

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Mengingat bahwa setiap individu dalam perusahaan berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda-beda, maka sangat penting bagi perusahaan untuk melihat apa kebutuhan dan harapan pegawainya, apa bakat dan keterampilan yang dimiliki, serta bagaimana rencana pegawai tersebut pada masa mendatang. Jika perusahaan dapat mengetahui hal-hal tersebut, maka akan lebih mudah untuk menempatkan pegawai pada posisi yang paling tepat sehingga akan semakin termotivasi untuk bekerja. Tentu saja usaha-usaha memahami kebutuhan pegawai tersebut harus disertai dengan penyusunan kebijakan perusahaan dan prosedur kerja yang efektif. Untuk melakukan hal itu tentu bukan hal yang mudah, tetapi memerlukan kerja keras dan komitmen yang sungguh-sungguh dari manajemen.

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan ataupun dalam suatu organisasi, disamping faktor lain modal. Setiap perusahaan baik dari pemerintah maupun swasta membutuhkan sumber daya manusia dalam melibatkan proses kegiatan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Maka dari itu untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi sumberdaya manusia harus dikelola dengan baik

Peranan sumber daya manusia (SDM) memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam

mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan, dengan adanya pegawai yang bekerja secara baik, maka diharapkan hasil kerja yang baik juga tercapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada sumber daya manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha menjadi lebih baik lagi, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan selalu tercapai. Maka organisasi maupun perusahaan juga akan selalu meningkatkan kualitas pekerjaannya dan hasilnya berkualitas, jadi tingginya hasil kerja akan berdampak pada kinerja pegawai, demikian juga pada Pt Pos Persero Padang.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh **Nilawati Fiernaningsih (2017)** menyatakan Kepribadian dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian nilai R square sebesar 0,492 yang artinya korelasi antara variabel kepribadian dengan kinerja karyawan sebesar 0,492. Jadi angka persentase besarnya pengaruh antara variabel kepribadian dan variabel kinerja karyawan sebesar 49,2% dan sisanya sebesar 50,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dilanjutkan H_a diterima, artinya bahwa

variabel kepribadian mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan di Hotel Elresas Lamongan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh **Montolalu, R., Kawet, L., & Nelwan, O. (2016)** Kepribadian mengalami penurunan atau negatif, namun tetap berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga akan berpengaruh pada penurunan Kinerja pegawai. Kepribadian yang kurang baik dipengaruhi oleh faktor lingkungan tempat tinggal dan juga faktor keturunan atau faktor biologis seperti emosi, karakter, dan pembawaan diri seseorang. Hal ini yang membentuk karakter kepribadian pegawai saat berja dan menyelesaikan tugas sehingga menyebabkan ketidakselarasan terhadap proses kerja dan mempengaruhi secara negatif kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Prov. Sulut.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh **Ary, Iwan Restu dan Anak Agung Ayu Sriathi (2019)** Berdasarkan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik simpulan *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Ramayana Mal Bali. Ini menunjukkan bahwa setiap adanya peningkatan *self efficacy* maka kinerja karyawan juga akan meningkat dan berpengaruh secara positif

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh **Ary, Iwan Restu dan Anak Agung Ayu Sriathi (2019)** *Locus of control* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Ramayana Mal Bali. Ini menunjukkan bahwa setiap adanya peningkatan *locus of control* maka kinerja karyawan juga akan meningkat dan berpengaruh secara positif.

Berikut ini data absensi yang diperoleh langsung dari perusahaan dengan tolak ukur perhitungan yang dilihat dari perilaku yang cenderung dilakukan pegawai pada tahun 2019.

Tabel 1.1
Data PT. Pos Persero Padang Sumbar Periode 2019 (orang)

Bulan	Keterangan					
	Jumlah pegawai	Hadir Tepat waktu	Terlambat	Alpha	Izin	Sakit
Januari	108	72	24	7	3	2
Februari	108	78	18	4	3	5
Maret	108	74	20	6	2	6
April	108	76	18	7	4	3
Mei	108	52	38	8	4	6
Juni	108	48	40	10	6	4
Juli	108	80	17	5	2	4
Agustus	108	73	22	8	2	3
September	108	74	17	7	4	6
Oktober	108	77	15	9	4	3
November	108	89	12	3	2	2
Desember	108	92	7	7	1	1

Sumber: PT. Pos Persero Padang 2019

Dari tabel diatas terlihat tingkat keterlambatan pegawai pada PT. Pos Persero Padang Padang masih sangat tinggi, dengan rata-rata keterlambatan 15 menit sampai 30 menit, mengacu pada jam masuk pada 08.00 dan jam keluar 17.00. hal ini akan berdampak pada pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai , penyelesaian pekerjaan sering tertunda, hasil kkerja mereka tidak maksimal, yang berdampak kinerja PT. Pos Persero Padang.

Menurunnya kinerja pegawai pada PT. Pos Persero Padang juga dapat dilihat dari gaya Kepribadian, *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* pegawai PT. Pos Persero Padang. Hasil observasi dilapangan, *Locus Of Control* yang diterapkan perusahaan kurang sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan. Tetapi bukan berarti *Locus Of Control* yang diterapkan ini buruk tetapi untuk saat ini kurang sesuai dengan kondisi perusahaan. Pemimpin menciptakan hubungan yang terlalu dekat dengan para pegawai. Namun hal ini justru beberapa kali membuat pegawai tidak nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Banyak dari pegawai justru tidak melakukan pekerjaan yang seharusnya mereka lakukan, tetapi mereka melakukan pekerjaan yang menurut mereka disukai pimpinannya. Lain halnya dengan kepribadian, kepribadian PT. Pos Persero Padang yang diterapkan oleh pegawai PT. Pos Persero Padang masih belum bisa menampakan suatu tanggung jawab yang jelas. Yang mana dapat dilihat dari tingkat keterlambatan pegawai pada tabel 1.1 masih tinggi, sehingga pegawai merasa bekerja tidak menjadi suatu yang penting. Hal ini tentu saja dapat menimbulkan pandangan bahwa kinerja pegawai dalam tubuh PT. Pos Persero Padang tidak berjalan bagaimana semestinya. Serta diduga *Self Efficacy* masih diragukan karna sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai, karena dengan adanya nya *Self Efficacy* yang tinggi untuk bekerja, maka seorang pegawai akan senang dan melakukan pekerjaan dengan baik pula sesuai dengan tujuan organisasi yang hendak dicapai. Begitu pula sebaliknya, jika *Self Efficacy* pegawai rendah, maka minat dan cara bekerja seorang pegawai dalam pekerjaannya tidak akan sesuai dengan tujuan organisasi.

Bertolak dari uraian tersebut diatas, menarik untuk dicermati keberadaan PT. Pos Persero Padang dalam melaksanakan fungsi dan tugas pokok sebagai organisasi terdepan dalam memberikan pelayanan jasa pengiriman surat menyurat dan lain-lain bagi masyarakat kota padang. Atas dasar fenomena tersebut, mendorong penulis untuk mengadakan penelitian dengan judul **“PENGARUH KEPRIBADIAN, *SELF EFFICACY* DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT POS PERSERO PADANG”**

1.2 IDENTIFIKASI MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat disimpulkan permasalahan sebagai berikut :

1. Keterlambatan pegawai dapat dilihat bagaimana kepribadian seorang pegawai dalam aturan yang ditetapkan PT. Pos Persero Padang.
2. Rendahnya *self efficacy* atau kepercayaan dan keyakinan diri atas kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan suatu pekerjaannya pada PT. Pos Persero Padang.
3. Kinerja pegawai yang belum optimal pada PT. Pos Persero Padang karena kurangnya *Locus Of Control* yang diberikan dan pengarahan yang masih kurang dirasakan.
4. Ketidaksiplinan pegawai dalam bekerja dengan terjadinya keterlambatan membuat kinerja pegawai mengalami penurunan dan tidak konsistennya dalam melaksanakan pekerjaan.

5. Pegawai harus lebih diperhatikan dan diarahkan agar bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.

1.3 BATASAN MASALAH

Kinerja Pegawai banyak dipengaruhi oleh berbagai variabel, antara lain: Kepribadian, *Self Efficacy*, dan *Locus Of Control*. Untuk penelitian ini dibatasi pada Kepribadian, *Self Efficacy*, dan *Locus Of Control* di PT. Pos Persero Padang.

1.4 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan batasan masalah di atas, dapat ditarik rumusan masalah yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Kepribadian berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pos Persero Padang.
2. Bagaimana pengaruh *Self Efficacy* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pos Persero Padang.
3. Bagaimana pengaruh *Locus Of Control* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada PT Pos Persero Padang.
4. Bagaimana pengaruh Kepribadian, *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pos Persero Padang.

1.5 TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Kepribadian berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pos Persero Padang..
2. Untuk mengetahui *Self Efficacy* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pos Persero Padang.
3. Untuk mengetahui *Locus Of Control* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pos Persero Padang.
4. Untuk mengetahui Kepribadian, *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pos Persero Padang.

1.6 MANFAAT PENELITIAN

Penelitian ini dapat diharapkan dapat memberikan kegunaan atau manfaat antara lain:

1. Bagi Peneliti

Berguna untuk menambah pengetahuan dan penerapan serta pengembangan pengetahuan terutama yang berkaitan dengan lingkungan kerja. Untuk mengembangkan kemampuan berpikir dalam menganalisa suatu permasalahan serta menerapkan ilmu yang telah diperoleh di bangku perkuliahan atau sebagai aplikasi ilmu secara empiris, sehingga dapat

menambah wawasan peneliti khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi organisasi

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, sehingga pihak perusahaan dapat mengetahui apa saja yang bisa dilakukan untuk meningkatkan prestasi dari pegawainya. Perusahaan lebih memperhatikan Kepribadian, *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* Pegawai untuk mencapai kinerja yang maksimal. Serta sebagai pedoman membuat kebijakan terkait Sumber daya Manusia (pegawai). Menjadi bahan pertimbangan dan penetapan kebijakan bagi lembaga untuk meningkatkan kinerja pegawai pada PT. Pos Persero Padang bagi pihak lain dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi para peneliti yang tertarik untuk mengkaji permasalahan tentang produktivitas pegawai.

BAB II