

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Dalam konteks kekinian, di era globalisasi informasi penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi merupakan suatu keharusan yang harus dikuasai atau dimiliki oleh setiap individu. Kemajuan teknologi, seperti transportasi, telekomunikasi, dan informasi telah menyebabkan perubahan terjadinya cara pandang berpikir setiap individu. Dengan berkembangnya ilmu pengetahuan yang begitu pesat interaksi antar individu, antar kelompok, antar organisasi, bahkan antar negara seolah-olah tidak menyempit dikarenakan akses informasi didapat dengan sangat mudah melalui media sosial. Hal ini berimbas pada terjadinya perubahan tuntutan di semua bidang kehidupan, termasuk organisasi. Perubahan tuntutan tersebut kian mendorong perkembangan teknologi menjadi lebih cepat pula, dengan konsekuensi logis perubahan yang terjadi menjadi lebih dinamis. Contohnya dalam pengelolaan organisasi. Karena organisasi merupakan suatu wadah untuk melaksanakan berbagai macam kegiatan, senantiasa terdiri dari sekelompok manusia yang diharapkan bekerja sama sedemikian rupa, hingga sasaran tertentu dapat dicapai secara bersama-sama

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi instansi/ perusahaan dalam pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, ilmu pengetahuan, dan teknologi karena manusia tidak lepas dari hal tersebut. Manusia dapat memanfaatkan teknologi, modal, untuk keperluan dan kepentingannya, di samping itu manusia dapat menjadi salah satu sumber keunggulan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi menjadi suatu hal utama. Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting dalam usaha meningkatkan keunggulan bersaing organisasi perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kemampuan serta performansi kerja yang bagus akan mendukung kinerja suatu organisasi dalam menghadapi persaingan dengan organisasi kerja lain (Wartana, 2011). Untuk memiliki sumber daya

manusia yang terlatih dan terampil sebuah organisasi bisnis dapat melakukan kursus-kursus pelatihan, pendidikan dan bimbingan bagi sumber daya manusianya. Hanya saja, untuk menghasilkan prestasi kerja yang tinggi seorang pegawai tidak hanya cukup memiliki keterampilan, tetapi ia juga harus memiliki keinginan dan kegairahan untuk berprestasi tinggi. Prestasi kerja tidak dapat dipisahkan dari proses evaluasi kerja.

Evaluasi kerja didefinisikan oleh Below (didalam Ruky, 2010) sebagai suatu penilaian periodik atas nilai seorang pegawai bagi organisasinya, dilakukan oleh atasannya atau seseorang yang berada dalam posisi untuk mengamati atau menilai prestasi kerjanya.. Hasil kerja dari sumber daya manusia yang baik tidak lepas dari keyakinan sumber daya manusia itu sendiri akan kemampuan yang dimilikinya. Keyakinan bahwa ia akan mampu melakukan tugas-tugasnya dengan baik sehingga mencapai suatu prestasi kerja yang baik pula sehingga dapat bermanfaat bagi kegiatan operasional intansi dimana ia ditempatkan. Keyakinan akan kemampuan untuk dapat berprestasi yang dimiliki dalam diri seseorang disebut dengan Efikasi diri (*self efficacy*).

Efikasi diri (*self efficacy*) merupakan bagian dari teori sosial kognitif (*social cognitive theory*) yang diungkapkan oleh Albert Bandura. Menurut Bandura (dalam ghufron & Risnawita S, 2010:73): *self efficacy is personal judgement or belief of how well one can execute courses of action required to deal with prospective situations*. Efikasi diri adalah penilaian pribadi atau keyakinan seseorang akan kemampuannya dalam melakukan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk menghadapi situasi mendatang. Jadi dengan adanya efikasi diri yang tinggi dalam diri pegawai di suatu instansi, maka diharapkan juga pencapaian prestasi kerja yang lebih baik pada pegawai itu sendiri.

Pegawai disebuah organisasi akan berpikir untuk membentuk sebuah kepercayaan secara umum terkait sejauh mana organisasi mendukung karyawan dan peduli atas kesejahteraannya, persepsi yang dimiliki oleh karyawan inilah yang sering juga disebut dengan Perceived Organizational Support (POS), Dalam sebuah organisasi, terdapat kejadian suatu permasalahan yang sering muncul yang mana

organisasi harus dapat mempertahankan karyawan yang dimiliki untuk dapat tetap bekerja sesuai dengan peraturan instansi yang ada.

Dukungan organisasi yang baik dari pegawai akan membuat pegawai bekerja lebih dari kata “cukup baik”, yaitu pegawai bekerja dengan berkomitmen pada tujuan, menggunakan intelegensi untuk membuat pilihan bagaimana cara terbaik untuk menyelesaikan suatu tugas, memonitor tingkah laku mereka untuk memastikan apa yang mereka lakukan benar dan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai dan akan mengambil keputusan untuk mengoreksi jika diperlukan merupakan indikasi pegawai yang memiliki efikasi diri yang tinggi. Konsekuensi dari perceived organizational support tidak hanya berdampak pada sikap yang ditunjukkan pegawai pada pekerjaan dan organisasi tapi juga berdampak pada perilaku yang ditunjukkan pegawai. Ketika pegawai merasa adanya dukungan organisasi maka pegawai akan menunjukkan perilaku yang akan dapat membantu pencapaian tujuan organisasi, mereka mau bekerja dengan giat yang dapat menghasilkan suatu prestasi kerja dari hasil apa yang ia capai selama ini.

Untuk penelitian ini, penulis memilih instansi yang bergerak dibidang pendidikan di SMAN 4 TAMBUN SELATAN. Untuk melihat tingkat prestasi kerja pegawai, maka peneliti mengambil populasi 45 pegawai yang bekerja di bagian pengurusan dan mengambil contoh sampel 40 pegawai dan data prestasi dan penghargaan guru sebagai berikut.

Tahun	Nama	Penghargaan	Instansi
2007	Muhayar	Pengabdian 20 PNS	Kepresidenan
2008	Bambang Trisnanto	Peng Model sara pendukung pemb. Pend. Non formal	Depdiknas
2014	Bambang Trisnanto	FLS2N Kab. Bekasi	Dinas Pendidikan Kab. Bekasi
2014	Bambang Trisnanto	Implementasi Kurikulum 2013	Dinas Pendidikan Kab. Bekasi

Tabel 1.1 Prestasi Guru di SMAN 4 Tambun Selatan

Hal inilah yang menjadi alasan peneliti ingin mengetahui sejauh mana pengaruh persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*) dan efikasi diri (*self efficacy*) terhadap prestasi kerja pegawai di SMAN 4 Tambun Selatan. Dimana prestasi kerja sangatlah berkontribusi oleh setiap pegawai agar semakin baik dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang akan dituangkan dalam bentuk tugas akhir dalam judul : **Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi (*Perceived organizational support*) dan Efikasi diri (*self efficacy*) terhadap Prestasi Kerja Pegawai di SMAN 4 TAMBUN SELATAN.**

1.2 Rumusan masalah.

Atas dasar latar belakang diatas maka ada beberapa permasalahan yang akan dikaji penelitian ini, yaitu:

1. Apakah Persepsi Dukungan Organisasi mempunyai pengaruh terhadap Prestasi Kerja pegawai di SMAN 4 Tambun Selatan?
2. Apakah Efikasi Diri mempunyai pengaruh terhadap Prestasi Kerja pegawai di SMAN 4 Tambun Selatan?
3. Apakah persepsi Dukungan Organisasi dan Efikasi Diri secara simultan mempunyai pengaruh terhadap Prestasi Kerja pegawai di SMAN 4 Tambun Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka peneliti mempunyai tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini. Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap prestasi kerja pegawai di SMAN 4 Tambun Selatan.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh efikasi diri terhadap prestasi kerja pegawai di SMAN 4 Tambun Selatan.

3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh persepsi dukungan organisasi dan efikasi diri secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai di SMAN 4 Tambun Selatan.

1.4 Manfaat penelitian.

Hasil yang diperoleh diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan berhubungan dengan obyek penelitian ini. Adapun Manfaat penelitian ini menjadi bagian tiga utama sebagai berikut:

- a. Manfaat penelitian bagi instansi.

Hasil penelitian ini diharapkan diharapkan instansi dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan dalam menentukan langkah yang baik dalam pengambilan keputusan tentang Persepsi dukungan organisasi dan efikasi diri terhadap prestasi kerja

- b. Manfaat penelitian bagi penulis.

Meningkatkan wawasan dan menambah ilmu pengetahuan serta mengedepankan pola pikir pada bidang ilmu manajemen sumber daya manusia. Khusus pengaruh persepsi dukungan organisasi dan efikasi diri terhadap prestasi kerja pegawai.

- c. Manfaat penelitian bagi Akademis

Diharapkan penelitian ini dapat menambah kepustakaan dan referensi universitas khususnya pada fakultas ekonomi yang berguna sebagai informasi untuk bahan acuan atau perbandingan penelitian yang akan datang.

1.5 Batasan Masalah.

Banyak masalah dapat ditunjukkan dalam penelitian ini. Namun penulis masalah yang lebih terperinci dan jelas agar pembahasan dalam penelitian ini tidak terlalu meluas. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah Persepsi Dukungan Organisasi dan Efikasi Diri terhadap Prestasi Kerja pegawai di SMAN 4 Tambun Selatan.

1.6 Sistematika Penulisan.

Dalam penulisan ini penulis memberikan sistematika penulisan yang menyajikan uraian-uraian pembahasan dan sistematika penulisan yang diharapkan dapat memudahkan dalam penerimaan dan pemahaman mengenai apa sebenarnya yang disajikan dalam skripsi ini. Disamping itu, untuk memberikan gambaran yang jelas dan menyeluruh mengenai materi skripsi ini secara lebih terperinci. Berikut sistematika yang digunakan:

BAB I Pendahuluan.

Bab ini menjelaskan tentang hal-hal pokok yang berhubungan dengan penulisan proposal skripsi ini, meliputi: Latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II Tinjauan Pustaka.

Bab ini membahas literature yang mendukung hipotesis dalam penelitian ini, meliputi: Persepsi dukungan organisasi, efikasi diri, prestasi kerja, dan kajian penelitian-penelitian terdahulu serta perumusan hipotesis.

BAB III Metode penelitian.

Bab ini menjelaskan metode-metode penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi, meliputi: desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, metode analisis data.

BAB IV Pembahasan.

Bab ini menjelaskan hasil pembahasan objek penelitian yang sudah dilakukan di tempat instansi atau perusahaan terkait penyebaran data kuesioner kemudian diolah menggunakan data spss.

Bab V Kesimpulan dan Implikasi Manajerial.

Bab ini menjelaskan kesimpulan dan saran dari hasil data yang diolah agar dipergunakan dengan sebaik-baiknya.