

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Untuk mendukung terwujudnya misi reformasi birokrasi dari Kemenpan Reformasi Birokrasi yang salah satunya menyempurnakan perundang-undangan dalam rangka melakukan penataan dan penguatan organisasi, tatalaksana, manajemen sumber daya manusia aparatur, pengawasan, akuntabilitas, kualitas pelayanan publik, *mind set* dan *culture set*, maka yang sangat dibutuhkan untuk mendukung hal tersebut adalah bagaimana insan didalam organisasi tersebut dapat ikut andil mengambil peran turut berkecimpung dalam ranah pelaksanaan pemerintahan. Dengan

demikian, bagaimana seorang pimpinan di sebuah organisasi dapat memfokuskan dirinya dalam hal meningkatkan keterikatan kerja pegawai sehingga dapat memberikan umpan balik untuk menumbuhkan semangat kerja pegawai terlibat untuk tim yang lebih baik dan meningkatkan kinerja organisasi sehingga nanti pada akhirnya akan dapat menciptakan *Subjective Occupational Succes* pada para pegawainya.

Grebner dkk (2008) mendefinisikan *Subjective Occupational Succes* sebagai peristiwa kerja yang positif dan bermakna yang berhubungan dengan pekerjaan dan perilaku kerja individu dan penting bagi individu untuk mencapai tujuan subjektif atau kemajuan tujuan yang masuk akal. Manz dan Leher (2004) juga mendefinisikan bahwa *Subjective Occupational Succes* merupakan konstituen utama dari *self-leadership*. *Subjective Occupational Succes* merupakan konstituen utama dari model sumber daya kesuksesan. Untuk memberikan arti dari sebuah "keberhasilan" kepada sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan positif yang bermakna, pada individu menggunakan nilai-nilai pribadi Dyke dan Murphy (2006)

Grebner dkk (2008) mengonsepan sebuah pengalaman sukses yang berhubungan dengan pekerjaan subjektif, seperti pencapaian tujuan subjektif dan dirasakan umpan balik positif, sebagai sumber daya dalam proses meminimalisir stres kerja untuk kesejahteraan dan kesehatan.

Ada beberapa pandangan tentang pentingnya *Subjective Occupational Success*. Pertama, *Subjective Occupational Success* merupakan kebutuhan intrinsik dari sebuah kesuksesan, dalam hal membuat kemajuan menuju

tujuan pribadi, mencapai tugas dan tujuan karir, tujuan sosial, dan menerima penghargaan dari orang lain merupakan kebutuhan intrinsik dasar Epstein, S., (1973). Kedua, *Subjective Occupational Success* mengarah kepada hal positif dan mempengaruhi emosi seperti kesenangan, kebahagiaan, kepuasan, kebanggaan, dan sukacita yang memperluas dan membangun teori emosi positif Cohn dkk (2009). Ketiga, *Subjective Occupational Success* membantu dalam menghasilkan atau melindungi sumber daya lainnya, memperluas dan membangun teori emosi positif Fredrickson, (1998). Selain itu, *Subjective Occupational Success* dapat menjadi sumber informasi lainnya seperti keyakinan tentang kemampuan sendiri untuk dapat memecahkan masalah dan untuk menghasilkan tingkat kinerja yang diinginkan atau efikasi diri Bandura, (1982). Keempat, *Subjective Occupational Success* dapat mempromosikan pengembangan pembelajaran dan kepribadian. Seperti pencapaian tujuan dan umpan balik positif oleh orang lain dapat mempromosikan kesempatan pembelajaran pegawai Frese dan Zapf (1994)

Sebaliknya, masalah yang akan muncul jika *Subjective Occupational Success* tidak tercapai akan berkaitan dengan pekerjaan yang tidak terselesaikan dan tujuan kerja tidak tercapai dapat menyebabkan perasaan seperti kekhawatiran, suka merenung sehingga tujuan dari kesuksesan organisasi dan kesuksesan karir tidak dapat di capai Brosschot dkk (2005)

Fenomena yang tampak pada instansi pemerintahan adalah masih tampaknya Aparatur Sipil Negara yang tidak dapat mencapai kesuksesan karirnya dengan baik karena rasa efikasi dirinya terhadap pekerjaan tersebut masih rendah. Seperti kurangnya rasa percaya diri untuk mencapai

kesuksesan karir yang ditandai dengan enggan menerima tantangan pekerjaan dari atasan, kurangnya rasa empati untuk turut membantu mengembangkan karir kepada rekan kerja, kurang berinovasi dalam menciptakan langkah-langkah untuk menunjang karirnya.

Berdasarkan fenomena diatas, untuk mengetahui bagaimana kondisi dilapangan mengenai *Subjective Occupational Succes* pegawai, dilakukan pra-survey dengan menyebarkan kusioner kepada 15 orang pegawai. Hasil perolehan kusioner tersebut dapat dilihat pada tabel 1.1 :

NO	PERNYATAAN	JAWABAN (%)	
		Ya	Tidak
A.	<i>Goal attainment</i>	Ya	Tidak
1	Saya dapat menyelesaikan tugas-tugas saya	100	0
2	Saya dapat mencapai hasil yang baik	73	27
3	Saya dapat mencapai tujuan	67	33
B.	<i>Pro-social success</i>	Ya	Tidak
1	Saya dapat menyelesaikan konflik	67	33
2	Saya mendorong kepercayaan diri orang lain	40	60
3	Saya membantu orang lain untuk sukses	60	40
4	Saya memberikan saran kepada orang lain	67	33
5	Saya membantu mengembangkan orang lain	47	53
6	Saya dapat memotivasi lainnya	60	40
C.	<i>Positive feedback</i>	Ya	Tidak

1	Saya menerima umpan balik positif dari atasan saya	73	27
2	Saya menerima umpan balik positif dari rekan kerja	60	40
3	Saya menerima umpan balik positif dari bawahan	67	33
D.	<i>Career success</i>	Ya	Tidak
1	Saya membuat kontrak kerja yang sangat berguna	53	47
2	Saya membuat beberapa langkah karier yang baik	47	53
3	Saya proaktif dalam memperoleh pekerjaan baru	73	27
4	Saya mendapat promosi pekerjaan	87	13
	Jumlah	65,07	34,93

Sumber : Hasil Olah Data Kusioner Sementara (2019)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa kondisi *Subjective Occupational Success* pegawai secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat banyak pegawai yang memberikan jawaban ya sebanyak 65.07%, dan sebanyak 34,93 % yang memberikan jawaban tidak. Dengan begitu dapat dilihat bahwa ada hal yang menyebabkan rendahnya *Subjective Occupational Success* pegawai.

Penelitian tentang *Subjective Occupational Success* telah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya Al hussami dkk (2018); Abelle dkk (2009); Thomas dkk (2005); dan Xie dkk (2016). Kebanyakan penelitian tersebut lebih berfokus kepada variabel komitmen organisasi, dukungan organisasi, kesiapan untuk perubahan, perilaku kepemimpinan, efikasi diri, keterikatan kerja, kepuasan karir, dan adaptasi karir. Namun penelitian tersebut banyak meneliti bukan pada sektor publik seperti pemerintahan daerah melainkan pada sektor swasta. Untuk itu pada penelitian ini peneliti akan mencoba meneliti pada sektor publik yakni pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar Provinsi Sumatera Barat.

Grebner (2008) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi *Subjective Occupational Success*. Faktor – faktor yang mempengaruhi *Subjective Occupational Success* antara lain kontrol pekerjaan, dukungan sosial, efikasi diri, dan stress kerja.

Sesuai dengan penelitian Al-Hussami (2018) yang menunjukkan bagaimana kesiapan untuk perubahan berpengaruh positif terhadap perilaku kepemimpinan, komitmen organisasi dan *subjective occupational success*.

Merujuk pada masalah di atas, penulis merasa penting untuk meneliti permasalahan yang terjadi di lingkungan aparatur sipil negara (ASN) di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar agar dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pembinaan aparatur sipil negara (ASN) dikemudian hari. Dan penelitian ini merupakan modifikasi pengembangan riset Chaudhary (2012). Berdasarkan hal tersebut maka judul penelitian ini adalah : “Hubungan Antara Efikasi Diri Dan *Subjective Occupational Succes* , Dengan Kesempatan Pembelajaran Dan Keterikatan Kerja Sebagai Mediasi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar”

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah dan fenomena peneliti mengajukan beberapa permasalahan yang akan dirumuskan di dalam penelitian sebagai berikut :

1. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap keterikatan kerja ?
2. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap kesempatan pembelajaran?

3. Apakah kesempatan pembelajaran berpengaruh terhadap keterikatan kerja?
4. Apakah kesempatan pembelajaran akan memediasi hubungan antara efikasi diri dan keterikatan kerja ?
5. Apakah keterikatan kerja berpengaruh terhadap *subjective occupational success* ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah penelitian, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Untuk mengetahui efikasi diri berpengaruh terhadap keterikatan kerja
2. Untuk mengetahui efikasi diri berpengaruh terhadap kesempatan pembelajaran
3. Untuk mengetahui kesempatan pembelajaran berpengaruh terhadap keterikatan kerja
4. Untuk mengetahui kesempatan pembelajaran akan memediasi hubungan antara efikasi diri dan keterikatan kerja

5. Untuk mengetahui keterikatan kerja berpengaruh terhadap *subjective occupational success*

1.4 Manfaat Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian diharapkan hasil yang di peroleh di dalam penelitian ini dapat memberikan manfaat positif, yaitu :

- a. Manfaat teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat, yaitu :

- Memberikan sumbangan ilmiah dan pemikiran bagi Pegawai Negeri Sipil (ASN) tentang pengaruh *subjective occupational succes*, efikasi diri terhadap keterikatan kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar

- b. Manfaat praktis

Penelitian ini akan bermanfaat sebagai sumbangan pemikiran bagi pegawai di sekretariat dalam meningkatkan *Subjective Occupational Success* pegawai karena terbatasnya penelitian yang meneliti di organisasi publik seperti pemerintahan daerah.