

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Lingkungan kegiatan dalam sebuah perusahaan berjalan begitu dinamis, dimana kekuatan internal dan eksternal cenderung telah mendorong terjadinya perubahan terhadap peraturan yang ditetapkan sebelumnya. Berkenaan dengan hal tersebut, sebagai konsekuensinya perusahaan harus mengubah atau mengadopsi strategi baru agar perusahaan tetap mampu bersaing, karena perubahan strategi akan menentukan arah tiap fungsi organisasi, termasuk manajemen sumber daya manusia. Pada dasarnya manajemen sumber daya manusia merupakan segala kegiatan atau aktivitas karyawan dalam sebuah organisasi perusahaan yang dapat digunakan guna mencapai berbagai tujuan. Oleh karena itu manajer pada semua lapisan organisasi harus menaruh perhatian besar terhadap kinerja karyawan. Mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Secara teoritis ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi kinerja individu, yaitu: variabel individu, variabel organisasi, dan variabel psikologis. Kelompok variabel individu terdiri dari variabel kemampuan dan keterampilan, latar belakang pribadi dan demografis.

Menurut (Kristanti, 2019) Kinerja Karyawan adalah hasil pencapaian kerja oleh seseorang dalam menjalankan fungsi-fungsi dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Menurut (Suryani, 2020) faktor yang mempengaruhi Kinerja adalah

Konflik, Stres, Komunikasi, Motivasi, *Training*, Kompetensi, Disiplin dan Kepemimpinan. Menurut (Kristanti, 2019) faktor yang mempengaruhi Kinerja adalah Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Proses Organisasi (Keterlibatan Kerja).

Menurut (Hasibuan, 2016) Model Kerja merupakan sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut (Robbins & Coutler, 2016) *Locus Of Control* adalah suatu hal yang dipastikan memberikan kontribusi terhadap kualitas kinerja pada seseorang, yaitu respon awal sebagai dasar dari respon yang akan dilakukan selanjutnya. Menurut (Sadarmayanti, 2016) Keterlibatan Kerja adalah sebagai proses partisipatif yang menggunakan seluruh kapasitas karyawan dan dirancang untuk mendorong peningkatan komitmen bagi suksesnya suatu organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Ardiniamalia, 2017) menyatakan bahwa Model Kerja dan Keterlibatan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Isfani, 2017) menyatakan bahwa Model Kerja dan Komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Ulupui, 2019) menyatakan bahwa Model Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Rahayuningsih, 2018) menyatakan bahwa *Locus Of Control* dan Keterlibatan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian yang dilakukan (Suana, 2016) menyatakan bahwa

*Locus Of Control* dan Komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian yang dilakukan (Amalini, 2016) menyatakan bahwa *Locus Of Control* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Observasi ini memwawancarai dan memberikan pertanyaan kepada kepala perangkat terkait. Observasi bertujuan untuk melihat dan menilai kinerja di Kantor Camat Selagan Raya. Adapun hasil observasi pertanyaan yang dilakukan adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Pertanyaan Penilaian Kinerja di Kantor Camat Selagan Raya**

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Pegawai Kantor Camat Selagan Raya menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas kerja yang baik.	Tidak Baik
2.	Pegawai Kantor Camat Selagan Raya melebihi target yang ditetapkan pimpinan.	Tidak Baik
3.	Pegawai Kantor Camat Selagan Raya berusaha menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.	Cukup Baik
4.	Pegawai Kantor Camat Selagan Raya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kompetensinya.	Baik

(Sumber : Data Observasi Awal)

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat disimpulkan kinerja pada “Pegawai Kantor Camat Selagan Raya menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas kerja yang baik” dijawab tidak baik. Pada “Pegawai Kantor Camat Selagan Raya melebihi target yang ditetapkan pimpinan” dijawab tidak baik. Pada “Pegawai Kantor Camat Selagan Raya berusaha menyelesaikan tugas dengan tepat waktu” dijawab cukup baik. Pada “Pegawai Kantor Camat Selagan Raya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kompetensinya” dijawab baik.

Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat Kinerja Pegawai Kantor Camat Selagan Raya belum optimal, disinyalir disebabkan oleh Model Kerja, *Locus Of Control*, Keterlibatan Kerja dan Komunikasi. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil sebuah penelitian dengan judul : **“Pengaruh Model Kerja, *Locus Of Control*, Keterlibatan Kerja Dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Kantor Camat Selagan Raya)”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dari uraian latar belakang, maka penulis dapat menentukan identifikasi masalahnya sebagai berikut :

1. Model kerja yang kurang jelas membuat kerja yang dikerjakan tidak terarah.
2. Komunikasi kurang berjalan baik.
3. Motivasi yang masih tergolong rendah.
4. *Locus Of Control* yang belum memberikan kepuasan kerja.
5. Kecerdasan Intelektual yang kurang terlatih.
6. Disiplin kerja tergolong rendah.
7. *Servant Leadership* yang tidak berjalan dengan baik.
8. Budaya organisasi yang tidak berjalan dengan baik.
9. Komitmen organisasi tidak adanya kejelasan.
10. Proses organisasi (*Keterlibatan Kerja*) yang belum berjalan secara sistematis.

## **1.3 Batasan Masalah**

Agar terfokusnya penelitian ini maka penulis akan membatasi masalah ini dengan Model Kerja ( $X_1$ ), *Locus Of Control* ( $X_2$ ), Keterlibatan Kerja ( $X_3$ ) dan Kecerdasan Intelektual ( $X_4$ ) sebagai variabel bebas dan kemudian Kinerja Pegawai ( $Y$ ) sebagai variabel yang terikat pada Pegawai Kantor Camat Selagan Raya.

### **1.3. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Model Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Camat Selagan Raya ?
2. Bagaimana pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Camat Selagan Raya ?
3. Bagaimana pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Camat Selagan Raya ?
4. Bagaimana pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Camat Selagan Raya ?
5. Bagaimana pengaruh Model Kerja, *Locus Of Control*, Keterlibatan Kerja dan Kecerdasan Intelektual secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Camat Selagan Raya ?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Model Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Camat Selagan Raya.

2. Untuk mengetahui pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Camat Selagan Raya.
3. Untuk mengetahui pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Camat Selagan Raya.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Camat Selagan Raya.
5. Untuk mengetahui pengaruh Model Kerja, *Locus Of Control*, Keterlibatan Kerja dan Kecerdasan Intelektual secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Camat Selagan Raya.

#### **1.6 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Kantor Camat Selagan Raya

Sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan MSDM juga sebagai bahan pertimbangan untuk pimpinan Kantor Camat Selagan Raya dalam melakukan pengambilan keputusan untuk tercapainya tujuan dari organisasi.

2. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi ilmu pengetahuan yang datang dan dapat menjadi suatu sumber referensi bagi yang membutuhkan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat digunakan sebagai referensi dan pedoman untuk melakukan penelitian lanjutan serta sebagai bahan bacaan yang bermanfaat selain itu

juga sebagai bahan perbandingan bagi pihak yang mengadakan penelitian dalam bidang yang sama.

#### 4. Bagi Penulis

Sebagai implementasi ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah penulis dapatkan selama berkuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.