

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam sebuah perusahaan, karena itu keberadaannya tidak akan bisa digantikan dengan apapun. Dalam pengelolaan sumber daya manusia perlu dilakukan secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan kemauan serta tuntutan organisasi. Suatu organisasi untuk mencapai tujuannya diperlukan karyawan yang berkualitas dan produktif. Karyawan yang berkualitas merupakan salah satu sumber keunggulan bersaing bagi suatu organisasi. Selain itu, efektivitas organisasi dan pencapaian visi dan misi perusahaan juga dipengaruhi oleh kemampuan karyawan dalam bekerja secara individu maupun kelompok serta mempunyai kedisiplinan yang tinggi.

”Prestasi kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga perusahaan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya. prestasi dalam bekerja merupakan salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja. Prestasi kerja karyawan tidak sama hasilnya, hal ini disebabkan karena setiap karyawan mempunyai kemampuan dan kemauan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaan.
“(Waworuntu, 2018)

“Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung

jawab yang diberikan kepadanya. Melihat besarnya peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja sebagai sebuah informasi yang menunjukkan tingkat kualitas dan kuantitas hasil kerja seseorang dan suatu perusahaan akan terus berkembang bila pengelolaan sumber daya manusia dikelola dengan baik. Dalam meningkatkan prestasi kerja yang baik, dapat dilakukan dengan cara meningkatkan disiplin kerja dan mengkondisikan lingkungan kerja yang mendukung sehingga karyawan bekerja lebih giat dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan.” **(Muslikhah, 2021)**

“Prestasi kerja adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.” **(Julianto, 2019)**

“Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.” **(Julianto, 2019)**

“Kedisiplinan merupakan salah satu bentuk perhatian dalam suatu perusahaan, disiplin kerja karyawan merupakan hal yang penting sehingga dapat

menunjukkan sifat perilaku karyawan terhadap pekerjaan dalam arti bahwa karyawan mempunyai komitmen terhadap peraturan yang berlaku dalam organisasi. Karena tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan tujuan perusahaan. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.“ (Alam & Wanialisa, 2021)

“Disiplin kerja ialah sebuah sikap karyawan dalam menuruti aturan, norma dan tata tertib yang tertera dalam sebuah perusahaan, baik peraturan tersebut tulisan maupun tidak tertulis. Kedisiplinan yang benar tumbuh dan terpancar dari kesadaran manusia itu sendiri. Disiplin dapat dilatih melalui pendidikan ataupun penerapan kebiasaan yang baik dari lingkungan keluarga maupun lingkungan luar. Orang-orang yang berhasil dalam pekerjaannya biasanya berdisiplin tinggi, sebaliknya jika orang tersebut berdisiplin buruk, ia akan gagal dalam pekerjaannya. Disiplin kerja sangat diperlukan dan sangat penting untuk mendukung pertumbuhan dan perkembangan perusahaan.” (Yuvi & Ananda, 2021)

“ Disiplin menunjukkan sikap karyawan yang dapat dikatakan membawa perubahan yang positif untuk perkembangan prestasi suatu organisasi. Penerapan disiplin dalam organisasi bertujuan untuk membuat seluruh karyawan bersedia dengan suarela mematuhi dan menaati peraturan atau tata tertib yang berlaku tanpa adanya paksaan. Ketika disiplin baik maka dapat menimbulkan prestasi kerja yang baik.” (Sukeksi, 2019)

“Kata disiplin itu sendiri berasal dari bahasa Latin “discipline” yang berarti Latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Hal ini menekankan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya. Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku.”(Julianto, 2019)

“Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran disini merupakan sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan instansi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.” (Julianto, 2019)

“*Locus of control* merupakan salah satu tipe kepribadian dan *Locus of control* terbagi dua kategori yaitu *internal locus of control* dan *external locus of control*. *Internal locus of control* merupakan individu yang percaya bahwa mereka memiliki kendali atas peristiwa yang terjadi pada dirinya. Sedangkan *external locus of control* merupakan individu-individu yang percaya bahwa suatu peristiwa dikendalikan oleh kekuatan-kekuatan dari luar seperti nasib, kemujuran dan peluang” (Sukeksi, 2019)

“*Locus of control* merupakan sebuah kendali individu atas pekerjaan dan

kepercayaan mereka terhadap keberhasilan diri dalam melakukan pekerjaan, karyawan yang mampu bekerja keras dan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dapat meningkatkan perkembangan organisasi, dimana penerapan *locus of control* dalam organisasi bertujuan untuk membuat karyawan menunjukkan pengendalian dirinya yang baik sehingga dapat menimbulkan prestasi kerja yang baik.” (Sukeksi, 2019)

“*Locus of control* adalah istilah yang mengacu pada persepsi individu tentang pengendalian pribadi. *Locus of control* mengacu pada keyakinan seseorang tentang bagaimana upaya individu dalam mencapai hasil yang diinginkan. *Locus of control* merupakan persepsi individu pada suatu kejadian, dapat atau tidaknya individu tersebut dalam mengendalikan suatu kejadian yang terjadi.” (Umum et al., 2022)

“*Locus of control* merupakan salah satu tipe kepribadian yang memiliki dua kategori yaitu internal *locus of control* dan external *locus of control*. Internal *locus of control* merupakan individu yang percaya bahwa mereka memiliki kendali atas peristiwa yang terjadi pada dirinya. Sedangkan external *locus of control* merupakan individu yang percaya bahwa suatu peristiwa dikendalikan oleh kekuatan-kekuatan dari luar seperti nasib, kemujuran dan peluang.” (Rumimpunu et al., 2021)

“Lokus kendali (*Locus Of Control*) merupakan tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. *Locus of control* terdiri dari dua bagian yaitu internal *locus of control* dan external *locus of control*. Internal (*internal*)

adalah individu yang yakin bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apa pun yang terjadi pada diri mereka. Eksternal (*external*) adalah individu yang yakin bahwa apa pun yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar.

Beberapa individu meyakini bahwa mereka dapat mengendalikan apa yang terjadi pada diri mereka, sedang yang lain meyakini bahwa apa yang terjadi pada mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti kemujuran dan peluang berpendapat bahwa secara rasional individu-individu yang diklasifikasikan sebagai *Locus of Control* eksternal pada umumnya tidak merasakan hubungan yang kuat antara usaha individu dan hasil. Mereka cenderung percaya bahwa hasil ditentukan oleh kekuatan - kekuatan luar, seperti keberuntungan, peluang, dan nasib.” (Darmilisani, S.E., 2021)

“Kepuasan kerja merupakan hasil akhir setelah melaksanakan tanggung jawabnya dalam melakukan pekerjaan yang dapat dirasakan puas atau tidaknya dengan apa yang telah dilakukan. Dalam kepuasan kerja, dilihat pula bagaimana kualitas kehidupan kerja. Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu kondisi kerja sebagai hasil dari interaksi antara individu dan pekerjaannya sehingga membuat pekerja lebih produktif dan memberi kepuasan kerja.” (Sukeksi, 2019)

“Kepuasan kerja merupakan hasil akhir setelah melaksanakan tanggung jawabnya dalam melakukan pekerjaan yang dapat dirasakan puas atau tidaknya dengan apa yang telah dilakukan. Dalam kepuasan kerja, dilihat pula bagaimana kualitas kehidupan kerja. Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu kondisi kerja

sebagai hasil dari interaksi antara individu dan pekerjaannya sehingga membuat pekerja lebih produktif dan memberi kepuasan kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan tersebut. Jadi dapat dikatakan bahwa rasa puas bekerja menyangkut psikologis seseorang dalam perusahaan atau organisasi yang berasal dari keadaan atau lingkungan yang dirasakan oleh pekerja itu. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang bermacam-macam tergantung masing-masing individu. Oleh karena itu, kepuasan bekerja merupakan hal yang bersifat individu. Pengetahuan tentang kepuasan kerja perlu diperhatikan oleh perusahaan karena secara tidak langsung, karyawan-karyawan yang berprestasi akan terbentuk karena tingkat kepuasan mereka tinggi.” (Yuvi & Ananda, 2021)

“Kepuasan kerja menggambarkan perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi memegang perasaan positif tentang pekerjaannya, sementara orang dengan tingkat kepuasan yang rendah memegang perasaan negatif. Kepuasan kerja adalah kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.” (Rumimpunu et al., 2021)

“Kepuasan kerja merupakan gambaran perasaan seseorang terhadap sikapnya dalam bekerja. Kepuasan kerja dapat terjadi di dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Untuk mengetahui tinggi rendahnya prestasi seseorang, perlu dilakukan penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja proses melalui mana organisasi–organisasi mengevaluasi atau menilai

prestasi kerja karyawan, kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan–keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.” (Umum et al., 2022)

“Kepuasan kerja adalah indikator utama untuk kesesuaian. Karyawan yang dapat memenuhi tuntutan lingkungan kerja disebut orang yang memuaskan yang dapat tercermin pada unjuk kerjanya (*performance*), begitu pula sebaliknya orang yang tuntutannya terpenuhi oleh lingkungan kerja disebut orang yang puas akan kerjanya. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu dan akan mengalami tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku pada individu tersebut. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada diri individu.” (Darmilisani, S.E., 2021)

PT. Pelindo II Teluk Bayur Padang merupakan salah satu badan usaha milik negara yang diposisikan untuk mendukung kebijakan pemerintah dan program pembangunan nasional, ekonomi serta untuk mencari keuntungan dengan menyediakan pelayanan jasa kepelabuhan dan aktivitas bisnis lainnya. Perusahaan ini merupakan cabang Teluk Bayur beralamat di Jalan Semarang No.3 Teluk Bayur Padang Selatan. Banyaknya bidang pelayanan yang disediakan oleh PT. Pelindo II Teluk Bayur Padang sehingga peningkatan kinerja karyawan diperlukan dalam memenuhi kebutuhan konsumen. Dari pengamatan pendahuluan ditemukan fenomena bahwa terdapat karyawan kurang berupaya memberikan hasil yang optimal atas pekerjaannya, yang terlihat dari realisasi pencapaian target pada tabel

Tabel 1. 1
Penilaian Hasil Kerja Karyawan Tahun 2018-2020

Tahun	Unsur	Target (%)	Realisasi (%)	Kategori
2018	Rencana Kerja Tahunan			
	Hasil Kerja	(90%-100%)	75	Baik
	Kualitas, Biaya, Batas Waktu	(90%-100%)	68	Pengembangan
	Rata-rata		71,5	Pengembangan
	Komptensi			
	Kompetensi yang dibutuhkan	(90%-100%)	75	Baik
	Sikap pengetahuna dan keahlian	(90%-100%)	72,5	Pengembangan
	Rata-rata		72,75	Pengembangan
2019	Rencana Kerja Tahunan			
	Hasil Kerja	(90%-100%)	75	Baik
	Kualitas, Biaya, Batas Waktu	(90%-100%)	79	Baik
	Rata-rata		77	Baik
	Komptensi			
	Kompetensi yang dibutuhkan	(90%-100%)	76,25	Baik
	Sikap pengetahuna dan keahlian	(90%-100%)	68,35	Pengembangan
	Rata-rata		72,3	Pengembangan
2020	Rencana Kerja Tahunan			
	Hasil Kerja	(90%-100%)	79	Baik
	Kualitas, Biaya, Batas Waktu	(90%-100%)	70	Pengembangan
	Rata-rata		74,5	Pengembangan
	Komptensi			
	Kompetensi yang dibutuhkan	(90%-100%)	79,15	Baik
	Sikap pengetahuna dan keahlian	(90%-100%)	67,75	Pengembangan
	Rata-rata		73,45	Pengembangan

Sumber : PT. Pelindo II Cabang Teluk Bayur, 2022

Dari tabel 1.1 terlihat bahwa hasil kerja atau tingkat penilaian kinerja karyawan

pada PT. Pelindo II Teluk Bayur Padang adalah fluktuatif dan masih kurang mampu merealisasikan apa yang telah direncanakan setiap tahunnya.

Hal ini mengimplementasikan rencana kerja tahunan sehingga berdampak kepada kinerja karyawan yang belum pada kategori baik atau memuaskan yaitu tugas-tugas yang diberikan tidak terselesaikan sesuai target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 1. 2

Absensi karyawan PT. Pelindo II Padang Teluk Bayur Padang

Tahun	Jumlah Karyawan	Absensi			Absensi Tahunan
		Sakit	Izin	Alfa	
2018	86	7	3	4	16,27
2019	98	9	4	5	18,36
2020	105	12	7	6	23,80

Sumber : PT. Pelindo II Cabang Teluk Bayur, 2022

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan bahwa kedisiplinan PT. Pelindo II Teluk Bayur Padang masih dinilai kurang hal ini ditandai dengan cukup tingginya angka ketidakhadiran karyawan dalam bekerja hal ini diduga terjadi karena karyawan sulit untuk mendapatkan cuti. Akibatnya banyak diantara mereka memakai alasan izin agar tidak dikenakan potongan langsung gaji yang besar karena alpha (tanpa keterangan). Selain itu banyaknya karyawan yang terlambat hal ini dikarenakan bahwa jarak antara rumah karyawan dengan tempat ia bekerja yang sangat jauh, dan waktu toleransi yang diberikan pun sedikit yaitu 5 menit saja. Hal ini dapat menyebabkan adanya ketidakpuasan karyawan mengenai peraturan yang diberikan oleh PT. Pelindo II Teluk Bayur Padang.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan *Locus Of Control* Terhadap Prestasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT.Pelindo II Cabang Teluk Bayur”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan penelitian yang penulis ajukan ini dapat diidentifikasi permasalahannya pada PT.Pelindo II Cabang Teluk Bayur sebagai berikut:

1. Karyawan kurang memiliki disiplin kerja yang baik dalam hal mengimplementasikan rencana kerja tahunan
2. Tugas-tugas yang diberikan tidak terselesaikan sesuai target yang ditetapkan oleh perusahaan
3. Karyawan kurang meningkatkan keterampilan kerja
4. Semangat kerja karyawan masih rendah hal ini di tandai dengan kurangnya *locus of control*
5. Cukup tingginya angka ketidakhadiran karyawan
6. Banyak diantara karyawan memakai alasan izin agar tidak dikenakan potongan langsung gaji yang besar karena alpha (tanpa keterangan)
7. Banyaknya karyawan yang terlambat
8. Rendahnya kepuasan kerja karyawan sehingga mengakibatkan penurunan pada kinerja karyawan

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan keterangan diatas, dapat dilihat banyak permasalahan yang timbul dalam hal ini penulis lebih menekankan penelitian masalah dengan variabel bebas adalah Disiplin Kerja (X1), *Locus of Control* (X2), dan Prestasi Kerja (Y) sebagai variabel terikat dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Z) dengan PT Pelindo II Cabang Teluk Bayur.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah diuraikan diatas, dapat dirumuskan permasalahan PT Pelindo II Cabang Teluk Bayur sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja?
2. Bagaimana pengaruh *Locus Of Control* terhadap kepuasan kerja?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja?
4. Bagaimana pengaruh *locus of control* terhadap prestasi kerja?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja?
6. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja dengan dimediasi oleh kepuasan kerja?
7. Bagaimana pengaruh *locus of control* terhadap prestasi kerja dengan dimediasi oleh kepuasan kerja?

1.5. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.5.1. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa dan menentukan tujuan penelitian PT.Pelindo II Cabang Teluk Bayur:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja
2. Untuk mengetahui pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja
4. Untuk mengetahui pengaruh *locus of control* terhadap prestasi kerja
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja
6. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja dengan dimediasi oleh kepuasan kerja
7. Untuk mengetahui pengaruh *locus of control* terhadap prestasi kerja dengan dimediasi oleh kepuasan kerja

1.5.2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis

Penelitian ini untuk menerapkan dan menggunakan teori yang didapat dari perkuliahandengan kenyataan yang ada di lapangan

2. Bagi akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan memperdalam

ilmu pengetahuan serta dapat digunakan sebagai pembandingan bagi pembaca yang ingin melaksanakan penelitian di bidang MSDM

3. Bagi intitusi

Dapat mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan *locus of control* terhadap prestasi kerja