

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Manajemen merupakan suatu proses yang dilakukan organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki organisasi. Menurut Robbins dan Coulter (2002), manajemen merupakan suatu proses pelaksanaan koordinasi terhadap berbagai kegiatan pekerjaan secara efektif dan efisien dengan dan/atau melalui orang lain. Berdasarkan pengertian tersebut, manajemen dapat dipahami sebagai proses pengelolaan berbagai sumber daya organisasi secara sistematis agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Dalam suatu organisasi, seluruh sumber daya yang dimiliki perlu dikelola dengan baik, terutama sumber daya manusia sebagai faktor utama yang menjalankan seluruh aktivitas organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting bagi organisasi, baik organisasi sektor swasta maupun sektor publik.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting yang dimiliki organisasi karena berperan langsung dalam menjalankan aktivitas organisasi dan menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Agar sumber daya manusia dapat dikelola secara optimal, organisasi memerlukan manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu mengatur dan mengembangkan kemampuan pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi. Menurut Sinambela (2018), manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan pengelolaan

sumber daya manusia sebagai aset utama organisasi dengan menerapkan fungsi manajemen dan fungsi operasional sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, organisasi dapat meningkatkan kemampuan pegawai, menciptakan produktivitas kerja yang optimal, serta mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Dalam organisasi sektor publik, pengelolaan sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung keberhasilan pelayanan dan pelaksanaan program organisasi. Organisasi sektor publik dituntut untuk memiliki pegawai yang mampu bekerja secara profesional, bertanggung jawab, serta memiliki komitmen terhadap organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Tinggi rendahnya kinerja pegawai akan memengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pegawai dengan kinerja yang baik akan mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif, efisien, dan sesuai dengan target organisasi. Sebaliknya, rendahnya kinerja pegawai dapat menghambat

pelaksanaan program organisasi dan menurunkan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai adalah efikasi diri (*self efficacy*). Menurut Bandura (1997), efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Pegawai yang memiliki efikasi diri tinggi cenderung lebih yakin dalam menghadapi tugas, mampu mempertahankan usaha ketika mengalami hambatan, serta tidak mudah menyerah dalam menyelesaikan pekerjaan. Keyakinan terhadap kemampuan diri tersebut dapat mendorong pegawai untuk melaksanakan tugas secara lebih optimal sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik. Sebaliknya, pegawai dengan efikasi diri yang rendah cenderung kurang yakin terhadap kemampuannya dalam menghadapi tugas dan hambatan pekerjaan.

Selain efikasi diri, keterikatan pegawai (*employee engagement*) juga merupakan faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Menurut Schaufeli dan Bakker (2004), keterikatan pegawai merupakan kondisi psikologis positif yang berkaitan dengan pekerjaan dan ditandai oleh *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (keterlibatan penuh dalam pekerjaan). Pegawai yang memiliki keterikatan tinggi akan menunjukkan energi dan semangat dalam bekerja, memiliki antusiasme serta rasa bangga terhadap pekerjaannya, dan mampu berkonsentrasi secara penuh dalam menyelesaikan tugas. Kondisi tersebut dapat mendorong pegawai untuk memberikan usaha yang lebih optimal

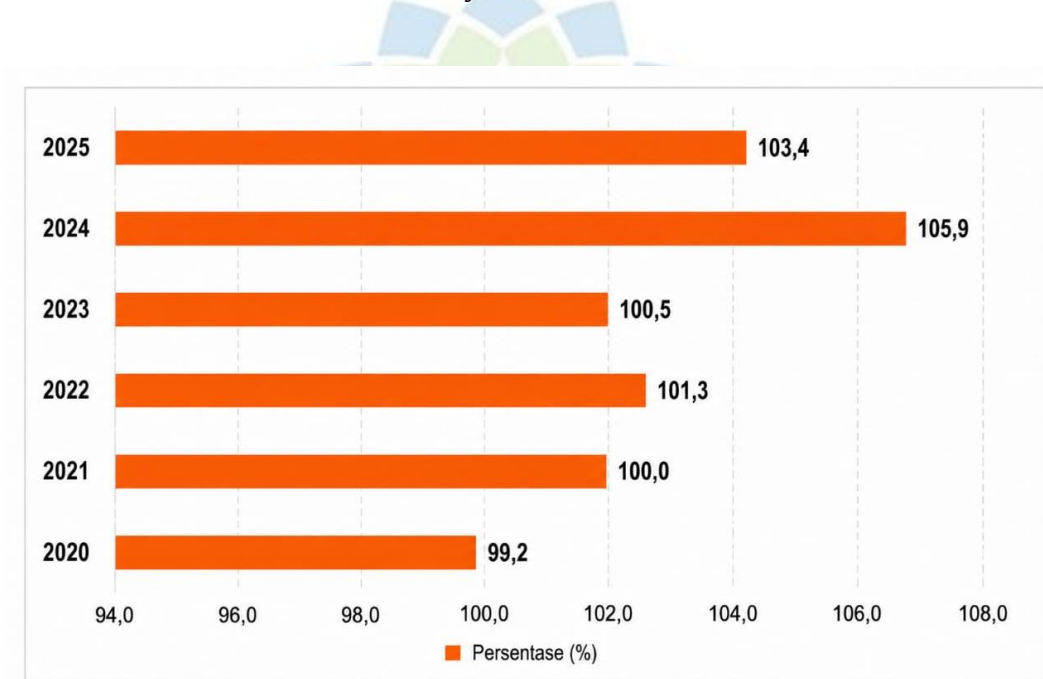
dalam melaksanakan pekerjaan sehingga mendukung pencapaian kinerja yang baik.

Faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai adalah persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*). Persepsi dukungan organisasi merupakan konsep psikologis yang menjelaskan bagaimana pegawai menilai sejauh mana organisasi mereka menghargai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Eisenberger et al, 1986). Persepsi dukungan organisasi merupakan keyakinan pegawai mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi yang diberikan dan peduli terhadap kesejahteraan pegawai. Persepsi dukungan organisasi dapat tercermin melalui keadilan yang diberikan organisasi, dukungan atasan, penghargaan terhadap kontribusi pegawai, serta kondisi kerja yang mendukung. Ketika pegawai merasa bahwa kontribusi dan kesejahteraannya diperhatikan oleh organisasi, pegawai dapat memiliki persepsi yang lebih positif terhadap organisasi dan terdorong untuk memberikan kontribusi dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya, rendahnya persepsi terhadap dukungan organisasi dapat menyebabkan pegawai merasa kurang diperhatikan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Penelitian ini dilakukan pada Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Jawa Barat yang merupakan instansi pemerintah di bawah Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia yang bergerak di bidang konservasi sumber daya alam. BBKSDA Jawa Barat memiliki tugas dalam pengelolaan kawasan konservasi, perlindungan tumbuhan dan satwa liar, serta pelestarian ekosistem sumber daya alam di wilayah Jawa Barat. Dalam

menjalankan tugas dan fungsinya, BBKSDA Jawa Barat membutuhkan pegawai yang memiliki kemampuan kerja, rasa tanggung jawab, serta keterikatan kerja yang tinggi agar program dan kegiatan konservasi dapat berjalan secara efektif dan optimal. Oleh karena itu, kualitas kinerja pegawai menjadi salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan organisasi dalam mendukung keberhasilan pelaksanaan program konservasi sumber daya alam.

Peneliti memperoleh data persentase capaian indikator kinerja nilai SAKIP Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Jawa Barat tahun 2020–2025:



**Gambar 1.1**

**Persentase Capaian Indikator Kinerja Nilai SAKIP tahun 2020–2025**

Sumber: Laporan Kinerja Tahun 2025 Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Jawa Barat.

Berdasarkan data tersebut, capaian indikator kinerja BBKSDA Jawa Barat mengalami fluktuasi pada setiap tahunnya. Pada tahun 2020 capaian kinerja berada pada angka 99,7%, kemudian meningkat pada tahun 2021 menjadi 100,0% dan tahun 2022 sebesar 101,3%. Selanjutnya pada tahun 2023 capaian kinerja mengalami penurunan menjadi 100,5%, kemudian meningkat kembali pada tahun 2024 menjadi 105,9%, dan kembali mengalami penurunan pada tahun 2025 menjadi 103,4%. Fluktuasi capaian kinerja tersebut menunjukkan bahwa kinerja organisasi masih mengalami ketidakstabilan sehingga perlu diperhatikan faktor-faktor yang dapat memengaruhi kualitas kinerja pegawai sebagai pelaksana utama program organisasi.

Selain itu, terdapat fenomena masalah yang berkaitan dengan efikasi diri, keterikatan pegawai, dan persepsi dukungan organisasi pada Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Jawa Barat. Hal tersebut diketahui peneliti ketika melakukan pra-survei terhadap pegawai BBKSDA Jawa Barat. Pra-survei dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 5 pegawai dengan tujuan untuk mengetahui kondisi awal yang berkaitan dengan efikasi diri, keterikatan pegawai, dan persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai. Berikut merupakan hasil pra-survei pada pegawai BBKSDA Jawa Barat.

Hasil pra-survei menunjukkan bahwa sejumlah 4 pegawai menyatakan yakin dapat menyelesaikan tugas kerja yang diberikan, sementara 1 pegawai menyatakan tidak. Seluruh responden menyatakan pernah merasa kesulitan ketika menghadapi pekerjaan yang menantang. Sejumlah 5 pegawai

menyatakan tetap berusaha ketika mengalami kegagalan dalam pekerjaan. Selain itu, seluruh responden juga menyatakan pernah merasa ragu terhadap kemampuan diri dalam bekerja. Sejumlah 5 pegawai menyatakan mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa bergantung pada orang lain.

Pada aspek keterikatan pegawai, sejumlah 4 pegawai menyatakan merasa bersemangat saat bekerja setiap hari, sementara 1 pegawai menyatakan tidak. Sejumlah 5 pegawai menyatakan bangga menjadi bagian dari organisasi serta merasa pekerjaan yang dilakukan memiliki makna. Akan tetapi, sejumlah 4 pegawai menyatakan sering merasa tidak fokus saat bekerja, sementara hanya 1 pegawai yang menyatakan tidak.

Selanjutnya, pada aspek persepsi dukungan organisasi, sejumlah 5 pegawai menyatakan organisasi telah memberikan dukungan yang cukup dalam pekerjaan. Sejumlah 4 pegawai menyatakan atasan memberikan bantuan saat mengalami kesulitan kerja, sementara 1 pegawai menyatakan tidak. Sejumlah 5 pegawai menyatakan organisasi menghargai kontribusi pegawai. Akan tetapi, terdapat 1 pegawai yang menyatakan fasilitas kerja belum memadai dan 1 pegawai menyatakan belum merasa diperlakukan secara adil oleh organisasi.

Hubungan antara efikasi diri, keterikatan pegawai, persepsi dukungan organisasi, dan kinerja pegawai telah menjadi fokus dalam berbagai penelitian sebelumnya. Akan tetapi, hasil penelitian terdahulu masih menunjukkan temuan yang beragam dan tidak konsisten. Pada variabel efikasi diri, penelitian yang dilakukan oleh Rachmawati, Rayekti, dan Wiyono (2024) menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada

BLPT Yogyakarta. Hasil serupa juga ditemukan oleh Yerini, Lianto, dan Arestia (2025) yang menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, hasil berbeda ditemukan oleh Achmadi, Sumail, dan Heslina (2024) yang menyatakan bahwa efikasi diri tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara langsung. Penelitian Putri, Setyorini, dan Indriasari (2025) juga menunjukkan bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pada variabel keterikatan pegawai, penelitian Kosim et al. (2023) menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa juga ditemukan oleh Amalia, Cattleyana, dan Hurotul'Aini (2025) yang menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, hasil penelitian yang berbeda ditemukan oleh Nikmah dan Budiono (2024) yang menunjukkan bahwa *employee engagement* tidak berpengaruh langsung signifikan terhadap *employee performance* pada karyawan Bank Mandiri CCO Surabaya. Penelitian Pujangga, Ardi, dan Sunarjo (2025) juga menunjukkan bahwa *employee engagement* tidak berpengaruh terhadap *employee performance* pada Lembaga Swadaya Masyarakat Female Plus di Bandung.

Pada variabel persepsi dukungan organisasi, penelitian Kurniawan, Praningrum, dan Dharmayana (2022) menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah. Penelitian Fajri, Sanusi, dan Imron (2024) juga menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian Nasution dan Karneli (2023) menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Akan tetapi, hasil penelitian yang berbeda ditemukan oleh Amin, Rusmita, dan Wilian (2022) yang menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Shabira dan Hasan (2026) juga menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Rosid, Muzdalifah, dan Qurratu'aini (2024) menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Beragamnya hasil penelitian terdahulu tersebut menunjukkan masih adanya inkonsistensi hasil penelitian mengenai pengaruh efikasi diri, keterikatan pegawai, dan persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai. Selain itu, berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu, peneliti menemukan bahwa penelitian yang menguji ketiga variabel tersebut secara simultan terhadap kinerja pegawai masih relatif terbatas dan dilakukan pada objek penelitian yang berbeda-beda. Sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada perusahaan swasta, rumah sakit, maupun instansi pemerintahan tertentu, sedangkan penelitian pada organisasi sektor publik di bidang konservasi sumber daya alam masih jarang ditemukan. Perbedaan objek dan karakteristik organisasi tersebut memungkinkan munculnya hasil penelitian yang berbeda.

Berdasarkan penjelasan-penjelasan yang telah diuraikan serta permasalahan-permasalahan yang ada pada BBKSDA Jawa Barat, peneliti bermaksud untuk mendalami topik dan meneliti lebih lanjut mengenai “Pengaruh Efikasi Diri, Keterikatan Pegawai dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Jawa Barat.”

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Terdapat *research gap* pada penelitian-penelitian terdahulu terkait pengaruh efikasi diri, keterikatan pegawai, dan persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai, di mana hasil penelitian menunjukkan temuan yang belum konsisten.
2. Kinerja pegawai pada Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam (BBKSDA) Jawa Barat menunjukkan kondisi yang fluktuatif berdasarkan capaian indikator kinerja SAKIP tahun 2020–2025, sehingga mengindikasikan adanya ketidakstabilan dalam pencapaian kinerja organisasi.
3. Terdapat indikasi permasalahan pada aspek efikasi diri pegawai, ditunjukkan dengan masih adanya pegawai yang merasa ragu terhadap kemampuan diri serta mengalami kesulitan dalam menghadapi pekerjaan yang menantang berdasarkan hasil pra-survei.

4. Terdapat indikasi permasalahan pada keterikatan pegawai, di mana sebagian pegawai masih mengalami penurunan fokus kerja dan tidak selalu menunjukkan tingkat antusiasme yang konsisten dalam bekerja.
5. Terdapat indikasi permasalahan pada persepsi dukungan organisasi, yang ditunjukkan dengan masih adanya pegawai yang merasa fasilitas kerja belum memadai serta persepsi terkait keadilan perlakuan organisasi yang belum sepenuhnya optimal.

### **C. Batasan Masalah**

Agar penelitian ini lebih terarah, sistematis, dan tidak menyimpang dari tujuan yang telah ditetapkan, maka peneliti menetapkan batasan masalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini berfokus pada pegawai Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam (BBKSDA) Jawa Barat sebagai objek penelitian.
2. Penelitian ini membatasi variabel independen pada tiga faktor utama, yaitu efikasi diri, keterikatan pegawai, dan persepsi dukungan organisasi. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai.
3. Penelitian ini hanya mengkaji pengaruh langsung antara variabel efikasi diri, keterikatan pegawai, dan persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai, tanpa menambahkan variabel lain di luar model penelitian.
4. Penelitian ini dilakukan berdasarkan kondisi dan data yang diperoleh pada tahun penelitian (2026) di lingkungan BBKSDA Jawa Barat.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan-penjelasan sebelumnya, peneliti menentukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam (BBKSDA) Jawa Barat?
2. Bagaimana pengaruh keterikatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam (BBKSDA) Jawa Barat?
3. Bagaimana pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam (BBKSDA) Jawa Barat?
4. Bagaimana pengaruh efikasi diri, keterikatan pegawai, dan persepsi dukungan organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam (BBKSDA) Jawa Barat?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam (BBKSDA) Jawa Barat.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keterikatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam (BBKSDA) Jawa Barat.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam (BBKSDA) Jawa Barat.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh efikasi diri, keterikatan pegawai, dan persepsi dukungan organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam (BBKSDA) Jawa Barat.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna baik bagi peneliti, universitas, maupun instansi.

##### **1. Bagi Peneliti**

Penelitian ini diharapkan bisa meningkatkan serta mengembangkan wawasan serta pemahaman yang lebih mendalam mengenai efikasi diri, keterikatan pegawai, persepsi dukungan organisasi, dan kinerja pegawai.

##### **2. Bagi Universitas**

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi sumber pengetahuan, referensi, dan informasi mengenai pengaruh efikasi diri, keterikatan pegawai, dan persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai.

##### **3. Bagi Instansi (BBKSDA Jawa Barat)**

Diharapkan penelitian ini bisa dijadikan bahan pertimbangan atau sumbangsih pemikiran mengenai efikasi diri, keterikatan pegawai, persepsi dukungan organisasi, dan kinerja pegawai dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia di lingkungan kerja.



| Tahapan Penelitian | 2025     | 2026    |          |       |       |     |      |      |         |
|--------------------|----------|---------|----------|-------|-------|-----|------|------|---------|
|                    | Desember | Januari | Februari | Maret | April | Mei | Juni | Juli | Agustus |
| Sidang Skripsi     |          |         |          |       |       |     |      |      |         |

## H. Sistematikan Penulisan Sripsi

### 1. BAB I – Pendahuluan

Menjelaskan latar belakang, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, jadwal penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

### 2. BAB II – Tinjauan Pustaka:

Memuat kajian teori yang relevan, hasil penelitian terdahulu, kerangka berpikir, dan hipotesis penelitian.

### 3. BAB III – Metodologi Penelitian

Menjelaskan jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, serta teknik analisis data.

### 4. BAB IV – Hasil Penelitian dan Pembahasan

Menyajikan hasil pengolahan data, pengujian hipotesis, dan interpretasi hasil sesuai dengan tujuan penelitian.

### 5. BAB V – Penutup

Menyimpulkan hasil penelitian dan memberikan saran yang relevan secara teoritis maupun praktis.