

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia dan karakter setiap individu merupakan kemajuan dari berbagai ilmu. Setiap Instansi memiliki peran pekerjaan masing-masing dan dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, apabila Instansi tersebut memiliki sumber daya manusia yang berkompeten maka tujuan pekerjaan dalam instansi tersebut akan mudah terealisasi.

SDM yang dimaksud dalam sebuah instansi adalah Pegawai, dimana Pegawai menjadi penunjang dalam setiap aktivitas instansi karena merupakan salah satu sumber utama yang memberikan kesinergisan antara serikat pekerja dengan mitra organisasi (Wicaksono, 2016). Indonesia menjadi salah satu negara berkembang yang tentunya sangat membutuhkan sumber daya manusia (SDM) lebih berkualitas, agar menghasilkan daya prestasi yang sesuai dengan kemajuan dan pembangunan negara.

Selain itu SDM menjadi peranan penting bagi setiap kelangsungan aktivitas sebuah organisasi kedepan (departemen maupun lembaga-lembaga). Sehingga keberhasilan dan kemampuan organisasi dapat dipengaruhi dari seberapa besar fungsi SDM dalam bekerja. Selanjutnya pengeluaran pokok yang berkaitan dengan peranan tugas dan fungsi organisasi menjadi bagian dari fungsi SDM. Lebih ditekankan bahwa kemajuan serta terwujudnya sebuah organisasi tentu saja didasari dari peran SDM, maka setiap organisasi harus melakukan

evaluasi kinerja Pegawainya yaitu melalui serangkaian program atau kegiatan yang notabenehnya menambah wawasan seputar kinerja dan keterampilan dalam bekerja. Sehingga tercapainya tujuan organisasi berasal dari SDM yang memberikan kontribusi besar dan tanggap dalam melaksanakan tugas pekerjaannya (Hasiani, 2017).

Adapun data perkembangan SDM Balai Konservasi Sumber Daya Alam yang ada di Indonesia bisa dicermati selama lima tahun terakhir.

Tabel 1.1 Data SDM BKSDA 2017-2021

Tahun	Jumlah Tenaga Kerja
2017	51.413
2018	51.110
2019	51.068
2020	49.516
2021	49.654

Sumber: Statistik BKSDA 2021

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa SDM BKSDA yang ada di Indonesia mengalami perkembangan yang fluktuatif selama lima tahun tersebut. Tepatnya pada tahun 2017-2021 menurun signifikan dan meningkat kembali. Hal ini disebabkan pada roadmap BKSDA 2017-2021 masih adanya perbaikan kuantitas dan kualitas SDM. Sehingga menjadi sebuah tantangan perbankan syariah dalam mengoptimalisasikan peningkatan tenaga kerja.

Di dalam era globalisasi bahwa hal yang menjadi crucial dalam instansi berasal dari sumber daya manusia, sebab jika instansi hanya fokus hanya pada hal

tertentu saja akan menjadi sebuah ketertinggalan. Oleh sebabnya instansi dituntut untuk menciptakan sumber daya insani yang lebih profesional karena sebagai bentuk ulasan objek lebih unggul dalam persaingan secara global. Indonesia jangan menjadi negara yang bertahan dalam ketertinggalan kemajuan tenaga kerjanya, untuk menghindari penambahan Pegawai yang berasal dari negara lain. Maka effort yang perlu dilakukan oleh pihak manajemen dengan meninjau ulang SDM yang berkualitas sehingga di negara sendiri dapat mengisi kekosongan sumber daya insani, dan dikatakan mampu dengan bangsa lain untuk bersaing (Al Hasan, F. A., & Maulana, 2016:28).

Secara garis besarnya menyimpulkan bahwa SDM merupakan aset bagi instansi dan kualitas SDM berasal dari seberapa unggul kinerja Pegawai yang dimiliki suatu organisasi. Dalam pengertiannya kinerja Pegawai dapat berupa hasil pencapaian kerja individu yang bisa berupa prestasi diukur dari segi kualitas maupun kuantitas yang diberikan kepada perusahaan. Kinerja dasarnya adalah aktivitas yang dikerjakan setiap Pegawai dilapangan (tempat bekerja). Sehingga standar bekerja lebih tertuju dalam pencapaian organisasi dimana semua tugas-tugas beserta fungsionalnya telah dijabarkan (Widyananda, 2012: 160–162). Maka kualitas SDM sangat diperlukan untuk menghadapi teknologi yang semakin berkembang, tidak terkecuali instansi BKSDA.

Instansi Pemerintahan yang dituntut untuk cepat dalam mengambil keputusan yaitu Balai Konservasi Sumber Daya Alam (BKSDA) di Kabupaten Sintang mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan kawasan Suaka

Margasatwa, Cagar Alam, Taman Wisata Alam, dan Taman Buru serta konservasi jenis tumbuhan dan satwa liar baik didalam maupun diluar kawasan.

Balai Konservasi Sumber Daya Alam (BKSDA) sebagai salah satu Unit Pelaksana Teknis (UPT) Konservasi Sumber Daya Alam yang dimaksud dalam Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2016 Pasal 3, dalam menyelenggarakan fungsi di wilayah kerjanya mempunyai tugas konservasi sumber daya alam dan ekosistemnya yang mana dalam menjalankan tugas tersebut menyelenggarakan fungsi (Departemen Kehutanan, 2007).

Adanya kompetensi yang dimiliki setiap Sumber Daya Manusia dapat meningkatkan pondasi pada Instansi, karena kompetensi yang tepat dan sesuai dengan tuntutan pekerjaan akan dapat terlaksana dengan baik, apabila Pegawai dibekali dengan kemampuan baik secara manajerial di lapangan dengan kemampuan, keterampilan, mental dan karakter setiap individu yang sudah di bentuk.

Secara umum kepribadian pada prediksi kinerja menjadi salah satu penilaian dalam proses rekrutmen Pegawai, dengan memiliki kepribadian yang sesuai dengan pekerjaan yang akan ditekuni.

Efikasi diri pada kinerja BKSDA di Kabupaten Sintang sangat berperan penting pada setiap individu. Seorang Pegawai dituntut mengetahui kemampuan diri sendiri untuk mengatur, menghadapi dan mengambil tindakan dalam setiap permasalahan yang terjadi baik secara langsung dan tidak langsung sesuai dengan kemampuan kompetensi yang dimiliki.

Mengenali lingkungan tempat bekerja dalam menjalankan aktivitas pekerjaan sehingga tingkat kinerja pegawai akan semakin lebih baik, menjadi salah satu point yang sangat mendasar dan sangat berpengaruh secara spesifik pada dunia pekerjaan. Dalam menjalankan program kerja dan pengambilan tindakan Pegawai BKSDA Kabupaten Sintang dituntut mengenali lebih spesifik dan mengenali isu lingkungan yang mengarah kepada Kawasan Konservasi Alam.

Dari sinilah penulis akan mengkaji bahwa pembentukan karakter individu akan berdampak pada kualitas kinerja Pegawai dan mempengaruhi keberlangsungan perkembangan sebuah instansi dan instansi. Berdasarkan pemaparan diatas maka penulis tertarik untuk meneliti skripsi dengan judul “Pengaruh Locus of Control, Self Efficacy dan Environmental Knowledge terhadap kinerja Pegawai di "Balai Konservasi Sumber Daya Alam" Kabupaten Sintang”.

1.2.Rumusan Masalah

Pertanyaan yang terbentuk dalam penelitian, dirumuskan seperti yang ada dibawah ini:

1. Apakah locus of control (lokus kendali), self efficacy (efikasi diri), dan enviromental knowledge berpengaruh terhadap kinerja Pegawai di "Balai Konservasi Sumber Daya Alam" Kabupaten Sintang?
2. Apakah locus of control (lokus kendali), self efficacy (efikasi diri), dan enviromental knowledge berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai di "Balai Konservasi Sumber Daya Alam" Kabupaten Sintang?

3. Variabel independen manakah diantara locus of control (lokus kendali), self efficacy (efikasi diri), dan enviromental knowledge yang paling berpengaruh pada kinerja Pegawai di "Balai Konservasi Sumber Daya Alam" Kabupaten Sintang?
4. Bagaimana pengaruh locus of control (lokus kendali), self efficacy (efikasi diri), dan environmental knowledge berpengaruh terhadap kinerja pegawai ?

1.3.Tujuan Penelitian

Penelitian pada Skripsi ini bertujuan untuk :

1. Untuk menguji pengaruh locus of control (lokus kendali), self efficacy (efikasi diri), dan enviromental knowledge secara parsial terhadap kinerja Pegawai di "Balai Konservasi Sumber Daya Alam" Kabupaten Sintang?.
2. Untuk menguji pengaruh locus of control (lokus kendali), self efficacy (efikasi diri), dan enviromental knowledge berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai di "Balai Konservasi Sumber Daya Alam" Kabupaten Sintang?.
3. Untuk menguji variabel independen manakah diantara locus of control (lokus kendali), self efficacy (efikasi diri), dan enviromental knowledge yang paling berpengaruh pada kinerja Pegawai di "Balai Konservasi Sumber Daya Alam" Kabupaten Sintang?.

1.4.Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian meliputi:

1. Manfaat Praktis

Menjadi tolak ukur serta evaluasi untuk organisasi agar lebih termotivasi dalam mengoperasikan instansinya dan berhubungan dengan upaya menciptakan kinerja yang lebih efektif agar menghasilkan kinerja Pegawai yang lebih berkualitas. Serta menjadi motivasi Pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya melalui konsep locus of control (lokus kendali) dan self efficacy (efikasi diri).