

tujuannya adapun yang dapat mempengaruhi kinerja yaitunya kepribadian *locus of control*, *total quality manegement*, kepuasan kerja dan lain-lain.

Istilah kinerja atau performance, merupakan tolak ukur karyawan dalam melaksanakan seluruh tugas yang ditargetkan pada karyawan, sehingga upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja di suatu organisasi merupakan hal penting. (Nurul, 2016) kinerja diartikan sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Jadi prestasi kerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Persepsi tugas merupakan petunjuk dimana individu percaya bahwa mereka dapat mewujudkan usaha-usaha mereka dalam pekerjaan.

(Maghfiroh, 2015) mengungkapkan, kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

(Yunanto, 2016) *Total Quality Management* merupakan suatu pendekatan dalam menjalankan usaha yang mencoba untuk memaksimumkan daya saing organisasi melalui perbaikan terus-menerus atas produk, jasa, manusia, proses dan lingkungannya.

(Ani, 2016) mendefinisikan *locus of control* sebagai persepsi seseorang tentang sumber nasibnya. *Locus of control* didefinisikan sebagai cara pandang seseorang apakah ia dapat mengendalikan peristiwa yang ada pada dirinya. Dengan demikian, *locus of control* merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mengendalikan diri.

(Sylvia et al., 2018) kepuasan kerja karyawan adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Seseorang yang tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaannya, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaan tersebut ketika individu membicarakan sikap karyawan yang sering dimaksudkan adalah kepuasan kerja.

Secara umum karyawan yang ada di PT. Incasi Raya Padang memiliki absensi dengan persentase yang kecil, yang dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel Persentase Absensi Karyawan

PT. Incasi Raya

Januari – Desember Tahun 2018

Tabel 1.1.

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi(%)
Januari	244	8	0,03
Februari	244	9	0,04
Maret	244	6	0,02
April	244	11	0,05
Mei	244	10	0,04
Juni	244	14	0,06
Juli	244	9	0,04
Agustus	244	7	0,03
September	244	12	0,05
Oktober	244	10	0,04
November	244	12	0,05
Desember	244	11	0,05
Rata-rata	244	9,9	0,04

Sumber : PT. Incasi Raya Padang Tahun 2018

Dari tabel diatas yang tidak hadir berfluktuasi maka ini fenomena di PT. Incasi raya Padanag.

Dan adapun kinerja karyawan PT. Incasi Raya Padang termasuk baik diukur dari produk yang dihasilkan Karyawan, yang dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel Produk yang Dihasilkan Karyawan

PT. Incasi Raya Padang

Januari – Desember Tahun 2018

Tabel 1.2.

Bulan	Produk Yang Dihasilkan (kg)
Januari	1.887.089
Februari	1.768.764
Maret	1.998.354
April	1.758.980
Mei	1.798.863
Juni	1.740.650
Juli	1.978.437
Agustus	1.988.780
September	1.868.778
Oktober	1.887.675
November	1.882.354
Desember	1.864.806
Rata-rata	1.867.637

Sumber : PT. Incasi Raya Padang Tahun 2018

Dari tabel diatas dapat kita lihat produk yang dihasilkan karyawan berfluktuasi ada peningkatan dan juga ada penurunan yang disebabkan oleh beberapa faktor ini merupakan fenomena di PT. Incasi Raya Padang.

Dalam penelitian (Wasesa & Ashal, 2017) yang hasilnya menyebutkan Variabel *Locus of control* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri Syariah CFBC Medan. Hal ini berarti jika nilai Internal Locus of Control naik sebesar 1% maka tingkat kinerja karyawan akan naik sebesar 0,107%. Variabel *locus of control* memberikan pengaruh

positif pada peningkatan kinerja karyawan karena karyawan memiliki pemikiran yang baik serta semangat yang tinggi dalam melaksanakan kerjanya.

Dalam penelitian lain (**Puput Sulviyah Lestari, Nurul Qomari, 2016**) *Total quality management* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Hanindo Sidoarjo. Pengaruh yang ditimbulkan bersifat positif yang berarti bahwa semakin baik *total quality management* yang diterapkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan CV. Hanindo Sidoarjo.

(**Amalini, Musadieg, Afrianty, Administrasi, & Brawijaya, 2016**) hasil penelitiannya Hasil penelitian menunjukkan bahwa internal *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan external *locus of control* berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

(**Sundarkrishnaa, 2015**) hasil penelitiannya menggambarkan Semakin baik implementasi *Total Quality Management* maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Budaya organisasi yang merupakan bagian dari implementasi TQM memberikan dampak yang besar terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan diikuti oleh penghargaan dan pengakuan terhadap karyawan, sedangkan tidak memberikan pengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan

(**Sari, Surachman, & Ratnawati, 2018**) hasil penelitiannya menyatakan bahwa implementasi praktik TQM pada dasarnya dapat mempengaruhi secara langsung, baik terhadap kepuasan kerja maupun kinerja karyawan. Selain itu, temuan penelitian juga mengungkapkan bahwa dampak langsung implementasi TQM terhadap kinerja karyawan jauh lebih besar dibandingkan dengan dampak tidak langsungnya melalui kepuasan kerja karyawan. Kondisi ini mengindikasikan

bahwa meskipun kepuasan kerja mampu menjembatani pengaruh praktik TQM terhadap kinerja karyawan, namun ketika perusahaan berhasil melakukan perbaikan atas implementasi TQM secara menyeluruh dan berkelanjutan, maka tanpa adanya kepuasan kerja sekalipun hal ini sudah dapat meningkatkan kinerja karyawan secara langsung. Di sisi lain, peran kepuasan kerja juga dapat memberikan pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan, yang artinya apabila aspekpek yang mendorong perasaan puas karyawan dapat terpenuhi atau dapat dirasakan sepenuhnya, maka karyawan akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan karyawan belum mampu memberikan peran mediasi secara penuh, melainkan hanya secara parsial (sebagian). Kondisi ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan karyawan masih rendah atau belum sepenuhnya

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KEPERIBADIAN *LOCUS OF CONTROL* DAN *TOTAL QUALITY MANAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. INCASI RAYA PADANG”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian atas latar belakang penelitian tersebut, maka identifikasi masalah pada penelitian ini adalah :

1. Kepribadian *locus of control* yang kurang baik dari seseorang akan mengakibatkan kerjanya tidak baik

2. Kepribadian *locus of control* yang kurang baik dari seseorang mengakibatkan kepuasan kerjanya menjadi kurang baik juga
3. Belum optimalnya penerapan *total quality management* didalam perusahaan
4. Kurang diperhatikannya *total quality management* didalam perusahaan
5. Masih kurang baiknya kepuasan kerja karyawan
6. kepuasan kerja karyawan yang masih rendah
7. Kurang diperhatikannya faktor yang dapat meningkatkankepuasan kerja karyawan
8. Masih kurang baiknya kinerja karyawan
9. kepuasan kerjakaryawan yang masih rendah
10. Kurang diperhatikannya faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka diperlukan pembatasan masalah, peneliti membatasi masalah dalam penelitian ini dengan memfokuskan Kepribadian *Locus Of Control* sebagai variabel independen (X1) dan *Total Quality Management* sebagai variabel (X2) serta meneliti pengaruhnya terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y), Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening dalam penelitian ini.

Penelitian ini dilakukan di PT. Incasi Raya Padang dengan data primer dengan menggunakan kuisioner kepada 144 orang karyawan yang ada di PT. Incasi Raya Padang untuk tahun 2019.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian atas latar belakang penelitian tersebut, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Kepribadian *Locus Of Control* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
2. Bagaimana *Total Quality Management* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
3. Bagaimana Kepribadian *Locus Of Control* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja?
4. Bagaimana *Total Quality Management* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja?
5. Bagaimana Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
6. Bagaimana Kepribadian *Locus Of Control* melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja?
7. Bagaimana *Total Quality Management* melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?

1.5. Tujuan dan Manfaat

1.5.1. Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh Kepribadian *Locus Of Control* terhadap Kinerja Karyawan

2. Mengetahui pengaruh *Total Quality Management* terhadap Kinerja Karyawan
3. Mengetahui pengaruh Kepribadian *Locus Of Control* terhadap Kepuasan Kerja
4. Mengetahui pengaruh Kepribadian *Locus Of Control* terhadap Kepuasan Kerja
5. Mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
6. Mengetahui pengaruh Kepribadian *Locus Of Control* melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening terhadap Kepuasan Kerja
7. Mengetahui pengaruh *Total Quality Management* melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening terhadap Kinerja Karyawan

1.5.2. Manfaat

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pedoman dalam pengambilan keputusan perusahaan sehingga nantinya dapat meningkatkan kinerja perusahaan.
2. Bagi penelitian selanjutnya penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian berikutnya dengan mengembangkan variabel-variabel yang ada pada penelitian ini.