

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Manusia menjadi kunci utama dalam sebuah perusahaan. Tanpa adanya manusia, tidak mungkin sebuah perusahaan bisa dibentuk dan dijalankan untuk mencapai tujuannya. Dalam sebuah perusahaan akan dibentuk beberapa departemen dan tiap-tiap departemen memiliki tanggung jawab yang berbeda. Dalam manajemen, fungsi sumber daya manusia adalah merekrut, melatih dan mengembangkan, serta memotivasi pekerja sehingga karyawan memiliki kinerja yang baik.

Menurut (Wijaya, 2017) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang di suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi menurut Prawirosentono dalam (Damayanti, 2013), Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan seperti pengetahuan, teknis, ketergantungan terhadap orang lain, kebijakan, kemampuan karyawan, kehadiran, kepemimpinan, dan bahkan minat yang akan membuat karyawan lebih mempunyai kemauan untuk meningkatkan kinerja mereka dengan sangat baik dan berkualitas.

Menurut (Sayuti, 2020) karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi terhadap pekerjaannya ditandai dengan karyawan memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan, adanya perasaan terikat secara psikologis terhadap pekerjaan

yang ia lakukan, dan keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut (Spirritual et al., n.d.) kecerdasan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental berpikir, menalar, dan memecahkan masalah.

Menurut (Ary & Sriathi, 2019) *Locus of control* adalah konsep yang menjelaskan apakah seseorang merasa bahwa pengendalian hidup mereka berada dalam genggaman tangan mereka sendiri ataukah dalam genggaman tangan orang lain.

Penelitian yang dilakukan oleh (Sulastri, 2016) *Effect Of Intellectual Intelligence, Intelligence Emotional And Spiritual Intelligence On The Performance Of Employees Pt. Tresnamuda Sejati Semarang*. Hasil penelitian kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan Terhadap kinerja karyawan Pt . Tresnamuda Sejati Semarang.

Penelitian yang dilakukan oleh (Resubun, 2020) *Effect of Intellectual Intelligence, Emotional Intelligence, And Work Discipline on Employee Performance (A Study on Employee PT. Amanah Anugerah Adi Mulia Banjarmasin)*. Hasil penelitian kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan Terhadap kinerja karyawan PT. Amanah Anugerah Adi Mulia Banjarmasin.

Penelitian yang dilakukan oleh (Feniawati, 2020) *The Influence of Intellectual Intelligence and Emotional Intelligence on Employee Performance*. Hasil penelitian kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan Terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Wijaya, 2017) Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Dimediasi Oleh Locus Of Control Pada Karyawan Pt. Sekar Laut Di Surabaya. Hasil penelitian Keterlibatan Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Locus Of Control dan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Budi et al., 2016) Pengaruh locus of control, gaya kepemimpinan, dan Locus Of Control pada kinerja karyawan Bank Indonesia Malang. Hasil penelitian bahwa pengaruh locus of control terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Nurliani, 2017) Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Karyawan Non Medis Rumah Sakit Islam Malang UNISMA). Hasil penelitian Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Hanum et al., 2020) Analisis Pengaruh Locus of control, *Locus Of Control*, Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dan Locus Of Control Sebagai Variabel *Intervening*. Hasil penelitian Locus of control, *Locus Of Control*, Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh (Musabah et al., 2017) Pengaruh *Locus Of Control*, Gaya Kepemimpinan, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Bpkp Perwakilan Sumatera Utara). Hasil penelitian *Locus Of Control*, Gaya Kepemimpinan, Dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Difa, 2018) Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

PT. Miyor Pratama Coal Kota Sawahlunto adalah perusahaan tambang yang bergerak pada komoditas batubara dengan sistem penambangan Konvensional, PT. Miyor Pratama Abadi berlokasi di Lantiak Dulang Batu Taye Dusun Bukit Obang Desa Tumpuak Tengah Kecamatan Talawi Kota Sawahlunto Provinsi Sumatera Barat. Perusahaan ini memiliki target produksi Overburden 10.000 BCM/bulan. PT. Miyor Pratama Coal Kota Sawahlunto adalah PT yang berorientasi pada Keterlibatan Kerja dan pengetahuan yang baik, tanpa *locus of control* PT. Miyor Pratama Coal Kota Sawahlunto tidak akan mampu melakukan kegiatannya dengan baik. PT. Miyor Pratama Coal Kota Sawahlunto harus memiliki sumber daya manusia yang professional, untuk mencapai dan meningkatkan mutu PT harus mempunyai suatu ukuran yang menjamin peningkatan mutu di semua tingkat.

Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama bila mengingat bahwa era perdagangan bebas dimulai, dimana iklim kompetisi yang dihadapi sangat berbeda. Akan tetapi masalah di intern organisasi juga masih banyaknya masalah terkait dengan kinerja karyawan. Hal ini juga terjadi pada PT. Miyor Pratama Coal Kota Sawahlunto.

Belum optimalnya kinerja karyawan dalam bekerja, telah berdampak terhadap penurunan produksi perusahaan, sebagaimana yang terlihat pada Tabel 1.1 :

**Tabel 1.1**  
**Data Produksi PT. Miyor Pratama Coal Kota Sawahlunto Tahun 2020**

<b>Bulan</b>	<b>Target Produksi</b>	<b>Realisasi</b>	<b>Selisih (+/-)</b>	<b>Persentase 100%</b>
Januari	10.000 BCM	15.642 BCM	(+) 5.642	<b>156%</b>
Februari	10.000 BCM	15.192 BCM	(+) 5.192	<b>152%</b>
Maret	10.000 BCM	12.540 BCM	(+) 2.540	<b>125%</b>
April	10.000 BCM	9.821 BCM	(-) 179	<b>98%</b>
Mei	10.000 BCM	10.238 BCM	(+) 238	<b>102%</b>
Juni	10.000 BCM	8.593 BCM	(+) 4.593	<b>86%</b>
Juli	10.000 BCM	9.351 BCM	(-) 649	<b>94%</b>
Agustus	10.000 BCM	8.385 BCM	(-) 1.615	<b>84%</b>
September	10.000 BCM	10.228 BCM	(+) 228	<b>102%</b>
Oktober	10.000 BCM	9.381 BCM	(-) 619	<b>94%</b>
November	10.000 BCM	8.823 BCM	(-) 1.177	<b>88%</b>
Desember	10.000 BCM	11.491 BCM	(+) 1.491	<b>115%</b>

*Sumber : PT. Miyor Pratama Coal Kota Sawahlunto, Tahun 2020*

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa target produksi PT. Miyor Pratama Coal Kota Sawahlunto belum dapat dicapai sesuai dengan kapasitas yang telah direncanakan. Terdapat ada beberapa bulan yang tidak mencapai target, atau tidak sampai 100% yaitu bulan April, juni, Juli, Agustus, oktober dan november. Di bulan April dengan target yang seharusnya 10.000 BCM, namun juga belum sesuai dengan target yaitu 9.821 BCM dengan persentase kurang dari 100% yaitu 98%, selanjutnya di bulan Juni juga juga belum mencapai target yaitu 8.593 BCM dengan persentase 86%, di bulan Juli juga juga belum mencapai target yaitu 9.351 BCM dengan persentase 94%, di bulan Agustus juga juga belum mencapai target yaitu 8.385 BCM dengan persentase 84%, dan merupakan realisasi terendah sepanjang tahun 2020. Kemudian di bulan Oktober yaitu 9.381 BCM dengan persentase 94% dan bulan November yaitu 8.823 BCM dengan persentase 88%.

Fakta ini mengungkapkan belum optimalnya produktivitas karyawan dalam bekerja dalam memaksimalkan pencapaian kinerjanya. Untuk mencapai target tersebut karyawan seringkali bekerja tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Jam kerja standar karyawan bagian produksi PT. Miyor Pratama Coal Kota Sawahlunto adalah 7 jam. Untuk mencapai target perbulan perusahaan memberikan jam kerja tambahan kepada setiap karyawan perharinya satu jam diluar kerja lembur. Dimana ini terindikasi disebabkan oleh Keterlibatan Kerja Dan Kecerdasan Intelektual yang masih rendah, *Locus Of Control* yang masih rendah.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis memerlukan penelitian lebih lanjut pada PT. Miyor Pratama Coal Kota Sawahlunto dengan memberi judul: **“Model Kinerja Karyawan Melalui *Locus Of Control* Analisis Keterlibatan Kerja Dan Kecerdasan Intelektual (PT. Miyor Pratama Coal Kota Sawahlunto)”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian diatas dan keterangan yang telah di kembangkan maka dapat di identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kurangnya Keterlibatan Kerja karyawan pada PT. Miyor Pratama Coal Kota Sawahlunto.
2. Kurangnya Kecerdasan Intelektual pada karyawan PT. Miyor Pratama Coal Kota Sawahlunto.
3. Minimnya *Locus Of Control* karyawan PT. Miyor Pratama Coal Kota Sawahlunto.
4. Rendahnya pengetahuan pada karyawan

5. Teknis karyawan dalam bekerja belum optimal
6. Ketergantungan terhadap orang lain
7. Kebijakan karyawan dalam bekerja yang kurang optimal
8. Kemampuan karyawan yang belum optimal
9. Kehadiran yang masih rendah
10. Kepemimpinan belum dijalankan secara maksimal
11. Minat kerja yang rendah

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar penelitian ini terfokus maka dibatasi masalah ini dengan Keterlibatan Kerja (X1) dan Kecerdasan Intelektual (X2) sebagai variabel bebas, kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat, dan *Locus Of Control* (Z) sebagai variabel intervening pada PT. Miyor Pratama Coal Kota Sawahlunto.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Apakah Keterlibatan Kerja berpengaruh terhadap *Locus Of Control* pada PT. Miyor Pratama Coal Kota Sawahlunto?
2. Apakah Kecerdasan Intelektual berpengaruh terhadap *Locus Of Control* pada PT. Miyor Pratama Coal Kota Sawahlunto?
3. Apakah Keterlibatan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Miyor Pratama Coal Kota Sawahlunto?
4. Apakah Kecerdasan Intelektual berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Miyor Pratama Coal Kota Sawahlunto?

5. Apakah Keterlibatan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan *Locus Of Control* sebagai variable intervening pada PT. Miyor Pratama Coal Kota Sawahlunto?
6. Apakah Kecerdasan Intelektual berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan *Locus Of Control* sebagai variable intervening pada PT. Miyor Pratama Coal Kota Sawahlunto?
7. Apakah *Locus Of Control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Miyor Pratama Coal Kota Sawahlunto?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap *Locus Of Control* pada PT. Miyor Pratama Coal Kota Sawahlunto.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap *Locus Of Control* pada PT. Miyor Pratama Coal Kota Sawahlunto.
3. Untuk mengetahui pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Miyor Pratama Coal Kota Sawahlunto.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap kinerja karyawan pada PT. Miyor Pratama Coal Kota Sawahlunto.
5. Untuk mengetahui pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap kinerja karyawan dengan *Locus Of Control* sebagai variable intervening pada PT. Miyor Pratama Coal Kota Sawahlunto.

6. Untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap kinerja karyawan dengan *Locus Of Control* sebagai variable intervening pada PT. Miyor Pratama Coal Kota Sawahlunto.
7. Untuk mengetahui pengaruh *Locus Of Control* terhadap kinerja karyawan pada PT. Miyor Pratama Coal Kota Sawahlunto.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

#### 1. Bagi Penulis

Manfaat penelitian ini untuk penulis adalah Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang. Dan juga untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisa model kinerja karyawan melalui *locus of control* analisis keterlibatan kerja dan kecerdasan intelektual (PT. Miyor Pratama Coal Kota Sawahlunto).

#### 2. Bagi Universitas Putra Indonesia “YPTK Padang”

Sebagai salah satu referensi bahan kajian dalam pengembangan pengetahuan.

#### 3. Bagi Perusahaan

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada PT. Miyor Pratama Coal Kota Sawahlunto yang berkaitan dengan Keterlibatan Kerja, Kecerdasan Intelektual dengan *Locus Of Control* sebagai variabel intervening bagi karyawan agar mereka dapat

meningkatkan kinerjanya dalam bekerja dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan organisasi seperti yang diinginkan.