

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut Kadarisman (2014) pemerintah Indonesia terus berupaya meningkatkan sumber daya manusia melalui berbagai program pendidikan formal, dan nonformal. Berdasarkan undang-undang nomor 20 tahun 2003 tentang pendidikan, seluruh warga negara Republik Indonesia mempunyai tanggung jawab untuk meningkatkan mutu pendidikan. Jika kita ada tekad dan niat tersebut, maka masa depan bangsa Indonesia dan rakyatnya tidak lagi hanya sekedar mimpi. Untuk mencapai tujuan nasional diperlukan aparatur negara yang setia dan taat kepada Pancasila dan UUD 1945, serta negara dan pemerintah yang bersatu, sehat, bermatahat, berdaya guna, dan bermutu. Kesadaran akan kewajiban sebagai pelayanan masyarakat, dan pegawai pemerintah akan menjadi sangat penting karena rendahnya kualitas pegawai negeri sipil tercermin dari tingginya pelanggaran yang dilakukan pegawai negeri sipil.

Menurut Anwar (2023) Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan agen perubahan dalam struktur pemerintah yang bertugas untuk memastikan bahwa program dan kebijakan pemerintah dapat diimplementasikan secara efektif. Selain itu karyawan harus direkrut, diseleksi, dilatih, dan dikelola. Setiap tugas membutuhkan pemikiran dan pemahaman tentang apa yang berhasil dan apa yang tidak berhasil. Penelitian dan pemahaman tentang metode yang efektif untuk menangani masalah ini menjadi dasar manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia harus beradaptasi dengan perubahan tenaga kerja, undang-undang, dan kebutuhan pemberi kerja. Hal ini terutama berlaku untuk manajemen yang beroperasi di seluruh dunia. Suatu proses yang membantu perusahaan menapai tujuan yang telah ditentukan dengan mengatasi berbagai masalah yang muncul dalam kegiatan bisnis dan karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus meningkatkan kualitas sumber daya manusianya di atas segalanya jika mereka ingin memahami pentingnya SDM di era global Fima (2024).

Menurut Hasibuan (2016) Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Meskipun suatu perusahaan memiliki sumber daya, peralatan, dan dana yang cukup, namun sumber daya manusia yang kompeten sangat dibutuhkan untuk kelancaran jalannya perusahaan. Dalam dunia usaha, kinerja karyawan yang tinggi sangat dibutuhkan untuk kemajuan suatu perusahaan, semakin tinggi kualitas karyawan maka semakin cepat pula perusahaan dapat mencapai tujuannya. Dengan kinerja karyawan yang optimal maka akan mendukung pelayanan publik yang efektif dan efisien. Untuk meningkatkan kinerja pemerintah daerah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Gumukmas Kabupaten Jember sangatlah penting. Ada tiga hal yang dapat meningkatkan kinerja yaitu *self efficacy*, *career development*, dan lingkungan kerja.

Karena persaingan yang ketat dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, banyak perusahaan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya Darmawa dan Muttaqin (2023). Perusahaan melakukan hal tersebut untuk membantu mencapai tujuan strategisnya. Persaingan yang ketat yang mendorong kemajuan teknologi dan ilmu pengetahuan serta munculnya era kebebasan bisnis menimbulkan sejumlah masalah.

Pertumbuhan perusahaan dipengaruhi oleh pencapaian tujuan, oleh karena itu, semakin baik kinerja pegawai, semakin mudah bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya, kinerja pegawai yang buruk akan menyulitkan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja karyawan berasal dari prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh pekerjaan yang mereka lakukan dalam periode waktu tertentu. Kinerja ini juga dipengaruhi oleh prinsip-prinsip atau standar tertentu dari perusahaan tempat mereka bekerja. Kinerja itu hal yang sangat penting bagi sebuah organisasi. Kinerja merupakan hasil dari perilaku kerja seorang pegawai yang dinyatakan dengan prestasi kerjanya pada waktu tertentu, tergantung dari peran pegawai tersebut dalam perusahaan, serta merupakan hasil dari usaha dan tindakan seseorang dalam keadaan tertentu. Karyawan harus menyelesaikan semua tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Untuk mencapai hal tersebut, semua pegawai harus memiliki keterampilan dan pengalaman yang diperlukan, serta motivasi yang kuat untuk meningkatkan semangat kerja. Kinerja itu ukuran seberapa baik seorang pegawai menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang di berikan oleh organisasi.

Menurut teori yang dijelaskan oleh Ardanti dan Rahardja (2017) karyawan yang memiliki rasa *self efficacy* yang baik mampu mencapai tujuan yang ditetapkan dengan percaya diri. Keyakinan ini tidak hanya memengaruhi motivasi mereka, tetapi juga memengaruhi kinerja mereka. Karyawan dengan keyakinan diri yang tinggi cenderung lebih proaktif, berani mengambil inisiatif, dan kuat dalam menghadapi tantangan untuk mencapai hasil yang optimal. Namun, karyawan yang memiliki tingkat *self efficacy* yang rendah mungkin merasa bahwa tujuan yang ditetapkan terlalu berat dan sulit dicapai. Perasaan ini dapat melemahkan motivasi dan menyebabkan individu putus asa dan tidak dapat mencapai tingkat kinerja yang diinginkan. Dalam situasi seperti ini, karyawan lebih cenderung menghindari masalah dan tidak melakukan upaya yang diperlukan. Pada akhirnya, hal ini akan menghambat kemajuan dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk membuat lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan *self efficacy* karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. *Self efficacy* dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja Mesriani dan Melissa (2024).

Selain *self efficacy*, *career development* atau pengembangan karir juga memiliki pengaruh terhadap kinerja. Menurut Kudsi et al. (2017) *career development* merupakan upaya yang dilakukan oleh seorang karyawan untuk terus meningkatkan kinerja dan memperoleh kompensasi yang sesuai, termasuk kemungkinan untuk mendapatkan promosi jabatan di perusahaan. Dalam proses ini, berbagai tindakan dilakukan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, seperti ikut serta dalam pelatihan, program pendidikan, dan pengalaman kerja. Dengan mengutamakan *career development* atau pengembangan karier, karyawan tidak hanya berupaya untuk memenuhi harapan perusahaan, tetapi juga untuk mencapai tujuan pribadi dan profesionalnya. Pemahaman akan pentingnya pengembangan karier dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, serta meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Perusahaan yang memberikan dukungan terhadap pengembangan karier karyawan juga cenderung menghasilkan karyawan yang lebih

berbakat dan loyal. Oleh karena itu, berinvestasi dalam pengembangan karier tidak hanya dapat menguntungkan karyawan itu sendiri, tetapi juga perusahaan itu sendiri, karena dapat meningkatkan produktivitas dan daya saing mereka di pasar. Berdasarkan pendapat diatas, *career development* itu proses perencanaan karir untuk meningkatkan status atau karir seseorang dalam suatu organisasi.

Lingkungan kerja yang kondusif juga menjadi faktor penting yang berperan dalam mendorong kinerja pegawai. Menurut Hamali (2016) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar seorang pekerja yang dapat mempengaruhi seberapa baik mereka melakukan pekerjaan mereka sesuai dengan tanggung jawab. Semua hal yang ada disekitar pekerja, termasuk hal-hal fisik, sosial, dan budaya yang dapat memengaruhi cara mereka melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja ini mencakup beberapa faktor -faktor seperti fasilitas tempat kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan budaya organisasi. Dengan lingkungan kerja yang mendukung, karyawan dapat menjadi lebih termotivasi dan lebih produktif, sehingga dapat meningkatkan kinerja secara menyeluruh.

Kantor Kecamatan Gumukmas yang terletak di Jember merupakan kantor yang sangat penting dalam kerangka pemerintahan daerah. Sebagai salah satu cabang pemerintahan daerah, kantor ini sangat penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat secara cepat dan bertanggung jawab. Kantor Kecamatan Gumukmas berfungsi sebagai pusat pemerintahan di tingkat Kecamatan dan bertanggung jawab dalam berbagai urusan pemerintahan, seperti memberikan pelayanan publik yang bermutu, mengelola sumber daya alam dan manusia, serta melaksanakan pembangunan masyarakat yang berkelanjutan. Mereka bertugas menerbitkan dokumen administrasi, menyelenggarakan program pembangunan, dan mendukung kegiatan masyarakat untuk meningkatkan kesejahteraan. Selain itu, Kantor ini aktif bekerja sama dengan berbagai pihak, baik kelompok masyarakat, perusahaan swasta, maupun instansi pemerintah lainnya. Diharapkan kerja sama ini akan meningkatkan sinergi untuk mencapai tujuan pembangunan daerah dan menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan ekonomi dan sosial di masyarakat.

Fenomena kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Gumukmas Jember dapat dianalisis dari dua perspektif yang saling melengkapi yaitu kinerja individu pegawai dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja individu pegawai mengacu pada hasil kerja individu yang berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi, yang mencerminkan seberapa efektif setiap pegawai melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan kinerja organisasi merupakan akumulasi hasil kerja seluruh karyawan yang mencerminkan efisiensi dan efektivitas organisasi dalam mencapai misinya. Kedua faktor ini saling berkaitan erat karena meskipun kinerja organisasi yang baik juga dapat menumbuhkan lingkungan yang mendorong karyawan untuk berkinerja lebih baik, kinerja individu yang baik juga berkontribusi terhadap kinerja organisasi.

Pada era saat ini, tuntutan profesional dan produktif pegawai di sektor pemerintahan semakin meningkat. Kantor Kecamatan sebagai bagian integral dari birokrasi pemerintahan memegang peranan strategis dalam memberikan pelayanan publik yang efisien dan bermutu. Namun, kinerja pegawai di sejumlah Kantor Kecamatan, termasuk di Kecamatan Gumukmas, terindikasi belum optimal. Berdasarkan pra penelitian yang dilakukan kepada 43 pegawai Kantor Kecamatan Gumukmas, sejumlah pegawai menunjukkan tingkat

motivasi kerja yang perlu ditingkatkan, keterbatasan kemampuan menyelesaikan tugas tepat waktu, dan kurangnya inisiatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Fenomena ini menimbulkan pertanyaan penting mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, seperti tingkat kepercayaan diri (*self efficacy*), kesempatan untuk mengembangkan karier (*career development*), dan kualitas lingkungan kerja yang tersedia. *Self efficacy* atau keyakinan pegawai terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan kinerja. Pegawai yang memiliki rasa percaya diri tinggi biasanya lebih mampu mengatasi hambatan dan menyelesaikan tugas dengan sukses. Di sisi lain, pengembangan karir yang tidak memadai dapat membuat karyawan kurang bersemangat untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Ketika karyawan merasa tidak ada peluang untuk maju atau mengembangkan keterampilan, mereka mungkin kehilangan semangat untuk bekerja keras. Selain itu, lingkungan kerja yang tidak mendukung baik secara fisik maupun sosial juga menjadi penghalang terciptanya suasana kerja yang nyaman dan produktif. Ruang kerja yang tidak mendukung, hubungan interpersonal yang buruk, dan kurangnya dukungan dari atasan dapat menghambat kinerja karyawan.

Berikut ini adalah pengukuran realisasi kinerja pegawai Kantor Kecamatan Gumukmas Kabupaten Jember sebagai berikut :

Tabel 1. 1 Data Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Gumukmas Kabupaten Jember Tahun 2021-2023

Tahun	Predikat	Pegawai
2021	- Sangat baik	30
	- Baik	
	- Cukup	
	- Kurang Baik	
	- Sangat Kurang	
2022	- Sangat Baik	28
	- Baik	
	- Cukup	
	- Kurang Baik	
	- Sangat Kurang	
2023	- Sangat Baik	30
	- Baik	
	- Cukup	
	- Kurang Baik	
	- Sangat Kurang	

Sumber data : Kecamatan Gumukmas 2021 – 2023

Berdasarkan data pada Tabel 1.1, Meskipun jumlah pegawai dapat berubah karena mutasi atau pensiun, kualitas kinerja karyawan lebih penting dari pada jumlah karyawan itu sendiri. Pada tahun 2021, ada 30 pegawai yang berhasil mendapatkan predikat baik, namun, pada tahun 2022 yang mendapatkan predikat kinerja baik menurun. Data tahun 2023 menunjukkan bahwa jumlah pegawai dengan nilai kinerja yang baik kembali meningkat menjadi 30 orang di wilayah Kantor Kecamatan Gumukmas. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas kinerja karyawan saat ini tetap positif meskipun jumlah

karyawan menurun pada tahun sebelumnya. Pegawai di Gumukmas tampaknya tidak mengalami kendala dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik. Namun, untuk mencapai tujuan wilayah Gumukmas, tantangan utama yang dihadapi adalah mempertahankan kinerja pegawai yang sudah baik dan berusaha meningkatkannya ke tingkat yang lebih tinggi. Pegawai yang disiplin dan memiliki kemampuan komunikasi yang baik sangat membantu perusahaan bersaing. Untuk mencapai tujuan perusahaan, diperlukan strategi yang efektif untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan secara keseluruhan. Perlu diingat bahwa tidak semua pegawai menunjukkan antusiasme yang sama terhadap tugas tertentu. Beberapa di antara mereka masih belum mencapai hasil maksimal dalam pekerjaan, yang dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan strategi yang efektif untuk meningkatkan motivasi dan kinerja seluruh karyawan agar dapat mencapai hasil yang diharapkan. Data diatas merupakan penilaian kinerja ASN, sedangkan yang non ASN tidak ada alat ukur atau system untuk menilai kinerja mereka.

Tabel 1. 2 Data Pendidikan dan Pelatihan Pegawai ASN dan Non-ASN Kecamatan Gumukmas Kabupaten Jember Tahun 2021 - 2023

Tahun	Jenis Pelatihan	Status Peserta	Jumlah Peserta	Materi	Dampak Pelatihan
2021	Workshop Teknologi Informasi	ASN & Non-ASN	40	Penggunaan aplikasi e-Gov dan pengolahan data	Implementasi e-government meningkat hasil 30%
	Pelatihan Keuangan Daerah	ASN	28	Akuntansi dasar, pelaporan keuangan	Akurasi laporan keuangan meningkat signifikan.
2022	Pelatihan Teknik Komunikasi	Non-ASN	10	Komunikasi interpersonal, etika pelayanan	Interaksi Masyarakat dan staf lebih efisien.
	Pelatihan Kepemimpinan Dasar	ASN	30	Pengambilan Keputusan, manajemen tim	Efektivitas kerja tim meningkat.
2023	Pelatihan Keahlian Teknis	Non-ASN	13	Operasional peralatan kantor	Produktivitas kerja meningkat dalam tugas teknis.

Sumber data : Kecamatan Gumukmas 2021 -2023

Berdasarkan tabel 1.2 kantor Kecamatan Gumukmas telah merancang program pendidikan dan pelatihan komprehensif (Diklat) untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM), baik untuk ASN maupun non-ASN. Program ini mencakup berbagai aspek pelatihan mulai dari aspek teknis, administratif, keuangan, dan teknologi hingga pengembangan soft skills. Untuk ASN, pelatihan lebih difokuskan pada aspek kebijakan pemerintah, kepemimpinan, dan pengelolaan keuangan daerah, sedangkan untuk non-ASN lebih difokuskan pada pelatihan operasional dan teknis yang mendukung pekerjaan administratif dan pelayanan langsung kepada masyarakat. Melalui pelatihan administratif, efisiensi pengelolaan dokumen meningkat, yang berdampak langsung pada peningkatan kualitas pelayanan publik. Selain itu, workshop IT telah membantu memfasilitasi transisi ke sistem layanan berbasis digital, sehingga masyarakat dapat mengakses layanan dengan lebih mudah. Program pelatihan kepemimpinan dan komunikasi juga terbukti meningkatkan efektivitas koordinasi kerja dan meningkatkan kualitas interaksi dengan masyarakat. Data ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan memegang peranan penting dalam mendukung peningkatan pelayanan publik, dan oleh karena itu penelitian lebih lanjut dapat diarahkan untuk mengevaluasi efektivitas pelatihan atau mengidentifikasi kebutuhan pelatihan tambahan.

Berdasarkan pemaparan tersebut terdapat gap riset penelitian yang dilakukan oleh Saputra et al. (2021), menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan *self efficacy* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Rozy (2021), menyatakan *career development* atau pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Indriyani et al. (2023), menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Kinerja pegawai menentukan efisiensi suatu organisasi, termasuk pemerintahan. Di Kantor Kecamatan Gumukmas, Jember, karyawan menghadapi banyak tantangan yang memerlukan bantuan dari berbagai pihak agar mereka dapat melakukan pekerjaan mereka dengan maksimal. *Self-efficacy* atau keyakinan seseorang terhadap kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan meningkatkan motivasi dan kinerja. Tiga elemen penting ini dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam situasi ini. Tingkat *self-efficacy* yang tinggi membuat karyawan lebih proaktif dan tahan terhadap masalah di tempat kerja. Selain itu, penelitian Anjani (2020) menemukan bahwa dukungan pengembangan karir yang baik, yang mencakup kesempatan untuk maju dan pelatihan, dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang sehat, yang meliputi hubungan antar rekan kerja dan dorongan dari atasan. Dengan meningkatkan kebahagiaan kerja, lingkungan kerja yang positif juga dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Fokus dari penelitian ini untuk menentukan pengaruh ketiga komponen ini, yaitu *self-efficacy*, *career development*, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Gumukmas. Dengan mengetahui hubungannya, diharapkan dapat dibuat saran yang bermanfaat untuk meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan publik.

Berikut ini adalah masalah pokok penelitian utama yang akan dibahas berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya:

1. Apakah *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Gumukmas Jember ?
2. Apakah *career development* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Gumukmas Jember ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Gumukmas Jember ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan ruang lingkup permasalahan yang telah dirumuskan tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Gumukmas Jember.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *career development* terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Gumukmas Jember.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Gumukmas Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak, diantaranya :

1. Bagi Kantor Kecamatan Gumukmas Jember

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat dan informasi bagi Kantor Kecamatan Gumukmas Jember berupa ide dan masukan bagi pengembangan sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan *self efficacy*, *career development*, dan lingkungan kerja.
2. Bagi Akademisi

Dengan mengidentifikasi unsur-unsur yang memengaruhi kinerja karyawan, temuan penelitian ini seharusnya menjadi sumber informasi berharga yang memperluas dan menambah wawasan di bidang akademis, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.
3. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan landasan untuk mendalami teori yang diperoleh dari Universitas Muhammadiyah Jember, dan dengan dilaksanakannya penelitian ini akan menambah kemampuan metodologis penulis mulai dari perancangan penelitian sampai dengan pengumpulan dan analisis data, serta memperoleh gambaran tentang hubungan antara kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Gumukmas Jember dengan permasalahan yang timbul dalam internal suatu instansi.