

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Berdasarkan UUD 1945 yaitu masyarakat yang adil dan makmur, instansi pemerintahan memiliki peranan penting dalam mencapai tujuan pembangunan nasional. Instansi pemerintah perlu melaksanakan tugasnya dengan baik yaitu mengutamakan kepentingan negara dan kepentingan masyarakat dengan memberikan pelayanan yang optimal. Maka, diperlukanlah pemanfaatan sumber daya manusia yang baik.

Aparatur yang dibutuhkan saat ini harus memiliki karakteristik kerja yang unggul, mampu beradaptasi terhadap situasi dan kondisi yang menuntut kemampuan diri dan kualitas kerja yang diharapkan untuk mengembangkan dirinya agar dapat bekerja secara mandiri menuju profesionalisme birokrasi yang handal dan terpercaya. Untuk mencapai profesionalisme birokrasi, konsep yang dibangun dalam UU Aparatur Sipil Negara tersebut harus jelas. Berikut merupakan beberapa konsep yang ada dalam UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Berdasarkan jenisnya, Pegawai ASN terdiri atas:

1. Pegawai Negeri Sipil (PNS) PNS merupakan warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. PNS memiliki nomor induk pegawai secara nasional.

2. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

Setiap instansi pemerintahan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan instansi pemerintahan, dan untuk mencapai tujuan instansi diperlukan pegawai yang sesuai dengan persyaratan yang ada didalam instansi dan pegawai juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh instansi. Setiap instansi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan agar tujuan instansi dapat tercapai. Selain itu, instansi pemerintah pasti mempunyai keinginan untuk menciptakan kinerja pegawai yang optimal. Sumber daya manusia aparatur merupakan elemen yang penting diperhatikan oleh instansi, karena sumber daya manusia aparatur dengan kinerja yang baik diperlukan dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia dengan kinerja yang baik maka akan sulit bagi sebuah instansi untuk mencapai visi, misi dan tujuan yang telah ditetapkan.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya ditentukan oleh bentuk susunan atau struktur perusahaan yang lengkap, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor penempatan individu dalam posisi dan karakteristik pekerjaan yang tepat sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya (*the*

right man on the right place), yang mana diantara semua individu tersebut merupakan suatu bentuk mitra kerja yang dapat menentukan berhasil atau tidaknya suatu aktivitas dalam organisasi.

Keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam perusahaan memegang peranan sangat penting dalam menjalankan aktivitas organisasi potensi setiap SDM yang ada dalam organisasi harus dimanfaatkan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Perusahaan dan pegawai merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika pegawai berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua belah pihak. Bagi pegawai, keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sedangkan bagi perusahaan keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan perusahaan.

Perusahaan maupun instansi perlu menyadari bahwa pegawai merupakan sumber daya yang penting bagi setiap perusahaan. Namun, untuk membuat sumber daya mereka bekerja dalam kapasitas dan kemampuan yang maksimal, serta berkomitmen pada perusahaan, perlu dilakukan pengujian secara berkala mengenai kepuasan mereka tentang pengendalian diri mereka dalam bekerja dan kemampuan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

Optimalisasi tanggung jawab perusahaan dalam menghadapi tuntutan perkembangan zaman mendorong perusahaan untuk mempertimbangkan secara matang kualitas sumber daya manusia. Ketersediaan sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan, maka perlu adanya keterlibatan pegawai/karyawan dalam menjalankan seluruh aktivitas perusahaan. Karyawan

merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawan. Karyawan yang dalam bekerja tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, dan tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis pegawai tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Agustini (2019:55) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan seseorang lebih dari sekedar satu aktivitas saja tetapi termasuk didalamnya interaksi dengan sesama teman kerja dan atasan mereka, aturan-aturan yang ada dalam organisasi, adanya standar kinerja yang perlu dicapai, hidup dengan suasana kerja yang seringkali kurang dari ideal dan sebagainya. Ketika karyawan tidak memiliki kepuasan dalam pekerjaannya, maka akan mempengaruhi kinerjanya dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan suatu yang penting dimiliki karyawan, dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerja sehingga pekerjaan dilaksanakan dengan baik dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Penelitian yang dilakukan oleh Pawestri, Nurwahyudi, dan Alboneh (2022), menyatakan bahwa seseorang yang memiliki kepuasan tinggi terhadap suatu pekerjaan akan menghasilkan perilaku-perilaku positif terutama untuk mencapai suatu pekerjaannya. Maka dari itu, hal ini dapat diartikan bahwasannya karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi mampu mendorong seseorang untuk mencapai hasil kerja/kinerja yang baik. Saat bekerja, tidak menutup kemungkinan karyawan

mendapatkan permasalahan dan kesulitan kerja. Ketika karyawan merasa tidak puas dalam bekerja, hal ini berdampak pada kinerja karyawan yang berujung pada produktivitas perusahaan menurun.

Berikut ini merupakan kategori pencapaian kinerja instansi pemerintah berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 27 Tahun 2021 tentang Sistem Evaluasi Implementasi Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Sistem Evaluasi Implementasi Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah

Kategori	Angka	Predikat
AA	>90-100	Istimewa
A	>80-90	Sangat Baik
BB	>70-80	Baik
B	>60-70	Cukup Baik
CC	>50-60	Cukup
C	>30-50	Buruk
D	0-30	Sangat Buruk

Sumber: Peraturan Gubernur Jawa Barat No. 27 Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 mengenai Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 27 Tahun 2021 tentang Sistem Evaluasi Implementasi Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah, berikut merupakan Nilai Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Provinsi Jawa Barat tahun 2022.

Tabel 1.2
Perbandingan Nilai Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Provinsi Jawa Barat Tahun 2022

No.	Nama Instansi	Nilai %	Kategori
1.	Dinas Penanaman Modal Dan Perijinan	87,66	A
2.	Dinas Perhubungan	87,15	A
3.	Dinas Kesehatan	86,6	A
4.	Dinas Perkebunan	86,55	A
5.	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	86,18	A
6.	Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah	70,00	B
7.	Dinas Komunikasi Dan Informatika	85,33	A

No.	Nama Instansi	Nilai %	Kategori
8.	Dinas Sumber Daya Air	84,87	A
9.	Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah	84,66	A
10.	Dinas Sosial	79,59	BB
11.	Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil	84,56	A
12.	Badan Pendapatan	84,3	A
13.	Dinas Kelautan Dan Perikanan	79,03	BB
14.	Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik	83,88	A
15.	Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana	83,84	A
16.	Dinas Pendidikan	83,79	A
17.	Dinas Perumahan Dan Pemukiman	83,74	A
18.	Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral	68,65	B
19.	Dinas Lingkungan Hidup	83,54	A
20.	Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan	83,38	A
21.	Dinas Bina Marga Dan Penataan Ruang	67,11	B
22.	Dinas Perindustrian Dan Perdagangan	83,1	A
23.	Badan Perancangan Pembangunan Daerah	82,97	A
24.	Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Jawa Barat	82,63	A
25.	Badan Penanggulangan Bencana	82,49	A
26.	Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura	75,82	BB
27.	Koperasi Dan Usaha Kecil	82,37	A
28.	Dinas Kehutanan	81,64	A
29.	Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan	81,57	A
30.	Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat	81,05	A
31.	Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa	78,17	BB
32.	Badan Kepegawaian Daerah	79,76	BB
33.	Dinas Pemuda Dan Olahraga	59,16	CC
34.	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	58,45	CC
35.	Satuan Polisi Pamong Praja	73,75	BB
36.	Dinas Perpustakaan Dan Arsip	70,51	BB

Sumber : Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas, mengenai perbandingan Nilai Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Provinsi Jawa Barat Tahun 2022 terdapat 36 instansi pemerintah di Jawa Barat dengan berbagai jenis kategori pencapaian masing-masing instansi. Dinas tenaga kerja dan transmigrasi berada pada kategori CC (Cukup) dengan nilai 58,45.

UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan merupakan sebuah instansi unit pelaksana teknis daerah berada dibawah naungan Dinas Tenaga Kerja Dan

Transmigrasi, yang mempunyai tugas pokok menyelenggarakan sebagian kegiatan teknis operasional di bidang pelayanan pengawasan ketenagakerjaan meliputi, pengawasan norma kerja, pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja serta mengendalikan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi balai pelayanan pengawasan ketenagakerjaan. UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya diberi wewenang untuk mengelola pemberdayaan manusia, demi kesejahteraan masyarakat Jawa Barat dalam dunia organisasi atau instansi. Memperhatikan kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dilakukan, apabila instansi tidak memperhatikan terhadap kinerja pegawainya maka akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai di UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan yang akan mengakibatkan hal-hal yang tidak diinginkan oleh instansi, seperti hasil kerja yang kurang maksimal sehingga akan mengakibatkan sulitnya mencapai hasil kerja.

Tabel 1.3
Perbandingan Nilai Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi
Pemerintah (SAKIP) UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Provinsi Jawa
Barat

No.	Unit Pelaksana Teknis Daerah	Nilai %	Kategori
1.	UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I Bogor	75,67	BB
2.	UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II Karawang	65,73	B
3.	UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah III Cirebon	71,85	BB
4.	UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah IV Bandung	59,21	CC
5.	UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah V Tasikmalaya	63,98	B

Sumber: Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan Tabel 1.3 mengenai Perbandingan Nilai Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan

Provinsi Jawa Barat. UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I memiliki nilai 75,67 dengan kategori BB (Baik), Wilayah II nilai 65,73 dengan kategori B (Cukup Baik), Wilayah III nilai 71,85 dengan kategori BB (Baik), Wilayah IV nilai 59,21 dengan kategori CC (Cukup), Wilayah V nilai 63,98 dengan kategori B (Cukup Baik).

Penelitian ini memilih UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah IV Bandung dikarenakan sesuai dengan nilai evaluasi yang diperoleh memiliki nilai terendah dengan nilai 59,21 pada tabel 1.3 dengan kategori CC (Cukup), yang artinya instansi ini harus lebih meningkatkan nilai evaluasi agar lebih kompetitif dibandingkan dengan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) lain, sehingga persepsi masyarakat mengenai instansi ini akan lebih baik terlihat dari kualitas pelayanan instansi tersebut kepada masyarakatnya. Pada UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah IV Bandung ini memiliki Nilai Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) terendah dibandingkan dengan Unit Pelayanan Teknis Daerah lainnya. Suatu penurunan kinerja yang disebabkan oleh instansi akan mempengaruhi juga terhadap kepuasan kerja pegawai. Apabila kepuasan kerja pegawai tinggi maka kinerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai akan meningkat, sebaliknya apabila kepuasan kerja pegawai rendah maka kinerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai akan menurun sehingga mempengaruhi tidak terwujudnya tujuan instansi yang telah ditetapkan. UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah IV Bandung berlokasi di Jl. 1. L. L. R.E. Martadinata, Babakan Ciamis, Kec. Sumur Bandung, Kota Bandung, Jawa Barat 40117 sebagai lokasi penelitian.

Kepuasan kerja dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan, dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat dilihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dengan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dengan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan. Sikap atau perasaan pegawai terhadap aspek-aspek menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan (Agustini 2019:56).

Untuk meyakinkan bagaimana kondisi sebenarnya mengenai kepuasan kerja di UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah IV Bandung maka dilakukan pembagian kuesioner kepada 30 responden yaitu secara acak di UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah IV Bandung dan hasilnya dapat dilihat dari tabel 1.4 sebagai berikut.

Tabel 1.4
Hasil kuesioner Pra Survey Kepuasan Kerja Pegawai Pada
UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah IV Bandung

No.	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Jumlah skor	Rata-rata skor
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1.	Saya merasa puas karena pekerjaan yang dijalani merasa menyenangkan dan tidak memiliki kendala masalah apapun selama bekerja.	1	13	9	3	4	94	3,13

No.	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Jumlah skor	Rata-rata skor
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
2.	Saya merasa puas dengan gaji yang saya dapatkan sesuai dengan beban kerja.	2	10	12	6	0	98	3,27
3.	Saya merasa puas karena atasan saya memberikan dukungan kepada saya.	2	13	7	5	3	96	3,20
4.	Saya merasa atasan melakukan pengawasan yang sifatnya membina saya dalam bekerja.	3	8	11	4	4	92	3,07
5.	Saya merasa puas dengan adanya promosi jabatan yang diberikan oleh instansi.	2	12	9	6	1	98	3,27
6.	Saya merasa puas dengan kesempatan karir yang diberikan perusahaan kepada para pegawainya.	2	10	16	2	0	102	3,40
7.	Saya merasa puas dengan rekan kerja sangat membantu ketika saya mengalami kesulitan.	3	12	10	3	2	101	3,37
8.	Saya senang dengan hubungan kerja saya dan rekan kerja.	3	15	8	2	2	105	3,50
9.	Saya merasa puas karena lingkungan kerja memiliki dampak positif dalam bekerja.	5	11	7	2	5	99	3,30
Skor Rata-Rata							3,28	
Jumlah skor = Nilai x Frekuensi								
Rata-rata = Jumlah skor : Jumlah responden (30 orang)								
Skor Rata-rata = Jumlah rata-rata : Jumlah kuesioner								

Sumber : Hasil olah data Pra survey 2023

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat dilihat bagaimana kondisi kepuasan kerja pegawai UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah IV Bandung dengan skor rata-rata sebesar 3,28 yang dimana terdapat pernyataan saya merasa atasan melakukan pengawasan yang sifatnya membina saya dalam bekerja dengan rata-rata 3,07, pernyataan saya merasa puas karena pekerjaan yang dijalani merasa

menyenangkan dan tidak memiliki kendala masalah apapun selama bekerja dengan rata-rata 3,13, pernyataan saya merasa puas karena atasan saya memberikan dukungan kepada saya dengan rata-rata 3,20, pernyataan saya merasa puas dengan gaji yang saya dapatkan sesuai dengan beban kerja dan saya merasa puas dengan adanya promosi jabatan yang diberikan oleh instansi dengan rata-rata 3,27, pernyataan saya merasa puas karena lingkungan kerja memiliki dampak positif dalam bekerja dengan rata-rata 3,30, pernyataan saya merasa puas dengan rekan kerja sangat membantu ketika saya mengalami kesulitan dengan rata-rata 3,37, saya merasa puas dengan kesempatan karir yang diberikan perusahaan kepada para pegawainya dengan rata-rata 3,40, dan pernyataan saya senang dengan hubungan kerja saya dan rekan kerja dengan rata-rata 3,50. Secara keseluruhan dapat dikatakan kepuasan kerja pegawai masih belum sesuai yang diharapkan oleh para pegawainya. Setiap instansi pasti mengharapkan setiap pegawainya memiliki kepuasan kerja yang optimal agar tingkat kinerja yang dihasilkan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kepuasan kerja mempunyai peran penting untuk membentuk komitmen karyawan dalam bekerja yang selanjutnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Ketika karyawan tidak memiliki kepuasan dalam pekerjaannya, maka akan mempengaruhi kinerjanya dalam bekerja.

Berdasarkan hal tersebut untuk mengetahui pertimbangan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, merujuk pada hasil penelitian dari beberapa para penelitian sebelumnya seperti, hasil penelitian Maulina (2017) mengatakan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh *self efficacy* dan Kinerja Pegawai. Selain itu

penulis pun merujuk pada hasil penelitian selanjutnya dari Nadeak (2017), mengatakan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh *locus of control*. Hasil penelitian selanjutnya dari Putri dan Wibawa (2018), mengatakan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Selanjutnya penulis merujuk pada hasil penelitian dari Narendra (2018), mengatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Dari semua penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat beberapa variabel yang dapat diduga mempengaruhi terjadinya kepuasan kerja pada sebuah perusahaan.

Guna mengetahui faktor-faktor apa saja yang paling dominan yang dapat diduga mempengaruhi terjadinya kepuasan kerja pada pegawai di UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah IV Bandung. Berikut terdapat data hasil pra survey yang diberikan kepada 30 responden pegawai mengenai faktor-faktor yang diduga mampu mempengaruhi terjadinya kepuasan kerja pada pegawai UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah IV Bandung:

Tabel 1.5
Faktor-Faktor Yang Diduga Dapat Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah IV Bandung

No.	Variabel	Skor Rata-Rata
1.	Motivasi Kerja	3,65
2.	<i>Self-Efficacy</i>	3,31
3.	Kinerja Pegawai	3,57
4.	<i>Locus of Control</i>	3,38
5.	Komitmen Organisasi	3,87
Rata-rata = Nilai x F: Jumlah Karyawan (30 orang)		
Skor Rata-rata: Jumlah Karyawan		

Sumber : Hasil olah data Pra survey 2023

Berdasarkan Tabel 1.5 dapat dilihat bahwa faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah IV Bandung adalah *Self-Efficacy* dengan hasil rata-rata sebesar 3,31 dan *Locus of*

Control dengan hasil rata-rata sebesar 3,47. Kedua faktor tersebut mempunyai hasil rata-rata paling rendah dibandingkan dengan faktor motivasi kerja, kinerja pegawai, dan komitmen organisasi.

Fenomena yang ditemukan berdasarkan hasil kuesioner pendahuluan yaitu variabel *self efficacy* memiliki skor rata-rata dengan salah satu hasil paling rendah dibandingkan dengan variabel-variabel lainnya. *Self-efficacy* merupakan faktor internal berupa keyakinan dalam diri seseorang terhadap kemampuan yang dimiliki bahwa ia mampu untuk melakukan tugas atau pekerjaannya. Keyakinan *self-efficacy* juga dapat mempengaruhi pilihan suatu tindakan yang akan dilakukan, besarnya usaha dan ketahanan ketika berhadapan dengan hambatan atau kesulitan. Individu dengan tingkat *self-efficacy* tinggi lebih mampu mengatasi situasi sulit daripada individu dengan tingkat *self-efficacy* yang rendah. Individu yang memiliki keyakinan kuat dalam kemampuan mereka untuk menyelesaikan berbagai tugas, menetapkan tujuan yang lebih menantang untuk diri mereka sendiri, berinvestasi lebih banyak, akan mampu bertahan lebih lama dan lebih baik dalam menangani kegagalan daripada orang yang memiliki *self-efficacy* rendah.

Self-efficacy sangat penting untuk dimiliki oleh pegawai karena apa yang mereka pikirkan akan berpengaruh dalam menentukan hasil akhirnya. Bila seorang pegawai merasa dia tidak mampu mengerjakan tugasnya, maka hasilnya pun tidak akan optimal, begitupun sebaliknya. Berikut ini merupakan data yang diperoleh dalam kuesioner pendahuluan mengenai variabel *self-efficacy* yang bermasalah dalam pra-survey pada UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah IV Bandung.

Tabel 1.6
Hasil Kuesioner Pra Suvey Variabel *Self-Efficacy* Pada Pegawai
UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah IV Bandung

Dimensi	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Jumlah skor	Rata-rata skor
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
<i>Magnitude</i>	Kegagalan masa lalu saya sebagai motivasi dalam mencapai keberhasilan.	7	7	6	5	5	91	3,03
	Banyaknya pengalaman telah memudahkan saya dalam bekerja.	8	10	6	5	1	108	3,60
<i>Generality</i>	Saya fokus terhadap pekerjaan meskipun ada hal yang mengganggu.	6	7	6	7	4	90	3,00
	Saya tetap bersemangat dalam bekerja meskipun tanpa pengawasan dari atasan.	7	11	9	2	1	110	3,67
<i>Strenght</i>	Saya percaya diri dalam mengerjakan pekerjaan yang sulit.	6	8	8	5	3	96	3,20
	Saya selalu berusaha keras dalam mengerjakan pekerjaan.	5	7	10	4	4	91	3,03
	Saya yakin dengan kemampuan yang dimiliki bisa mencapai kesuksesan.	8	11	6	4	1	110	3,67
Skor Rata-rata							3,31	
Jumlah skor = Nilai x Frekuensi								
Rata-rata = Jumlah skor : Jumlah responden (30 orang)								

Dimensi	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Jumlah skor	Rata-rata skor
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Skor Rata-rata = Jumlah rata-rata : Jumlah kuesioner								

Sumber : Hasil olah data pra survey 2023

Berdasarkan Tabel 1.6 dapat dilihat dari hasil kuesioner pra survey variabel *self efficacy* memiliki skor rata-rata 3,31. Jumlah skor rata-rata ini masih terhitung rendah dan menunjukkan bahwa *self-efficacy* yang dimiliki pegawai pada UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah IV Bandung bermasalah. Pegawai masih belum sepenuhnya yakin atas kemampuan dirinya sehingga mereka kurang fokus dalam pekerjaannya yang membuat kinerjanya kurang baik. Dimana terdapat tiga dimensi yaitu dimensi *level*, *generality* dan *strenght*. Dimensi yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu dimensi *generality* dengan pernyataan Saya fokus terhadap pekerjaan meskipun ada hal yang mengganggu. Dimensi *generality* berkaitan dengan sejauh mana individu yakin akan kemampuannya dalam berbagai situasi tugas, mulai dari dalam melakukan suatu aktivitas yang biasa dilakukan atau situasi tertentu yang tidak pernah dilakukan hingga dalam serangkaian tugas atau situasi sulit dan bervariasi. *Self-efficacy* sangat dibutuhkan dalam diri para karyawan, dengan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan tugas yang diberikan agar perusahaan berjalan secara optimal dan kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

Hasil wawancara yang dilakukan kepada kepala Sub Bagian Tata Usaha dan beberapa pegawai, yang berkaitan dengan *self-efficacy* di UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah IV Bandung menyatakan bahwa pegawai masih kurang yakin dengan kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya dan pengalaman dapat mempermudah dalam pekerjaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah IV Bandung adalah *locus of control*. *Locus of Control* merupakan suatu indikator evaluasi inti diri karena individu yang berpikir bahwa mereka kurang memiliki kendali atas hidup mereka dan cenderung kurang memiliki kepercayaan diri. *Locus of control* merupakan keyakinan individu bahwa keberhasilan yang terjadi berasal dari individu itu sendiri (internal) berupa tindakan atau sikap yang dilakukan oleh individu itu sendiri atau diluar individu (eksternal) seperti takdir, keberuntungan, atau keadaan eksternal lainnya sehingga dapat mempengaruhi sikap dan perilaku individu dalam menentukan keberhasilannya. Berikut ini hasil kuesioner pra-survey terhadap 30 pegawai pada UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah IV Bandung mengenai *locus of control*:

Tabel 1.7
Hasil kuesioner pra survey variabel *locus of control* pada
UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah IV Bandung

Dimensi	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Jumlah skor	Rata-rata skor
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Internal <i>Locus of Control</i>	Saya percaya keberhasilan dapat dikendalikan oleh saya sendiri.	10	11	5	3	1	116	3,87
	Saya percaya prestasi kerja dapat dikendalikan oleh saya sendiri.	12	8	5	3	2	115	3,83
	Saya percaya kegagalan dalam bekerja dapat dikendalikan oleh saya sendiri.	9	10	4	6	1	110	3,67
	Apabila ada permasalahan baru saya berusaha	10	11	7	1	1	118	3,93

Dimensi	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Jumlah skor	Rata-rata skor
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
	untuk segera menyelesaikannya.							
Eksternal <i>Locus of Control</i>	Saya percaya keberhasilan dapat dikendalikan oleh orang lain.	2	3	10	8	7	75	2,50
	Saya percaya prestasi kerja dapat dikendalikan oleh orang lain.	6	5	5	9	5	88	2,93
	Saya percaya kegagalan dalam bekerja dapat dikendalikan oleh orang lain.	4	4	12	5	5	87	2,90
	Saya tidak mudah dipengaruhi oleh orang lain.	4	13	7	4	2	103	3,43
Skor Rata-rata							3,38	
Jumlah skor = Nilai x Frekuensi								
Rata-rata = Jumlah skor : Jumlah responden (30 orang)								
Skor Rata-rata = Jumlah rata-rata : Jumlah kuesioner								

Sumber : Hasil olah data pra survey 2023

Berdasarkan Tabel 1.7 dapat dilihat dari hasil kuesioner pra survey variabel *locus of control* memiliki skor rata-rata 3,38. Dimana terdapat dua dimensi dalam variabel *locus of control* dan dimensi yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu dimensi eksternal *locus of control*. Dimensi eksternal *locus of control* berkaitan dengan individu yang cenderung mempercayai bahwa keberhasilan tugas mereka dikarenakan keberuntungan atau nasib dan faktor di luar diri yaitu organisasi.

Guna memperkuat adanya masalah maka dilakukan wawancara dengan Kepala Sub Bagian Tata Usaha yang terkait dengan *locus of control* yang menyatakan bahwa belum optimalnya dimensi *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal, dikarenakan pegawai kurang percaya bahwa keberhasilan,

prestasi dan kegagalan hidupnya dikendalikan oleh dirinya sendiri, pegawai memiliki anggapan bahwa kesuksesan bukan hanya dari ketekunan dan kerajinan tapi ada faktor yang lain (Faktor Internal), para pegawai kurang percaya peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidupnya berupa prestasi, kegagalan, dan keberhasilan dikendalikan oleh kekuatan lain seperti pengaruh orang lain yang berkuasa dan lingkungan pekerjaan, dan mudah dipengaruhi oleh orang lain (Faktor Eksternal).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Samudi (2022) menyatakan bahwa variabel *self efficacy* memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Lestari dan Srimindarti (2022) menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Sama halnya penelitian yang dilakukan oleh Patarai (2018) menyatakan bahwa *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan baik secara simultan dan secara parsial. Selain itu juga penelitian yang dilakukan oleh Ratnamasih dan Rohmah (2023) menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan sebesar 55,5% terhadap minat berwirausaha mahasiswa.

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan di atas, maka tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan mengambil judul **“PENGARUH *SELF-EFFICACY* DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA UPTD PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN WILAYAH IV BANDUNG”**.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah menunjukkan proses pengkajian dari permasalahan-permasalahan yang akan diteliti, sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang tercakup dalam penelitian terhadap variabel *self-efficacy*, *locus of control* dan kepuasan kerja pegawai.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dijelaskan, dapat diidentifikasi permasalahan yang muncul yaitu sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja pegawai
 - a. Kurangnya perhatian atasan terhadap pegawai dalam pengawasan yang sifatnya membina pegawai dalam bekerja.
 - b. Pekerjaan yang pegawai jalani saat ini terasa kurang menyenangkan dan penuh kendala dalam bekerja.
 - c. Kurangnya dukungan dari atasan terhadap pegawai dalam mendukung pekerjaan bawahannya.
2. *Self-Efficacy*
 - a. Pegawai merasa terganggu apabila terdapat hal yang memecah konsentrasi dalam bekerja.
 - b. Pengalaman dimasa lalu pegawai tidak menjadikan dorongan terhadap pegawai untuk dapat memotivasi diri dalam menyelesaikan pekerjaan.
 - c. Pegawai masih kurang berusaha keras dalam mengerjakan pekerjaannya agar menghasilkan pekerjaan yang maksimal.

3. *Locus of Control*

- a. Pegawai masih kurang percaya bahwa keberhasilan dapat dikendalikan oleh orang lain.
- b. Pegawai masih kurang percaya bahwa prestasi kerja dapat dikendalikan oleh orang lain.
- c. Pegawai masih kurang percaya bahwa kegagalan dalam bekerja dikendalikan oleh orang lain.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana *self-efficacy* pegawai pada UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah IV Bandung.
2. Bagaimana *locus of control* pegawai pada UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah IV Bandung.
3. Bagaimana kepuasan kerja pegawai pada UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah IV Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh *self-efficacy* dan *locus of control* terhadap kepuasan kerja pegawai pada UPTD Pengawasan Ketengakerjaan Wilayah IV Bandung baik secara simultan maupun parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa:

1. Untuk mengetahui pengaruh *self-efficacy* pegawai pada UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah IV Bandung.
2. Untuk mengetahui pengaruh *locus of Control* pegawai pada UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah IV Bandung.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja pegawai pada UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah IV Bandung.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh *self-efficacy* dan *locus of control* terhadap kepuasan kerja pegawai pada UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah IV Bandung baik secara simultan maupun secara parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Peneliti berharap dengan adanya penelitian ini dapat bermanfaat bukan hanya bagi peneliti, tetapi dapat berguna bagi perusahaan atau organisasi yang diteliti sebagai bahan pengambilan keputusan, selain itu tulisan ini juga bisa berguna bagi mereka yang membacanya terutama mereka yang akan melakukan penelitian yang berkaitan dengan permasalahan yang sama yaitu tentang *self-efficacy*, *locus of control* dan kepuasan kerja pegawai.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Melakukan penelitian ini diharapkan agar penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis serta menambah ilmu yang didapatkan selama melakukan proses perkuliahan.

2. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai dasar studi untuk perbandingan dan referensi bagi penelitian lain yang sejenis dan diharapkan untuk penelitian yang selanjutnya bisa lebih baik.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Secara praktis manfaat dan kegunaan dalam penelitian ini dapat menambah informasi dan masukan mengenai topik penelitian ini, adapun kegunaannya adalah sebagai berikut:

1. **Bagi Penulis**

Menambah wawasan dan pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia dan praktik penelitian, serta penulis dapat mengetahui bagaimana *self-efficacy*, *locus of control*, dan kepuasan kerja pegawai sebenarnya yang ada pada pegawai, selain itu penulis dapat mengetahui bagaimana pengaruh *self-efficacy*, *locus of control*, dan kepuasan kerja pegawai.

2. **Bagi Perusahaan**

Penelitian ini dapat memberikan informasi keadaan sesungguhnya yang dirasakan oleh pegawai mengenai *self-efficacy*, *locus of control* dan kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberi sumbangan pemikiran yang dapat dipertimbangkan bagi perusahaan mengenai pentingnya pengaruh *self-efficacy*, *locus of control* dan kepuasan kerja pegawai serta dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan mempertimbangkan untuk melakukan usulan-usulan yang diberikan oleh penulis.

3. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi atau sumbangan pemikiran bagi pembaca yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sama serta membantu pembaca untuk mengetahui pengaruh *self-efficacy*, *locus of control* dan kepuasan kerja pegawai.

4. Bagi Pihak Lain yang Berkepentingan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi dan juga sebagai bahan referensi tambahan untuk mengembangkan penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya dalam bidang kajian yang sama.