

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 LATAR BELAKANG**

Sumber daya manusia adalah asset yang terpenting dalam meningkatkan kinerja organisasi, baik organisasi swasta, sosial, maupun pemerintah. Umumnya pimpinan perusahaan ataupun instansi mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing pegawainya dalam mengerjakan tugas-tugas yang telah di berikan. Salah satu upaya instansi dalam mempertahankan kinerja pegawainya adalah dengan cara memperhatikan *Locus of control*, gaya kepemimpinan, stress kerja dan juga disiplin kerja pegawai yang merupakan faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal, agar tercapainya tujuan dari organisasi ataupun instansi pemerintah tersebut.

Menurut **Mulyadi (2015:63)** kinerja merupakan hasil kerja yang di capai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Sedangkan menurut pendapat **Moeharionto (Rosyida 2010:11)** dalam bukunya yang berjudul “Pengkuran kinerja berbasis kompetensi “ menyebutkan kinerja sebagai hasil kinerja yang di capai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-

masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Pendapat lain dari **Sedarmayanti (2011:260)** kinerja di defenisikan sebagai hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat di tunjukkan bukti secara konkrit dan dapat di ukur.

Jadi dapat di simpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang di capai oleh seorang pegawai sesuai moral dan etika, dimana hasil kerja tersebut harus di buktikan secara konkrit dan dapat di ukur. Kinerja pegawai dapat di pengaruhi oleh faktor-faktor yang berhubungan dengan pegawai maupun lingkungan organisasi itu sendiri.

Faktor-faktor yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai adalah *Locus Of Control*. *Locus of control* adalah sesuatu hasil dari apa yang mereka lakukan seperti keberhasilan atau kegagalan, kesempatan, nasib dan sikap mereka yang telah terjadi di kehidupannya **Basim dan Sesen (Kutani et al, 2011)**.

Sedangkan menurut **Kresnawan (2010:14)** *locus of control* adalah keyakinan individu mengenai penyebab dari peristiwa-peristiwa yang di alami dalam hidupnya. Seseorang juga dapat memiliki keyakinan bahwa ia mampu mengatur kehidupannya, atau justru orang lainlah yang mengatur hidupnya, bisa juga ia berkeyakinan faktor, nasib, keberuntungan, atau kesempatan yang mempunyai pengaruh besar dalam kehidupannya. Menurut **Ghonsooly dan Rvanezi (2011)** *Locus of control* adalah faktor psikologis yang sangat mempengaruhi motivasi

seseorang. Selanjutnya pendapat lain **Manichander (2014)** mendefinisikan bahwa *Locus of control* sebagai pandangan individual dalam melihat kehidupan sebagai sesuatu yang bisa kita kendalikan atau kehidupan yang mengendalikan kita.

Jadi dapat di simpulkan bahwa *Locus of control* merupakan keyakinan individu mengenai penyebab dari peristiwa-peristiwa yang di alami dalam hidupnya, misalkan keberhasilan, kegagalan, serta nasib. Dan mereka dapat mengatur kehidupannya sendiri atau bahkan kehidupannya lah yang akan mengendalikan dirinya.

Faktor yang mempengaruhi kinerja lainnya adalah Gaya kepemimpinan, karena menurut **Rivai (2014:42)** Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan cara yang di gunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategis yang disukai dan sering di terapkan oleh seorang pimpinan . Menurut **Nawawi (2011:15)** menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang di pilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya. Seseorang yang menduduki jabatan pimpinan mempunyai kapasitas untuk membaca situasi yang di hadapi secara tepat dengan menyesuaikan gaya kepemimpinan agar sesuai dengan tuntutan situasi yang di hadapinya, meskipun penyesuaian ini hanya bersifat sementara. Sedangkan pendapat lain dari **Benyamin Molan (2011:156)** mentakan bahwa gaya kepemimpinan adalah

kemampuan individu untuk mempengaruhi , memotivasi dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi.

Dari beberapa pendapat di atas dapat di simpulkan bahwa Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang digunakan pimpinan dalam mempengaruhi dan memotivasi anggota organisasi ataupun bawahannya untuk situasi yang di hadapinya sehingga membuat orang lain tersebut memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi tersebut.

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja, disiplin kerja ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai di karena kan menurut **Rivai dan Sagala (2013:825)** disiplin kerja adalah suatu alat yang di gunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Menurut **sintaasih dan wiratama (2013:129)** disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk menaati semua peraturan yang telah di tentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma social yang berlaku secara sukarela. Pendapat lain dari **Harlie (2010:117)** disiplin kerja pada hakekat nya adalah bagaimana menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah di berikan, dan pembedaan disiplin kerja tidak timbul dengan sendirinya. Sedangkan **Setyaningdyah (2013:145)** mengatakan disiplin kerja adalah kebijakan bergeser individu untuk

menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan atau organisasi.

Jadi dari beberapa pendapat dapat di ambil kesimpulan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran anggota untuk menaati peraturan-peraturan yang ada di dalam organisasi atau perusahaan, dan juga menjadikan individu-individu yang bertanggung jawab serta menumbuhkan kesadaran bagi para pekerja untuk melakukan tugas yang telah di berikan, akan tetapi pembentukan disiplin kerja tidak timbul dengan sendirinya.

Selain dari locus of control, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja faktor lainnya adalah stress kerja karena menurut **Greenberg (setiyana, V.Y. 2013:384)** stress kerja adalah konstruk yang sangat sulit didefenisikan, stres dalam pekerjaan terjadi pada seseorang, dimana seseorang berlari dari masalah, sejak beberapa pekerja membawa tingkat pekerjaan pada kecenderungan stres. Selain itu menurut **Mangkunegara (2013)** stress kerja adalah perasaan tertekan yang di alami seorang pegawai dalam menghadapi pekerjaan yang dapat mengakibatkan emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, menyendiri, sulit tidur. Pendapat lain dari **Cullen et al (dalam jin et al, 2017)** stres kerja bisa di sebut juga dengan perasaan yang bersangkutan dengan tekanan, keambiguan kerja, frustrasi, dan perasaan takut yang berasal dari pekerjaan. Dan menurut **Ivancevich dan Matteson (luthnas, 2011)** mengatakan bahwa stres kerja didefenisikan sebagai sebuah respon adaptif dimediasi oleh perbedaan individu atau proses

psikologis, sebagai akibat dari aksi lingkungan, situasi atau peristiwa yang menyebabkan tuntutan fisik atau psikologis secara berlebihan terhadap seseorang.

Jadi dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan perasaan tekanan yang di alami seseorang pegawai dalam menghadapi pekerjaannya, dimana mereka berada di bawah tekanan, rasa takut, atau bahkan frustrasi yang mereka alami dalam menghadapi pekerjaannya, sehingga mengakibatkan emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, menyendiri dan sulit tidur.

Banyaknya penelitian terdahulu yang meneliti bahwa terdapat hubungan antara *Locus of control*, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan stres kerja dengan kinerja pegawai. Seperti penelitian yang dilakukan menurut **Lonia Meiyanti Tumanggor (2018)** yang membahas tentang pengaruh Pengendalian diri (*Locus of control*), Konflik Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa hasil penelitiannya yaitu tiga variable pengendalian diri (*locus of control*), konflik kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variable independent yaitu kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan **Zuhria Husna (2018)** yang membahas tentang Pengaruh Disiplin kerja, stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas tenaga kerja Padang lawas menunjukkan bahwa hasil penelitiannya membuktikan bahwa tiga variabel tersebut mempunyai pengaruh signifikan terhadap variable dependen yaitu kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang dilakukan **Septiani Nur Hidayati (2016)** yang membahas tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap

Kinerja Pegawai Negeri Sipil Biro Kepegawaian Kementerian Agama RI menunjuk kan bahwa hasil penelitian nya membuktikan bahwa dua variabel tersebut mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian lain dari **Rumpas (2018)** yang membahas tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara menunjukkan bahwa hasil penelitian nya membuktikan bahwa tiga variable tersebut mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai .

**Tabel 1.1**

**Table kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatra Barat.**

Bulan	pencapaian kinerja (%)	penyimpangan (%)
Januari	95%	5%
Februari	95%	5%
Maret	95%	5%
April	94%	6%
Mei	94%	6%
Juni	90%	10%
Juli	90%	10%
Agustus	90%	10%
September	96%	4%
Oktober	96%	4%
November	97%	3%
Desember	97%	3%

*Sumber: Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatra Barat.*

Dari table diatas, dapat dilihat pencapaian kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatra Barat pada bulan Januari sampai Maret pencapaian kinerja sebesar 95% dengan hasil sebesar 5%. Pada bulan April sampai Mei pencapaian kinerja menurun sebesar 94% dengan hasil 6%. Pada bulan Juni sampai Agustus pencapaian kinerja kembali menurun sebesar 90% dengan hasil 10%. Pada bulan September sampai Oktober pencapaian kinerja meningkat sebesar 96% dengan hasil 4%. Dan pada bulan November sampai Desember pencapaian kinerja meningkat sebesar 97% dengan hasil 3%.

Dari hal tersebut dapat diindikasikan bahwa Kinerja Pegawai pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatra Barat masih berubah-ubah yaitu 90%-97% dan belum optimal disinyalir di sebab kan oleh : *locus of control*, gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan stres kerja.

Berdasarkan hal tersebut maka penulis tertarik meneliti “**Pengaruh *Locus Of Control*, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatrea Barat**”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dalam kajian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas



Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatra Barat, maka dapat identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Masih rendahnya kemampuan di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatra Barat.
2. Masih kurangnya gaya kepemimpinan terhadap instansi di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatra Barat.
3. Kurangnya disiplin kerja pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatra Barat.
4. Adanya stress kerja yang di alami oleh pegawai di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatra Barat.
5. Adanya *locus of control* yang kurang baik terhadap kinerja pegawai di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatra Barat.
6. Adanya lingkungan kerja yang kurang baik pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatra Barat.
7. Masih kurangnya loyalitas sesama pegawai di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatra Barat.
8. Masih rendahnya komitmen pegawai pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatra Barat.
9. Masih kurangnya motivasi terhadap pegawai di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatra Barat.

10. Masih rendahnya budaya organisasi di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatra Barat.

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar terfokusnya permasalahan yang akan di bahas di dalam penelitian ini maka peneliti membatasi masalah dengan variable bebas adalah *Locus Of Control* (X1), Gaya kepemimpinan (X2), Disiplin Kerja (X3), Stres Kerja (X4) dan sebagai variable terikatnya adalah pengaruh Kinerja Pegawai (Y) dan penulis mengangkat dengan judul penelitian “Pengaruh *Locus Of Control*, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai (studi kasus pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatra Barat)”.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatra Barat ?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatra Barat ?
3. Bagaimana pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatra Barat ?

4. Bagaimana pengaruh Stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatra Barat ?
5. Bagaimana pengaruh *locus of control*, gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan stress kerja terhadap kinerja pegawai pada Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatra Barat ?

## **1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatra Barat .
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatra Barat .
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatra Barat .
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai pada Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatra Barat .

5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *locus of control*, gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan stress kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatra Barat .

### **1.5.2 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Instansi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan gambaran yang dapat membantu bagi pimpinan instansi sebagai objek penelitian bahwa rendahnya *locus of control*, gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan stress kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

2. Bagi universitas

Untuk memperoleh dan melengkapi kajian perpustakaan dan sebagai bahan referensi atau pembandingan bagi semua pihak akademis yang ingin mengetahui tentang *locus of control*, gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan stress kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman dan wawasan baru mengenai *locus of control*, gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan stress kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai , dari hasil data yang dikumpulkan

oleh peneliti, Selain itu penelitian ini ditujukan untuk melengkapi persyaratan tugas akhir dalam memperoleh gelar sarjana.

#### 4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya hasil dari penelitian ini bisa dijadikan sebuah dasar dan juga bisa di kembangkan secara luas lagi dengan mengambil faktor-faktor strategi dan kebijakan untuk kemajuan instansi tersebut.