah kepercayaan diri seseorang atas kemampuannya dalam melakukan suatu pekerjaan, kepercayaan ini meliputi keyakinan diri, keahlian dalam membiasakan diri, kapasitas kognitif, kecerdasan serta kapasitasnya akan berperan dalam peristiwa yang penuh tekanan. Di situasi yang penuh dengan tekanan seseorang yang memiliki self efficacy ysng rendah cenderung mudah menyerah dibandingkan dengan seseorang yang memiliki self efficacy yang tinggi dimana mereka akan berusaha lebih untuk mengatasi tantangan yang ada. Maka dari itu, pegawai yang merasa penting, kuat dan antusias terhadap pekerjaan mereka akan/menunjukan kinerja yang baik.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Andre, Lucky dan Merinda (2021) menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Tabel 1.3 berikut ini menunjukam hasil pra survey *self efficacy* yang dilakukan oleh peneliti terhadap 20 orang pegawai Kemendikbud.

SANABDIT

Table 1-3 Tabel Pra-Survey Self Efficacy Pegawai KEMENDIKBUD

No.	Pernyataan	Jawaban			Jumlah
		Ya	Mungkin	Tidak	

1.	Saya yakin dengan tindakan yang saya ambil dalam membuat	19	1	0	20
	keputusan untuk kepentingan				
	organisasi.				
2.	Saya percaya diri akan	18	2	0	20
	kemampuan yang saya miliki.				
3.	Saya berani mengambil	18	2	0	20
	pekerjaan yang menantang.				
4.	Kesuksesan rekan kerja yang lain	19	0	1	20
	dapat memotivasi saya.				
5.	Saya mampu menyelesaikan	12	8	0	20
	pekerjaan tanpa ada kesalahan.				

Sumber: prasurvey pegawai KEMENDIKBUD (diolah peneliti)

Berdasarkan tabel 1-3 hasil penyebaran prasurvey kuesioner yang dibagikan kepada 20 responden mengenai variabel self efficacy pada pernyataan nomor 5 adanya keraguan pada 8 atau 40% dari 20 pegawai karena memilih "Mungkin" pada kuesioner pra penelitian. Pegawai merasa kurang yakin dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa ada kesalahan, hal ini membuktikan adanya keraguan pada beberapa pegawai terhadap kemampuannya. Hal ini dapat menurunkan tingkat self efficacy seseorang sehingga mampu berpengaruh terhadap hasil kerja dan merasa kurang puas dalam menjalankan pekerjaannya.

Selain faktor kompetensi dan *self efficacy*, faktor lingkungan kerja juga meupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi hasil kinerja pegawai. Lingkungan kerja dinilai sebagai faktor lain yang berkontribusi terhadap kinerja pegawai (Siagian dan Khair, 2018). Lingkungan kerja berupa fasilitas kerja cukup memberi pengaruh yang besar dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu fisik dan non-fisik, diperlukan lingkungan kerja yang memadai baik secara fisik dan non-fisik karena mampu mempengaruhi semangat dan motivasi kerja pegawai sehingga mereka

mampu bekerja secara optimal serta dapat meningkatkan tercapainya kinerja yang diharapkan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan hasil kinerja para pegawai, lingkungan yang nyaman dan kondusif secara fisik akan memudahkan pekerjaan dapat dilihat dari penataan ruang yang baik pencahayaan, dan suhu ruangan. Sementara lingkungan non-fisik yang baik dapat dilihat dari hubungan antar pegawai, tim yang baik sehingga dapat lebih mudah jika ada pekerjaan yang mengharuskan mengerjakan bersama.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Demak, Arif dan Andrea (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Tabel 1.4 berikut ini menunjukkan hasil pra survey lingkungan kerja yang dilakukan oleh peneliti terhadap 20 orang pegawai Kemendikbud.

Table 1-4 Tabel Pra-Survey Lingkungan Kerja Pegawai KEMENDIKBUD

No.	Pernyataan	Jawaban		Jumlah
		Ya	Tidak	
1.	Saya merasa kurang nyaman jika tempat	12	8	20
	saya bekerja kurang akan pencahayaan.	MA		
2.	Tidak ada suara yang menganggu saat	19	1	20
	bekerja.			
3.	Temperatur yang ada sudah sesuai.	20	0	20
4.	Sirkulasi udara di tempat kerja berjalan	20	0	20
	baik			
5.	Hubungan antar rekan kerja yang	16	4	20
	harmonis			

Sumber: prasurvey pegawai KEMENDIKBUD (diolah peneliti)

Dari hasil kuesioner pra penelitian yang tertera pada tabel 1-4 variabel Lingkungan Kerja (X₃) yang peneliti sebar sebanyak 20 responden, masih sedikit kekurangan baik dalam lingkungan fisik maupun non-fisik. Seperti yang ada di pernyataan point nomor satu dimana ada 8 atau 40% dari 20 responden yang merasa

kurang nyaman akan kurangnya pencahayaan karena ini bisa menghambat pekerja dalam mengerjakan pekerjaannya. Selain itu ada 4 atau 20% dari 20 responden yang menyatakan hubungan antar rekan kerja kurang harmonis hal ini dapat menurunkan kenyamanan kerja pegawai sehingga dapat mengurangi kualitas kerja para pekerja.

Selain fenomena masalah di atas yang terjadi, ada beberapa perbedaan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya terkait dengan variabel penelitian ini, yaitu:

Table 1-5 Research Gap

Variabel	Peneliti	Tahun	Hasil Penelitian
Kompetensi	Rizki d <mark>an Nik</mark> a	2021	Kompetensi
(\mathbf{X}_1)			berpengaruh kepada
			Kinerja pegawai
2	Fauzi, Siti dan Sri	2020	Kompetensi
			berpengaruh kepada
			Kinerja pegawai
	Alek dan Fatimah	2020	Kompetensi
			berpemgaruh kepada
			Kinerja pegawai
Self Efficacy	Andre, Lucky dan	2021	Self Efficacy
(\mathbf{X}_2)	Merinda		berpengaruh kepada
			Kinerja pegawai
	Christin, Bernhard dan	2022	Self Efficacy
	Lucky	1/1/2	berpengaruh kepada
	JAM ADT		Kinerja Pegawai
	Putri, Ai dan	2021	Self Efficacy
	Mardhatila		berpengaruh kepada
			Kinerja karyawan
Lingkungan	Demak, Arfi dan Andre	2021	Lingkungan Kerja
Kerja (X3)			berpengaruh kepada
			Kinerja karyawan
	Dadang Suparman	2020	Lingkungan Kerja tidak
			berpengaruh kepada
			Kinerja pegawai
	Farida Ayu	2021	Lingkungan Kerja
			berpengaruh kepada
			Kinerja pegawai

Berdasarkan fenomena latar belakang yang telah dikemukakan di atas dan masih terdapatnya perbedaan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti mengambil penelitian ini dengan judul: "PENGARUH KOMPETENSI, SELF EFFICACY DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI"

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

TYA NEGA

- 1. Apakah kompetensi, *self efficac*y dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi?
- 2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi?
- 3. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kementerian, Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi?
- 4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, self efficacy dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi.
- c. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi.
- d. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi.

2. Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan kegunaan sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi alternatif untuk menambah ilmu pengetahuan dan memberikan informasi

tentang adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja beberapa diantaranya yaitu kompetensi, *self efficacy* dan lingkungan pekerjaan.

b. Manfaat Praktis

- Bagi organisasi, diharapakan hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi organisasi agar dapat meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia dan dapat memberikan masukan dalam hal pemikiran sehingga berguna dalam membuat keputusan di masa yang akan datang.
- 2) Bagi peneliti, sebagai sarana pembelajaran dan implementasi berdasarkan teori-teori yang telah diajarkan dibangku kuliah mengenai sumber daya manusia dan juga sebagai upaya untuk memperluas wawasan dan pengetahuan dalam bidang manajemen.
- 3) Bagi peneliti selanjutnya, sebagai referensi alternatif untuk menjadi bahan masukan serta menambah wawasan dan ilmu pengetahuan.

THE SAN ABDIKARY