

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia (SDM) memegang peran penting dalam menjalankan instansi pemerintahan ataupun operasional perusahaan. Individu yang berperan sebagai karyawan, buruh, atau pekerja merupakan elemen penting dalam menjalankan berbagai aktivitas. Meskipun teknologi canggih saat ini dapat menggantikan sebagian besar pekerjaan manusia, masih ada kegiatan yang memerlukan keterlibatan manusia dan tidak dapat sepenuhnya diotomatisasi (Fathurahman & Ahman, 2020). Oleh karena itu, pengelolaan dan pembinaan SDM menjadi aspek krusial untuk memastikan optimalitas kinerja dan pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Engko (2020) kinerja karyawan suatu organisasi mencerminkan keberhasilannya. SDM memiliki peranan penting serta aktif pada masing-masing organisasi sebagai perencana, pelaksana, serta penentu pencapaian tujuan organisasi. Pengembangan SDM, yang bisa menjadi fungsi utama ataupun fungsi mandiri dari departemen SDM, dilaksanakan dengan pelatihan serta pendidikan guna memberikan peningkatan kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja memerlukan manajemen SDM yang efektif. tidak hanya dalam operasional perusahaan tetapi juga dalam upaya penyelenggaraan pelayanan publik yang efektif. Salah satu pelayanan publik, yang menjadi fokus penelitian ini, adalah di sektor perhubungan.

Pelayanan publik di sektor perhubungan memiliki peran krusial dalam memastikan kelancaran transportasi dan mobilitas masyarakat. Dengan tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks dan dinamis, kinerja pegawai Dinas Perhubungan menjadi faktor penentu keberhasilan berbagai program dan proyek di bidang ini. Manajemen SDM yang terintegrasi dengan baik di Dinas Perhubungan (DISHUB) dapat membawa dampak positif yang signifikan. Pegawai dengan tingkat *locus of control* dan *self efficacy* optimal yang seimbang cenderung memberi kontribusi yang lebih baik kepada masyarakat.. Mereka dapat mengatasi tugas-tugas yang kompleks dan dinamis dengan lebih baik, sehingga meningkatkan keberhasilan berbagai program dan proyek di bidang perhubungan.

*Self efficacy*, sebagaimana dikemukakan oleh Bandura dalam Adinda (2022), yakni keyakinan seseorang kepada kemampuan mereka untuk memperoleh tujuan dan menyelesaikan pekerjaan. Dalam konteks kinerja pegawai, *self efficacy* mampu memberikan pengaruh yang signifikan. Tidak hanya tugas atau pekerjaan yang berdampak pada kontribusi *self efficacy*, tetapi juga bagaimana orang melihat, merasakan, berperilaku, dan memotivasi diri sendiri. (Engko, 2020)

Persepsi pribadi mengenai kemampuan diri ini memiliki peran signifikan dalam membentuk niat individu. *Self efficacy* yang tinggi bukan hanya memberikan kemampuan untuk bertahan dalam menghadapi kesulitan, tetapi juga memampukan individu untuk mengatasi hambatan atau persoalan yang mungkin muncul dalam mencapai tujuan. Pegawai dengan tingkat *self efficacy* yang tinggi akan lebih termotivasi dan berfokus pada mencapai hasil terbaik.

Selain *self efficacy*, *locus of control* merupakan komponen lain yang sangat penting pada menentukan kinerja karyawan. *Locus of control*, sebagaimana dijelaskan oleh Tirtayasa et al. (2021), mencerminkan pandangan dan keyakinan individu terhadap asal-usul peristiwa yang memengaruhi dirinya, apakah berasal dari keputusan dan tindakan pribadinya sendiri atau faktor eksternal.

Kontinuitas seseorang dapat terwujud ketika individu tersebut menggunakan *locus of control*. Karyawan dengan kontrol eksternal percaya bahwasanya hasil kerja mereka di luar kendali personal dan yakni kekuatan eksternal contohnya kesulitan tugas atau keberuntungan dapat memberi pengaruh hasil kerja mereka. Karyawan dengan kontrol internal, di sisi lain, percaya bahwa mereka lebih pribadi bisa memengaruhi hasil kerja mereka dengan kemampuan, keahlian, atau usaha yang mereka lakukan.

*Self efficacy* dan *locus of control*, menjadi aspek terpenting untuk menentukan tingkat usaha individu, dan perbedaan di antara keduanya berpotensi berdampak besar terhadap hasil kinerja saat bekerja. Pemahaman individu tentang kebermanfaatan pekerjaan yang mereka lakukan, yang dipengaruhi oleh persepsi mereka terhadap tujuan dan pencapaian perusahaan, menunjukkan kebutuhan akan penanaman dan peningkatan pengetahuan untuk menghasilkan karyawan dengan *locus of control* yang tinggi serta tingkat kemandirian yang tinggi (Nel et al., 2020). Hal ini bertujuan untuk mendorong kinerja karyawan secara menyeluruh.

Penelitian sebelumnya, Nazura, menemukan bahwa *self efficacy* dan *locus of control* meningkatkan kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) UP2D Riau (bagian pengatur distribusi). Penemuan ini mendukung penelitian ini. Dampak positif ini menunjukkan terdapat korelasi positif dari *self efficacy* serta *locus of*

*control*, yang berimplikasi kepada peningkatan kinerja karyawan (Nazura, 2020). Begitu juga dengan hasil penelitian peneliti terdahulu yang lain, sebagian besar menyatakan bahwa *self efficacy* dan *locus of control* berpengaruh pada kinerja pegawai.

Pengaruh *locus of control* dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan kota Mojokerto dikaji pada penelitian ini. Dengan memahami lebih dalam berbagai faktor psikologis ini, diharapkan dapat ditemukan strategi pengembangan SDM yang lebih tepat dan berfokus untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai, yang akan berdampak baik terhadap efisiensi dan efektivitas layanan publik di bidang perhubungan.

Landasan hukum juga menjadi bagian esensial dalam mendukung relevansi penelitian ini yakni Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik mendasari penerapan prinsip-prinsip kinerja yang tinggi dalam memberikan layanan kepada masyarakat (Sunyoto, 2020). Sementara itu, Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 1 Tahun 2020 mengenai Organisasi dan Tata Kerja Dinas Perhubungan menjadi acuan terkait struktur dan tata kelola organisasi yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai (Adinda, 2022).

Menurut penjelasan, peneliti ingin melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Self efficacy* dan *Locus of control* Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan (DISHUB) Kota Mojokerto”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Apakah *self efficacy* dan *locus of control* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan kota Mojokerto?

2. Apakah *self efficacy* dan *locus of control* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan kota Mojokerto?
3. Manakah dari *self efficacy* dan *locus of control* yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan kota Mojokerto?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Setelah masalah dirumuskan, tujuan penulisan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Mengetahui dan menganalisa pengaruh *self efficacy* dan *locus of control* secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan kota Mojokerto.
2. Mengetahui dan menganalisa pengaruh *self efficacy* dan *locus of control* secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan kota Mojokerto.
3. Mengetahui dan menganalisa salah satu dari *self efficacy* dan *locus of control* yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan kota Mojokerto.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Untuk mencapai tujuan penelitian, diharapkan temuan penelitian ini akan bermanfaat, diantaranya:

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

1. Diharapkan akan meningkatkan pengetahuan ilmiah di bidang manajemen sumber daya manusia tentang bagaimana *locus of control* dan *self efficacy* berpengaruh pada kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Mojokerto.

2. Dapat menjadi referensi penulisan tugas akhir kepada penulis lain yang ada hubungannya dengan *efek locus of control* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan dan pengembangannya.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

1. Bagi Penulis

Dapat memberikan peningkatan pemahaman serta pengalaman tentang *locus of control* dan *self efficacy* pada kinerja pegawai.

2. Bagi Pihak Instansi (Dinas Perhubungan)

Dapat menambah pengetahuan dan sumbangan ide tentang bagaimana *self efficacy* dan *locus of control* berdampak pada kinerja karyawan, dan memberi saran kepada organisasi dan pegawai bagaimana meningkatkan kinerja melalui pengembangan *self efficacy* dan *locus of control* pada diri mereka sendiri.

3. Bagi Peneliti Lain

Temuan penelitian ini mampu memberikan pembaca informasi tambahan serta berfungsi sebagai referensi untuk penelitian terkait lainnya.

#### **1.5 Batasan Penelitian**

Batasan penelitian mengatur luasnya masalah sehingga diskusi tidak terlalu luas. (Sugiyono, 2021). Batasan penelitian ini ditetapkan yaitu:

1. Lokasi Penelitian

Studi ini terbatas dari Dinas Perhubungan Kota Mojokerto, sehingga generalisasi hasil penelitian mungkin terbatas pada konteks organisasi

tersebut dan tidak dapat secara langsung diterapkan pada organisasi atau lingkungan kerja yang berbeda.

2. Keterbatasan Konsep *Self efficacy* dan *Locus of control*

Pengukuran *self efficacy* dan *locus of control* mungkin memiliki keterbatasan dalam menggambarkan dimensi yang lebih luas dari konsep-konsep ini. Selain itu, aspek-aspek tertentu dari *self efficacy* dan *locus of control* yang terkait dengan kinerja pegawai mungkin tidak tercakup sepenuhnya dalam penelitian ini. Dalam hal ini penggunaan indikator variabel *locus of control* hanya berkaitan terhadap dimensi internal *locus of control*.

3. Keterbatasan Waktu

Terbatasnya waktu yang tersedia untuk penelitian ini mungkin membatasi kedalaman analisis dan eksplorasi terhadap berbagai variabel penelitian.