

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Persaingan global serta kecepatan arus perubahan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat cepat di era globalisasi ini sangat berpengaruh, termasuk berpengaruh terhadap suatu organisasi seperti perkembangan teknologi dan otomatisasi telah mempengaruhi cara kerja di berbagai sektor dan pegawai didalam suatu organisasi. Dengan hal tersebut globalisasi sebagai proses yang berjalan dengan kecepatan tinggi dan tidak seorang pun dapat menahan kecepatan itu (Antony Giddens, 1999:19), maka dengan pernyataan berikut manusia tidak dapat menahan lajunya globalisasi tetapi sumber daya manusia lah yang harus ditingkatkan agar organisasi yang dikelola efisien dan efektif dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu hal yang penting dalam organisasi di suatu pemerintah. Ansory (2018) menyebutkan bahwa sumber daya manusia merupakan penggerak suatu organisasi. Sehingga hal itu dapat mendorong perkembangan ilmu tentang bagaimana sumber daya manusia tersebut dapat mencapai suatu kondisi terbaik. Setiap organisasi pemerintahan dalam melibatkan proses kegiatan untuk mencapai tujuan yang diterapkan salah satunya membutuhkan sumber daya manusia yang aktif dalam proses kegiatan untuk mencapai visi dan misi yang telah ditentukan.

Salah satu tugas manajemen sumber daya manusia (MSDM) yaitu untuk membuat sumber daya manusia yang dimilikinya secara optimal demi tercapainya tujuan dari suatu organisasi tersebut. Menurut Garry Dessler (2018) manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh manajer untuk memperoleh, mengembangkan, memotivasi dan mempertahankan sumber daya manusia yang efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi.

Kinerja merupakan hal yang tidak terlepas dari organisasi dan karyawan kinerja juga merupakan faktor yang sangat penting untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh suatu kelompok orang dalam suatu organisasi

sesuai dengan wewenang dalam upaya pencapaian suatu tujuan Afandi (2018:83). Dengan demikian faktor yang berpengaruh besar bagi kinerja karyawan harus sangat di perhatikan untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi. Karyawan dengan keterampilan dan pengetahuan yang tinggi mampu menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan dengan memperhitungkan apa yang akan dihasilkan dari yang sedang di kerjakan.

Organisasi membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik, cepat dan bekerja dengan tepat sehingga membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Menurut Kasmir (2019:189) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu: keterampilan dan pengetahuan khusus, pengetahuan, desain pekerjaan, psikologis, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya manajemen, budaya organisasi, kepuasan kerja, iklim kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin pekerjaan.

Suatu konsep multidimensional yang mencakup tiga aspek terdiri dari sikap, kemampuan, dan prestasi disebut sebagai kinerja Venna Trilolita Putri Ardi, dkk (2018). Hal tersebut sejalan dengan yang diungkapkan oleh Reza Nurul Ichsan (2020) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa kinerja tergantung pada kombinasi yang dimiliki karyawannya yaitu antara kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Maka dari itu, karyawan dengan keterampilan dan pengetahuan atau pemahaman yang tinggi dapat dipertanggung jawabkan akan mampu menyelesaikan segala hal, dengan memperhitungkan apa yang dihasilkan dan dikerjakannya dengan penuh tanggung jawab.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang paling penting bagi perusahaan sebagai penentu kesuksesan. Kini penurunan kinerja terjadi pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat. Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat merupakan unsur pelaksana pemerintah menjalankan urusan pemerintahan bidang pangan dan bidang pertanian meliputi ketersediaan distribusi, konsumsi, dan pengembangan sumber daya manusia, produksi peternakan serta kesehatan hewan dan kesehatan venteriner yang menjadi kewenangan Provinsi Jawa Barat.

Adapun penurunan kinerja di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat pada setiap tahun nya, berdasarkan data yang di peroleh dari Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat yang disajikan pada tabel dibawah ini :

**Tabel 1. 1**  
**Data Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat tahun 2023**

No	Tahun	Angka	Kategori
1	2021	88,45	Baik
2	2022	89,79	Baik
3	2023	80,74	Baik

Sumber: Rekapitulasi Kinerja Pegawai DKPP

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukan bahawa adanya masalah penurunan dan ketidak stabilan kinerja pegawai Dinas Ketahanan pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat pada setiap tahunnya yaitu kecenderungan kinerja karyawan mengalami fluktuatif terhadap pencapaian kinerja karyawan. Pencapaian kinerja ini dapat diketahui berdasarkan hasil penilaian akhir atau rekap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat pada setiap tahunnya. Yang mana pada tahun 2021 menunjukan kinerja pegawai berada di pedikat baik dengan niali kinerja 88.45, lalu pada tahun 2022 menunjukan kinerja pegawai dengan predikat baik dengan nilai 89.79, dan pada tahun 2023 nilai kinerja yang didapat yaitu 80.74 dengan predikat baik.

Kinerja pegawai dikatakan baik atau tidaknya dalam suatu organisasi dapat dilihat berdasarkan predikat periodik kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat sebagai berikut:

**Tabel 1. 2**  
**Kriteria kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat**

No	Keterangan	Rentang Nilai
1	Sangat Baik	91-100
2	Baik	76-90
3	Cukup	61-75
4	Kurang	50-60
5	Sangat Kurang	0-49

Sumber: DKPP Jabar (2023)

Pada tabel 1.2 dapat dilihat bahwa sistem penilaian kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat untuk mendapatkan predikat sangat baik karyawan harus memiliki rentang nilai 91-100. Jika karyawan memiliki rentang nilai 76-90 maka

mendapatkan predikat baik, namun jika karyawan memiliki nilai kinerja dibawah 75 maka akan mendapatkan predikat cukup, kurang dan sangat kurang.

Permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan ini merupakan permasalahan umum yang terjadi pada setiap perusahaan. Tentu saja masalah tentang kinerja karyawan ini perlu di perhatikan karena dapat mempengaruhi kualitas perusahaan guna kelangsungan hidup perusahaan dalam menghadapi persaingan. Maka dari itu, segala upaya peningkatan kinerja perlu dilakukan untuk mencapai keunggulan bersaing dan memperhatikan serta memperbaiki segala aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Dalam permasalahan kinerja karyawan ini, peneliti masih kurang cukup untuk membuktikan penyebab dari belum optimalnya kinerja karyawan di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat. Maka dari itu untuk memperkuat data dan lebih meyakinkan bagaimana kondisi sebenarnya mengenai kinerja karyawan di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat maka dilakukan pembagian kuesioner pra-survey kepada 30 responden karyawan secara acak. Mangkunegara (2019:75) menyebutkan terdapat 5 dimensi kinerja pegawai yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama dan inisiatif.

Tabel 1.3 adalah hasil data yang diperoleh dari kuesioner pra-survey yang sudah di lakukan. Adapun hasil pra-survey yang diperoleh peneliti adalah sebagai berikut :

**Tabel 1. 3**  
**Hasil Pra-survey Kinerja Karyawan di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan**  
**Provinsi Jawa Barat**

Variabel	Dimensi	Jawaban					Jumlah	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Kinerja Pegawai	Kuantitas Kerja	0	8	7	10	5	78	2,60
	Kualitas Kerja	2	7	13	5	3	90	3,00
	Tanggung Jawab	3	10	12	3	2	99	3,30
	Kerja sama	0	5	15	6	4	81	2,70
	Inisiatif	1	8	8	12	1	86	2,86
<b>Skor Rata-rata Kinerja Pegawai</b>								<b>2,89</b>

Sumber : Hasil olah data kuisisioner pra-survey (2024)

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan secara keseluruhan memperoleh skor rata-rata sebesar 2,89 yang artinya kinerja karyawan mendapatkan skor rendah. Skor dibawah rata-rata yaitu dimensi kuantitas kerja dengan mendapatkan nilai sebesar

2,60, dimensi kerjasama mendapatkan nilai sebesar 2,70 dan dimensi inisiatif mendapatkan skor rata-rata 2,86.

Pendapat dari salah satu pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat para karyawan sering kali merasa terlalu banyak tugas yang diberikan kepada mereka dan kadang-kadang mengeluh tentang beban kerja tersebut. Penyebab utama dari rendahnya kinerja pegawai adalah kekurangan sumber daya manusia di beberapa bagian perusahaan, yang menyebabkan beban kerja semakin bertambah. Hal ini membuat karyawan kesulitan untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Selain itu, kurangnya kerjasama antar karyawan juga menjadi masalah. Namun, masalah kinerja karyawan adalah tantangan yang harus dihadapi oleh setiap organisasi.

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu keterampilan dan pengetahuan khusus, pengetahuan, desain pekerjaan, psikologis, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya manajemen, budaya organisasi, kepuasan kerja, iklim kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin pekerjaan Kasmir (2019:189). Dengan pernyataan berikut psikologis juga termasuk salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti faktor psikologis *organizational citizenship behavior* dan *self efficacy* juga termasuk faktor yang dapat berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai. Begitu juga dengan motivasi kerja seperti yang disebutkan oleh kasmir bahwa motivasi kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Peneliti melakukan pra-survey melalui kuisioner untuk memperkuat data dan penelitian yang mencakup dimensi dari berbagai variabel yang relevan. Berikut hasil pra-survey tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut pendapat Kasmir (2019:189-93). Kuisioner pra-survey ini dibagikan kepada 30 orang karyawan di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat. Berikut tabel 1.4 yang merupakan data tabel hasil perhitungan dari penyebaran kuisioner pra-survey.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang penting dalam organisasi di suatu pemerintah. Sehingga hal itu dapat mendorong perkembangan ilmu tentang bagaimana sumber daya manusia tersebut dapat mencapai suatu kondisi terbaik. Setiap organisasi pemerintahan dalam melibatkan proses kegiatan untuk mencapai tujuan yang diterapkan salah satunya membutuhkan sumber daya manusia yang aktif dalam proses kegiatan untuk mencapai

visi dan misi yang telah ditentukan. yang diperoleh peneliti untuk menentukan penyebab menurunnya kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat.

**Tabel 1. 4**  
**Hasil Pra-Survey Terkait Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat**

Variabel	Dimensi	Jawaban					Jumlah	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	<i>Altruism</i>	1	2	11	10	6	72	2,4
	<i>Conscientiouness</i>	2	7	6	12	3	83	2,76
	<i>Civic Virtue</i>	3	3	10	8	6	79	2,63
	<i>Courtesy</i>	1	5	7	8	9	71	2,36
	<i>Sportmanship</i>	1	5	9	10	5	77	2,56
<b>Skor Rata-rata <i>Organizational Citizenship Behavior</i></b>							<b>2,54</b>	
Kompetensi	Pengetahuan	4	14	9	3	0	109	3,63
	Keterampilan	6	16	7	1	0	117	3,9
	Sikap	5	20	4	1	0	119	3,96
<b>Skor Rata-rata Kompetensi</b>							<b>3,83</b>	
Lingkungan Kerja	Hubungan dengan rekan kerja	12	15	2	1	0	128	4,26
	Hubungan antar bawahan dengan pimpinan	11	15	3	1	0	126	4,2
	Fasilitas Kerja	10	13	4	2	1	119	3,96
<b>Skor Rata-rata Lingkungan Kerja</b>							<b>4,14</b>	
Motivasi Kerja	Kebutuhan Untuk Berprestasi	1	2	11	10	6	72	2,40
	Kebutuhan Memperluas Pergaulan	2	7	6	12	3	83	2,76
	Kebutuhan Untuk Menguasai Pekerjaan	3	3	9	4	11	73	2,43
<b>Skor Rata-rata Motivasi Kerja</b>							<b>2,53</b>	
<i>Self Efficacy</i>	<i>Level</i>	3	3	9	4	11	73	2,43
	<i>Stregth</i>	3	7	6	11	3	86	2,86
	<i>generality</i>	2	4	13	7	4	79	2,63
<b>Skor Rata-rata <i>Self Efficacy</i></b>							<b>2,68</b>	
Kepemimpinan	inovator	5	19	5	1	0	118	3,93
	Komunikator	9	20	1	0	0	128	4,26
	Motivator	10	17	3	0	0	127	4,23
	Kontroler	5	18	6	0	0	115	3,83
<b>Rata-rata Kepemimpinan</b>							<b>4,06</b>	
<b>Total = Nilai X Frekuensi</b>								
Rata-rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30 orang)								
Skor Rata-rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah Pernyataan								
Rata-rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30 orang)								

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

Sumber : Hasil olah data kuisioner prasurvey (2024)

Berdasarkan tabel 1.4 yang merupakan hasil kuisioner pra-survey dapat dilihat bahwa *organizational citizenship behavior*, *self efficacy* dan motivasi kerja di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat. Pada variabel *organizational citizenship behavior* memperoleh skor rata-rata 2,54. Kemudian untuk variabel *self efficacy* memperoleh skor rata-rata 2,86. Dan variabel motivasi kerja memperoleh skor 2.53 dimana ketiga variabel tersebut mendapat skor rata-rata terendah dari variabel lainnya. Hal ini menunjukkan bahawa ketiga variabel tersebut bermasalah yang menyebabkan turunnya kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat.

*Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku karyawan yang berkontribusi melebihi dari tuntutan tugas yang diberikan kepadanya atau dengan sebutan perilaku sukarela yang dilakukan oleh individu di dalam tempat kerja baik kepada rekan kerja atau kepada organisasi. Perilaku *organizational citizenship behavior* dapat tercermin melalui sikap mematuhi peraturan dan kebijakan di tempat bekerja, menjadi sukarelawan untuk tugas-tugas ekstra, menolong rekan kerja, melakukan tugas ekstra yang diberikan organisasi.

Kinerja karyawan berhubungan dengan sumber daya manusia, oleh Karena itu perilaku *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh pada kinerja pegawai, jika karyawan memiliki sikap dan perilaku yang baik maka mereka akan memiliki kinerja yang baik juga. *Organizational citizenship behavior* juga sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja karena jika tingkat kesadaran secara sukarela membantu di luar tanggung jawab rendah akan berpengaruh terhadap motivasi kerja yang rendah juga.

Jika *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* di tetapkan dan dijalankan dengan baik oleh semua anggota organisasi yang ada, maka dapat memberikan dampak yang positif bagi organisasi tersebut. Organ dalam Fory Armin (2018:76) menyebutkan ada 5 dimensi dalam

organizational citizenship behavior yaitu altruism, Conscientiousness, Sportsmanship, Courtesy, Civic Virtue. Berikut adalah hasil pra-survey yang diperoleh peneliti dengan tujuan untuk mengetahui organizational citizenship behavior pada pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat.

**Tabel 1.5**  
**Hasil Pra-Survey Organizational Citizenship Behavior di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat**

Variabel	Dimensi	Jawaban					Jumlah	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	<i>Altruism</i>	1	2	11	10	6	72	2,40
	<i>Conscientiousness</i>	2	7	6	12	3	83	2,76
	<i>Civic Virtue</i>	3	3	10	8	6	79	2,63
	<i>Courtesy</i>	1	5	7	8	9	71	2,36
	<i>Sportsmanship</i>	1	5	9	10	5	77	2,56
<b>Skor Rata-rata <i>Organizational Citizenship Behavior</i></b>								<b>2,54</b>

Sumber : Hasil Olah data kuisisioner pra-survey (2024)

Berdasarkan hasil pra-survey di tabel 1.5 *organizational citizenship behavior* memperoleh skor rata-rata sebesar 2,54. Skor yang memiliki nilai di bawah rata-rata adalah altruism memperoleh nilai 2,40 dan courtesy memperoleh nilai 2,36. Berdasarkan hasil wawancara dengan staf di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat mengatakan bahwa masih ada karyawan yang tidak sepenuhnya bersedia atau rela membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugas karena ego dan masalah pribadi (altruism), serta kurangnya kepekaan dalam mengingatkan satu sama lain dengan sopan (courtesy). Karena itu, tingkat perilaku kewargaan organisasional masih belum mencapai tingkat optimal, yang menunjukkan perlunya upaya untuk perbaikan.

Faktor yang bermasalah selanjutnya yaitu self efficacy. Self efficacy berkaitan dengan keyakinan individu terhadap kemampuan mereka untuk melakukan tugas sesuai dengan harapan. Orang dengan tingkat self efficacy yang tinggi cenderung yakin bahwa mereka mampu mencapai hasil kerja yang baik, baik itu dalam menyelesaikan tugas yang sulit maupun yang mudah. Sebaliknya, individu dengan self efficacy rendah cenderung kurang termotivasi dalam bekerja karena meragukan kemampuan mereka. Self efficacy dapat memotivasi seseorang untuk mencapai kinerja yang optimal. Menurut Halim et. al. (2019:25) self efficacy

yang rendah bisa merusak motivasi, menurunkan aspirasi, mengganggu kemampuan kognitif dan secara tidak langsung dapat merusak kesehatan fisik.

Self efficacy merupakan karakteristik personal yang membedakan setiap individu. Hal ini mendorong perubahan perilaku dalam menyelesaikan tugas, mendorong individu untuk menjadi lebih tekun dan konsisten dalam mencapai hasil terbaik sesuai dengan keyakinan terhadap kemampuan mereka. Dengan demikian, self efficacy memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sesuai dengan temuan dari hasil penelitian yang telah dilakukan. Ridho Pratomo (2022) yang mengatakan bahwa self efficacy berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Bandura (2009:42) menyebutkan terdapat 3 dimensi dari *self efficacy* yaitu *magnitude*, *generality*, dan *strength*. Ketiga dimensi ini bersama-sama membentuk pemahaman yang komprehensif mengenai *self efficacy* dan perannya dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berikut adalah hasil pra-survey yang diperoleh peneliti dengan tujuan untuk mengetahui self efficacy pada pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat.

**Tabel 1.1**  
**Hasil Pra Survey Self efficacy Pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat**

Variabel	Dimensi	Jawaban					Jumlah	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
<i>Self Efficacy</i>	<i>Magnitude</i>	3	3	9	4	11	73	2,43
	<i>Stregth</i>	3	7	6	11	3	86	2,86
	<i>generality</i>	2	4	13	7	4	79	2,63
Skor Rata-rata <i>Self Efficacy</i>								2,68

Sumber : hasil olah data kuisioner pra-survey (2024)

Berdasarkan data hasil pra-survey pada tabel 1.6 menunjukkan bahwa variabel *self efficacy* memiliki skor rata-rata sebesar 2,68 yang mana terdapat dua dimensi yang mendapat skor dibawah rata-rata terendah pada dimensi *magnitude* yaitu sebesar 2,43 dan dimensi *generality* yaitu sebesar 2,63 perolehan nilai tersebut selaras dengan hasil wawancara salah satu pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat bahwa masih terdapat karyawan yang kurang percaya diri dalam menangani tugas yang dianggap sulit, menyebabkan

mereka merasa terbebani oleh pekerjaan yang dianggap sulit tersebut. Hal tersebut termasuk pada dimensi magnitude.

Adapun dimensi generality disebabkan karena masih kurangnya sumber daya manusia yang memadai yang menyebabkan karyawan dituntut untuk memiliki keyakinan dalam menyesuaikan pekerjaan range luas dalam artian harus multitalent akan tetapi tidak semua karyawan memiliki keyakinan atas kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaannya di berbagai bidang khususnya bidang pekerjaan yang memiliki range luas tersebut.

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu motivasi kerja, motivasi berarti sebab atau dasar seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi sangat erat kaitannya dengan kinerja pegawai, karena dengan adanya motivasi memberikan gaya penggerak yang menciptakan keinginan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan berintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan, pentingnya motivasi karena hal-hal menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal.

Motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Menurut Robbins (2019:45) motivasi kerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu, jika untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya. Mc. Clelland (2018:162) menyebutkan 3 dimensi dari motivasi kerja yaitu kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan memperluas pergaulan, dan kebutuhan untuk menguasai suatu pekerjaan. Untuk mengetahui permasalahan mengenai Motivasi kerja dapat dilihat pada tabel 1.7 berikut:

**Tabel 1.2**  
**Hasil Pra Survey Motivasi Kerja di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan**  
**Provinsi Jawa Barat**

Variabel	Dimensi	Jawaban					Jumlah	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Motivasi Kerja	kebutuhan untuk berprestasi	1	2	11	10	6	72	2,40
	kebutuhan memperluas	2	7	6	12	3	83	2,76

Variabel	Dimensi	Jawaban					Jumlah	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
	pegaulan							
	kebutuhan untuk menguasai suatu pekerjaan	3	3	9	4	11	73	2,43
Skor Rata-rata Motivasi Kerja								2,53

Sumber : Hasil olah data Kuisioner pra-survey (2024)

Berdasarkan tabel 1.7 hasil pra-survey motivasi kerja memperoleh skor rata-rata sebesar 2,53. Dari ketiga dimensi tersebut yang mana terlihat dua dimensi dibawah skor rata-rata yaitu dimensi kebutuhan untuk berprestasi dengan skor rata-rata 2,40, dan dimensi kebutuhan untuk menguasai suatu pekerjaan yaitu dengan skor 2,43. Menurut hasil wawancara dengan salah satu pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat rendah nya variabel motivasi kerja dikarenakan pegawai masih kurang dalam keyakinan memotivasi dalam keyakinan menyelesaikan tugas dan keyakinan diri dapat menyelesaikan masalah dalam melakukan tugas yang dibebankan.

Motivasi kerja menjadi salah satu acuan pegawai dalam bekerja dengan motivasi mempunyai hubungan yang erat, karena motivasi memiliki dorongan atau penerak bagi seseorang untuk mendapatkan pencapaian yang diinginkan. Dengan adanya rasa motivasi yang tinggi pada diri pegawai maka hal tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena jika seseorang atau pegawai mempunyai motivasi yang tinggi maka kinerja pegawai akan meningkat dan tujuan suatu organisasi dengan mudah akan tercapai.

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan diatas dengan fenomena-fenomena yang terjadi serta teori dan beberapa hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya mengenai variabel-variabel yang bermasalah pada penelitian ini adalah *organizational citizenship behavior*, *self efficacy*, motivasi kerja dan kinerja pegawai. dimana kinerja pegawai masih tergolong rendah dan penyebab dari rendahnya kinerja pegawai tersebut diakibatkan karena *organizational citizenship*, *self efficacy* dan motivasi kerja yang rendah juga. Maka dari itu penemliti tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam dengan judul **“PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI DI DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PETERNAKAN PROVINSI JAWA BARAT”**

## 1.2 Identifikasi Masalah penelitian

Identifikasi masalah dan rumusan masalah adalah sebuah proses terpenting dalam penelitian. Identifikasi masalah bertujuan agar peneliti maupun pembaca mendapatkan sejumlah masalah yang berhubungan dengan judul penelitian. Sedangkan rumusan masalah adalah pertanyaan tentang permasalahan yang diangkat oleh peneliti yang mana pertanyaan tersebut mengarah kepada apa yang ingin di kaji dalam penelitian. Berdasarkan latar belakang penelitian, maka peneliti dapat mengidentifikasi dan merumuskan masalah-masalah yang akan dilakukan dalam penelitian ini.

### 1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka dapat disimpulkan identifikasi dan rumusan masalah penelitian sebagai berikut :

#### 1. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

- a. Kurangnya kesediaan dan kerelaan karyawan untuk membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan dikarenakan ego dan kepentingan pribadi.
- b. Kurangnya rasa peka karyawan untuk saling mengingatkan rekan kerjanya dalam menyelesaikan pekerjaan.

#### 2. *Self Efficacy*

- a. Kurangnya keyakinan karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dianggap sulit sehingga merasa terbebani oleh pekerjaan yang dianggap sulit.
- b. Kurangnya keyakinan karyawan atas kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan dikarenakan ego dan kepentingan pribadi.

#### 3. Motivasi Kerja

- a. Kurangnya usaha pegawai dalam mencapai prestasi tertingginya
- b. Kurangnya motivasi dalam menguasai suatu pekerjaan

#### 4. Kinerja karyawan

- a. Kuantitas kerja yang masih rendah dikarenakan karyawan merasa kesulitan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu selesai dengan waktu yang telah ditentukan.
- b. Kurangnya kerjasama antar karyawan untuk saling membantu dalam menyelesaikan tugas.

### 1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat
2. Bagaimana *Self Efficacy* pada pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat
3. Bagaimana Motivasi Kerja pada pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Barat
4. Bagaimana kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Barat
5. Seberapa besar pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan *self Efficacy* terhadap motivasi kerja di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat
6. Seberapa besar pengaruh *Organizational Citizenship behavior*, *Self Efficacy*, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa :

1. *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat.
2. *Self Efficacy* Pada pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat.
3. Motivasi Kerja pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat.
4. Kinerja Karyawan di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat.
5. Besarnya pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan *Self Efficacy* terhadap Motivasi Kerja di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat.
6. Besarnya pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan *Self Efficacy* terhadap Motivasi Kerja dan dampaknya pada kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat.

### 1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bukan hanya untuk peneliti saja, tetapi bagi semua pihak yang berhubungan dengan penelitian ini, juga diharapkan dapat berguna secara teoritis maupun praktis. Adapun kegunaan yang diharapkan peneliti sebagai berikut :

#### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Adapun kegunaan penelitian secara teoritis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan sebagai bahan pertimbangan ilmu pengetahuan khususnya bagi peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan kajian dalam pendalaman bagi peneliti selanjutnya mengenai pengaruh *organizational citizenship behavior*, *self efficacy* terhadap motivasi kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan.
3. Sebagai ilmu pengetahuan untuk kesesuaian antara teori dan praktik khususnya terkait dengan kinerja karyawan juga dengan faktor-faktor lain.
4. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan diskusi atau wacana ilmiah serta dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya.

#### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

1. Bagi peneliti
  - a. Melalui penelitian ini, peneliti dapat mengetahui dan memperoleh informasi secara langsung mengenai *organizational citizenship behavior*, *self efficacy* dan pengaruhnya terhadap motivasi kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat.
  - b. Peneliti diharapkan dapat menambah wawasan, pengalaman secara langsung dan dapat mengaplikasikan ilmu yang sudah didapat selama kuliah ke dalam dunia kerja untuk menghadapi permasalahan yang terjadi.
2. Bagi Intansi
  - a. Diharapkan perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya yang berguna untuk keberlangsungan jangka panjang.
  - b. Memberikan masukan informasi mengenai *organizational citizenship behavior*, *self efficacy*, motivasi kerja dan kinerja karyawan

- c. Diharapkan dapat berguna sebagai bahan pertimbangan oleh pimpinan perusahaan untuk mengembangkan dan mengevaluasi mengenai *organizational citizenship behavior*, *self efficacy*, motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi Pihak Lain
- a. Menjadi bahan atau referensi untuk mengetahui mengenai pengaruh *organizational citizenship behavior*, *self efficacy*, motivasi kerja dan dampaknya pada kinerja pegawai.
  - b. Memberikan bahan tambahan informasi mengenai *organizational citizenship behavior*, *self efficacy*, motivasi kerja dan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini dapat dijadikan informasi yang bermanfaat bagi pembaca dan perbandingan untuk peneliti yang akan melakukan penelitian pada bidang kajian yang sama.