

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada saat sekarang ini memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki perilaku yang berkualitas sangatlah penting dalam suatu organisasi/instansi, karena keberhasilan dalam organisasi/instansi tidak hanya dari Sumber Daya Alam saja, tetapi juga dari Sumber Daya Manusia. Kemajuan dan perubahan pada teknologi saat sekarang ini juga di perlukan Sumber Daya Manusia yang kemampuannya baik, agar bisa beradaptasi dan bersaing dengan fleksibel. Organisasi/instansi yang maju tidak hanya di tentukan oleh modal dan fasilitas yang sudah di miliki, tetapi juga tersedianya Sumber Daya Manusia yang handal. Tidak hanya Sumber Daya Manusia saja sebagai penentu jalannya suatu organisasi/instansi, kinerja sangat berperan penting dalam kesuksesan suatu organisasi/instansi. Kinerja pegawai mempengaruhi keberlangsungan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Kinerja pegawai yang baik dapat memberikan keuntungan bagi organisasi/instansi, sedangkan kinerja yang buruk dapat menghasilkan kerugian. Sebagai sumber daya manusia, pegawai merupakan aset terpenting dibandingkan faktor-faktor lainnya, yakni sebagai penggerak utama berjalannya visi dan misi sebuah instansi tersebut. Di dalam diri setiap pegawai terdapat berbagai perilaku yang diiringi dengan berbagai kebutuhan yang diwujudkankannya. Oleh karena itu, sebuah instansi perlu memperhatikan kebutuhan-kebutuhan pegawai yang

dimilikinya agar pegawai bisa memberikan hasil kerja yang sesuai dengan apa yang diharapkan instansi tersebut. Hasil kerja yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh instansi tersebut dinamakan kinerja pegawai. Kinerja pegawai adalah hal yang bersifat individu, karena setiap pegawai memiliki tingkat kualifikasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda dalam kaitannya dengan tugasnya.

Menurut **Mangkunegara (2016)** Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Kemampuan dan Motivasi. Selanjutnya menurut **Mulyadi (2017)** faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Pengetahuan, Keterampilan (*skill*), Kompetensi, Kompensasi, Motivasi, Kepemimpinan, Semangat, Lingkungan Kerja, Karakteristik Pekerjaan , Komitmen Organisasi, *Locus Of Control* dan Kepuasan Kerja.

Menurut **Sadarmayanti (2016)** Karakteristik Pekerjaan adalah atribut tugas karyawan dan meliputi jumlah tanggung jawab, berbagai tugas, dan sejauh mana pekerjaan itu sendiri mempunyai karakteristik yang orang mendapatkan kepuasan. 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 **Sutrisno (2016)** Kepuasan Kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang karyawan dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh sebab itu, banyak perusahaan yang selalu berusaha meningkatkan kualitas sumber dayanya supaya dapat menjalankan aktivitas kerjanya dengan maksimal. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan juga menjadi peran penting dalam kesuksesan dan kelangsungan hidup suatu organisasi/instansi. Dalam kondisi persaingan yang semakin kuat, pekerjaan yang di rancang dengan baik akan mampu menarik, dan mempertahankan tenaga kerja dan memberikan motivasi untuk menghasilkan produk/jasa yang berkualitas. Selain karakteristik pekerjaan faktor yang mendukung tercapainya kinerja karyawan dan tidak bisa di pisahkan dalam tercapainya suatu tujuan organisasi / instansi yaitu *locus of control*. *Locus of control* merupakan salah satu variabel kepribadian, yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu atau tidak mengontrol nasib sendiri **Robbins & Coutler (2016)**.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai hal penting yang harus dilakukan yaitu mengetahui bagaimana kepribadian pegawai itu sendiri, salah satu aspek nya yaitu *locus of control*. Peningkatan kinerja dalam pekerjaanya di pengaruhi oleh kondisi – kondisi tertentu, yaitu kondisi yang berasal dari dalam individu yang disebut faktor individual dan kondisi yang berasal dari luar individu yang disebut dengan faktor situasional. Faktor individu meliputi jenis kelamin, kesehatan, pengalaman dan karakteristik psikologis yang terdiri dari *locus of control* dan komitmen organisasi, dengankan faktor situasional meliputi gaya kepemimpinan. *Locus of control* atau pusat kendali menunjukkan sejauh mana seseorang meyakini

bahwa dia dapat mengendalikan faktor – faktor yang mempengaruhi dirinya sendiri. *Locus of control* merupakan salah satu aspek kepribadian yang dimiliki oleh setiap individual dan dapat di bedakan atas *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal.

Salah satu hal lain yang penting adalah terciptanya Kepuasan Kerja karyawan organisasi/instansi yang bersangkutan. Kepuasan kerja tersebut di harapkan dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi yang lebih baik. Kepuasan kerja pegawai adalah salah satu aspek yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga kepuasan kerja pegawai mempengaruhi kinerja secara keseluruhan. Kepuasan kerja merupakan salah satu komponen yang mendukung tercapainya produktivitas. Kemudian upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah sangat di tunjang oleh adanya kepuasan kerja pegawai **Ulupui (2019)**.

Kantor Kecamatan Talawi Kota Sawahlunto membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki karakteristik pekerjaan dan *locus of control*. Agar bekerja sesuai kemampuan dan waktu yang tepat berdasarkan tujuan organisasi dan mengoptimalkan kinerja pegawai sehingga terciptanya keunggulan dan visi misi organisasi. Fenomena – fenomena yang yang peneliti temukan yang terjadi pada Kantor Kecamatan Talawi Kota Sawahlunto yaitu masih ada pegawai yang merasa belum mendapatkan karakteristik pekerjaan yang baik dalam melakukan pekerjaannya dan belum merasa maksimal dalam penerapan *locus of control* dan kepuasan kerja sehingga mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan *survey* yang peneliti lakukan di kantor Kecamatan Talawi Kota Sawahlunto dapat dilihat dari data absensi pegawai yang bermasalah dalam hal absensi dari bulan Januari

sampai bulan Desember 2020. Berikut ini daftar absensi pegawai Kantor Kecamatan Talawi Kota Sawahlunto tahun 2020.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Kehadiran Pegawai
Kantor Kecamatan Talawi Kota Sawahlunto
Periode Januari 2020 – Desember 2020

No	Bulan	Hadir	Sakit	Izin	Cuti
1	Januari	33	0	2	0
2	Februari	34	1	0	0
3	Maret	31	2	2	0
4	April	33	1	1	0
5	Mei	31	2	2	0
6	Juni	33	1	0	1
7	Juli	33	1	1	0
8	Agustus	33	2	0	0
9	September	32	1	2	0
10	Oktober	32	1	1	1
11	November	34	1	0	0
12	Desember	33	1	0	1
Total		392	14	11	3

Sumber : (Bagian Administrasi Kantor Kecamatan Talawi Kota Sawahlunto)

Dari tabel 1.1 di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara karyawan yang hadir sebulan penuh dan pegawai yang absen pada Kantor Kecamatan Talawi Kota Sawahlunto selama tahun 2020. Disini terlihatnya pegawai yang menganggap sepele tentang permasalahan absensi, sedangkan absensi merupakan suatu hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan hal itu maka instansi harus mengkaji kembali bagaimana cara instansi berjalan sesuai aturan yang telah ditetapkan sebelumnya agar instansi atau kantor menjalankan tugas dengan baik dan mendapatkan kepuasan kerja yang maksimal.

Selain itu hasil kerja atas kinerja pegawai bagian administrasi Kantor Kecamatan Talawi Kota Sawahlunto dapat di nilai dari kotak saran yang disediakan. Berikut keluhan atas pelayanan yang diberikan oleh pegawai bagian administrasi Kantor Kecamatan Talawi Kota Sawahlunto sebagai berikut :

Tabel 1.2
Keluhan Masyarakat Atas Pelayanan Kantor Kecamatan Talawi Kota Sawahlunto Pada Kotak Saran

No.	Keluhan Masyarakat
1.	Pelayanan yang masih kurang maksimal yang dirasakan masyarakat.
2.	Waktu pelayanan yang singkat karena Covid-19.
3.	Keterbatasan waktu jam kerja selama Covid-19.
4.	Masyarakat cenderung selalu menunggu atas keperluan yang di anggap penting.
5.	Kecenderungan pegawai yang tidak peka terhadap kepentingan masyarakat.

Sumber : (Bagian Administrasi Kantor Kecamatan Talawi Kota Sawahlunto)

Dari tabel 1.2 di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat berbagai keluhan masyarakat atas pelayanan Kantor Kecamatan Talawi Kota Sawahlunto. Dengan demikian kinerja pegawai tidak maksimal, disinyalir penyebabnya adalah kurangnya karakteristik pekerjaan yang tepat dan *locus of control* pada masing – masing karyawan.

Kemudian Penelitian yang dilakukan oleh **Ardiniamalia (2017)** menyatakan bahwa Karakteristik Pekerjaan dan Keterlibatan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh **Isfani (2017)** menyatakan bahwa Karakteristik Pekerjaan dan Komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh **Ulupui (2019)** menyatakan bahwa Model Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja

pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh **Rahayuningsih (2018)** menyatakan bahwa *Locus Of Control* dan Keterlibatan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan **Suana (2016)** menyatakan bahwa *Locus Of Control* dan Komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan **Amalini (2016)** menyatakan bahwa *Locus Of Control* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat Kinerja pegawai belum optimal, disinyalir disebabkan oleh Karakteristik Pekerjaan dan *Locus Of Control* melalui Kepuasan Kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis mengajukan sebuah penelitian yang berjudul **“Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan *Locus Of Control* terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada kantor Kecamatan Talawi Kota Sawahlunto**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dan dalam kajian – kajian manajemen sumber daya manusia banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Karakteristik pekerjaan belum mampu memaksimalkan kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Talawi Kota Sawahlunto
2. Karakteristik pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidang keahlian pada kantor Kecamatan Talawi Kota Sawahlunto
3. Rendahnya kinerja pegawai terhadap karakteristik pekerjaan pada kantor Kecamatan Talawi Kota Sawahlunto

4. Kurangnya keyakinan individu terhadap *locus of control* dalam pengambilan keputusan pada kantor Kecamatan Talawi Kota Sawahlunto
5. Pegawai yang kurang percaya diri pada kantor Kecamatan Talawi Kota Sawahlunto
6. Kurangnya kesadaran pegawai dalam meningkatkan kinerja pada kantor Kecamatan Talawi Kota Sawahlunto
7. Pegawai yang kurang sadar akan pentingnya kepuasan kerja pada kantor Kecamatan Talawi Kota Sawahlunto
8. Kurangnya kesadaran kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Talawi Kota Sawahlunto
9. Kurangnya pelatihan dan pengembangan kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Talawi Kota Sawahlunto

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus tidak menyimpang dari apa yang di harapkan maka penulis membatasi variabel dependen yaitu Kinerja pegawai (Y), variabel indenpenden yaitu Karateristik Pekerjaan (X_1) dan *Locus Of Control* (X_2) serta variabel intervening Kepuasan Kerja (Z) kemudian dengan objek penelitian pada kantor Kecamatan Talawi Kota Sawahlunto.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pada kantor Kecamatan Talawi Kota Sawahlunto?
2. Bagaimana pengaruh *Locus Of Control* terhadap kepuasan kerja pada kantor Kecamatan Talawi Kota Sawahlunto?
3. Bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Talawi Kota Sawahlunto?
4. Bagaimana pengaruh *Locus Of Control* terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Talawi Kota Sawahlunto?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Talawi Kota Sawahlunto?
6. Bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada kantor Kecamatan Talawi Kota Sawahlunto?
7. Bagaimana pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada kantor Kecamatan Talawi Kota Sawahlunto?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji hipotesis sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pada pegawai kantor Kecamatan Talawi Kota Sawahlunto.

2. Untuk mengetahui pengaruh *Locus Of Control* terhadap kepuasan kerja pada pegawai kantor Kecamatan Talawi Kota Sawahlunto.
3. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada pegawai kantor Kecamatan Talawi Kota Sawahlunto.
4. Untuk mengetahui pengaruh *Locus Of Control* terhadap kinerja pegawai pada pegawai kantor Kecamatan Talawi Kota Sawahlunto.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai kantor Kecamatan Talawi Kota Sawahlunto.
6. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai kantor Kecamatan Talawi Kota Sawahlunto.
7. Untuk mengetahui pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai kantor Kecamatan Talawi Kota Sawahlunto.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. 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.

2. Bagi Kantor Kecamatan Talawi Kota Sawahlunto

Sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan MSDM juga sebagai bahan pertimbangan untuk pimpinan Kantor Kecamatan Talawi Kota Sawahlunto dalam melakukan pengambilan keputusan untuk tercapainya tujuan dari organisasi.

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.