

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam setiap organisasi pasti membutuhkan tenaga kerja yang dapat dipercaya untuk mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan, karena sumber daya manusia menempati posisi yang cukup strategis dalam kehidupan suatu organisasi. Berhasil atau tidaknya sebuah organisasi tergantung bagaimana organisasi tersebut memajemen sumber daya manusia yang dimiliki, dan juga tergantung kesadaran dari tiap individu akan tanggung jawab dan keyakinan terhadap apa yang akan dikerjakan sehingga berpengaruh besar terhadap kehidupan dan nasibnya diorganisasi tersebut.

Faktor paling penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi adalah faktor sumber daya manusia.Keunggulan bersaing (competitive advantage) suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya.Oleh karena itu penanganan sumber daya manusia harus dilakukan secara menyeluruh dan seksama dalam kerangka sistem pengelolaan sumber daya manusia yang bersifat strategis, menyatu, dan selalu terhubung sesuai tujuan dan visi misi perusahaan.

Menurut(**Rafika et al., 2020**) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Penerapan disiplin itu ditunjukkan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan bersedia dengan sukarela mematuhi dan menaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku tanpa paksaan. Mematuhi peraturan berarti memberi dukungan positif kepada perusahaan dalam melaksanakan program yang telah ditetapkan, sehingga akan lebih memudahkan tercapainya tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan amat berkaitan erat dengan disiplin kerja para karyawan. Disiplin kerja yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan dan

disiplin yang merosot akan menjadi penghalang serta memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Tidak hanya disiplin kerja yang di perlukan dalam bekerja namun juga membutuhkan etika kerja yang baik . Etika kerja adalah aturan normatif yang mengandung sistem nilai dan prinsi moral yang merupakan pedomana bagi karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dalam Tujuan etika kerja dalam pandangan filsafat ialah mendapatkan ide yang sama bagi seluruh manusia di setiap waktu dan tempat tentang ukuran tingkah laku yang baik dan buruk sejauh yang dapat diketahui oleh akal pikiran manusia. Akan tetapi dalam usahamencapai tujuan itu, etika kerja mengalami kesulitan, karena pandangan masing-masing golongan di dunia ini tentang baik dan buruk mempunyai ukuran (kriteria) yang berlainan(**Gerungan et al., 2017**)

Selain disiplin kerja dan etika kerja , locus of control juga sangat diperlukan sebagai pembatas diri.(**Nurriyadi, 2020**) menyatakan bahwa Locus of Control merupakan “*generalizedbelief that a person can or cannot control his own destiny*” atau cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia merasa dapat atau tidak mengendalikan perilaku yang terjadi padanya. Konsep locus of control pertama kali dikemukakan oleh Rotter berdasarkan pendekatan Social Learning Theory (**Nurriyadi, 2020**) konsep locus of control adalah bagian dari Social Learning Theory yang menyangkut kepribadian dan mewakili harapan umum mengenai masalah faktor-faktor yang menentukan keberhasilan pujian dan hukuman terhadap kehidupan seseorang.

Selain itu dalam bekerja yang perlu di perhatikan adalah kinerja karyawan, kinerja karyawan yang baik akan mempercepat tercapainya tujuan perusahaan. Menurut (**Pandi, 2018**) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja

adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai, tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Disiplin kerja, etika kerja dan locus of control yang baik bertujuan untuk menciptakan kinerja karyawan yang optimal, (Yuliana et al., 2017) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

Sejalan dengan penelitian terdahulu yang di lakukan (Liyas & Primadi, 2017) dengan judul “Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bank perkreditan rakyat” Berdasarkan hasil penelitiannya yaitu, Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut menunjukkan pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Sejalan dengan penelitian terdahulu yang di lakukan (Gerungan et al., 2017) dengan judul “Pengaruh Etika Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Area Manado Effect of Ethics and Work Discipline on Employees Performance in Pt Pln (Persero) Area Manado” Hasil penelitian menunjukkan adanya etika dan disiplin kerja secara simultan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN Persero Area Manado. Etika berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN Persero Area Manado.

Sejalan dengan penelitian terdahulu yang di lakukan (FUADY, 2020) dengan judul “pengaruh locus of control terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening”. Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa (1) locus of control secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (2) locus of control tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (3)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) locus of control secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (2) locus of control tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (3) locus of control tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.

Camat merupakan pemimpin kecamatan sebagai perangkat daerah kabupaten atau kota. Camat berkedudukan sebagai koordinator penyelenggaraan pemerintahan di wilayah kecamatan, berada di bawah, dan bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris daerah kabupaten atau kota. Camat diangkat oleh bupati atau wali kota atas usul sekretaris daerah kabupaten atau kota terhadap Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi syarat.

Nagari merupakan kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas-batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat, berdasarkan asal usul dan adat istiadat yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Nagari merupakan kumpulan dari beberapa Jorong/Korong yang memiliki tujuan dan prinsip yang sama. Nagari dipimpin oleh seorang Wali Nagari. Nagari adalah pembagian wilayah administratif sesudah kecamatan.

Dalam bekerja disiplin kerja dan etika kerja sangat di perhatikan sebagai tolak ukur kinerja karyawan yang baik, selain itu locus of control juga dipvrlukan sebagai pembatas diri terhadap apa yang kita lakukan sehingga bisa menjadi penentu keberhasilan kita dalam bekerja.

Selain itu salah satu faktor yang dapat menjadi penentu keberhasilan pada sebuah organisasi adalah faktor kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan suatu masalah yang sering muncul di sebuah instansi atau organisasi. Rendahnya kinerja karyawaan harus di perhatikan karena hal ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Berikut tabel absensi pegawai Pada KANTOR KECAMATAN (CAMAT DAN NAGARI) di lunang :

**Tabel 1.1**

**Absensi Karyawan KANTOR KECAMATAN (CAMAT DAN NAGARI) di  
lungang Bulan desember :**

bulan Desember	Jumlah Pegawai	Keterangan				
		Hadir Tepat Waktu	Terlambat	Alpha	Izin	Sakit
Minggu pertama	37	31	6	0	0	0
Minggu kedua	37	32	4	0	2	1
Minggu Ketiga	37	33	2	0	1	1
Minggu Keempat	37	31	5	0	1	0

*Sumber: KANTOR KECAMATAN (CAMAT DAN NAGARI) di lungang.*

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran tepat waktu pegawai cukup tinggi tetapi data pegawai yang terlambat selalu berubah-ubah dan tidak menentu. Walaupun alasan keterlambatan tersebut berbeda - beda. Hal ini disebabkan karena rendahnya kesadaran tentang kedisiplinan karyawan, rendahnya etika dalam bekerja dan kurangnya locus of control pada diri karyawan sehingga kinerja tidak tercapai secara maksimal. Hal ini yang menyebabkan karyawan tidak dapat bekerja secara optimal.

Berdasarkan pernyataan diatas upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan pada kantor kantor kecamatan (camat dan kenagarian) di lungang masih terdapat kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini disebabkan karena Kondisi yang belum ideal yakni kurangnya disiplin kerja dan etika kerja yang ada serta kurangnya locus of control dalam diri karyawan untuk mampu meningkatkan kinerjanya. kinerja harus diperhatikan oleh instansi karena perkembangan di era globalisasi tidak terlepas dari kinerja karyawan yang bagus, dengan kinerja karyawan yang optimal maka akan memberikan perkembangan untuk mencapai tujuan karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang masalah dan fenomena yang dikemukakan diatas, maka dari itu penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah Disiplin

kerja dan Etika kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan Locus of control sebagai perantara dalam suatu instansi yaitu pada kantor kecamatan (camat dan kenagarian) di lunang .Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi dalam memberikan motivasi kepada karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul“**Disiplin kerja dan Etika kerja terhadap kinerja karyawan dengan locus of control sebagai variabel intervening pada kantor kecamatan (camat dan kenagarian) di Lunang**”.

### **1.2 Identifikasi Masalah**

- 1) Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka diidentifikasi masalah sebagai berikut :
- 2) Tidak semua pegawai di kantor kecamatan (camat dan kenagarian) di lunang berpedidikan tinggi ,
- 3) Masih rendahnya kompetensi atau kemampuan kerja pegawai di kantor kecamatan (camat dan kenagarian) di lunang.
- 4) Kurangnya disiplin kerja pegawai pada di kantor kecamatan (camat dan kenagarian) di lunang.
- 5) Kurangnya kesadaran pegawai terhadap etika kerja yang baik di kantor kecamatan (camat dan kenagarian) di lunang.
- 6) Kurangnya *locus of control* yang di miliki pegawai di kantor kecamatan (camat dan kenagarian) di lunang.
- 7) Masih rendahnya komunikasi yang diciptakan oleh anggota dan anggota , anggota dan pimpinan di kantor kecamatan (camat dan kenagarian) di lunang.

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar terfokusnya penelitian ini penulis hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenaan dengan disiplin kerja (X1), dan etika kerja (X2), sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat dengan *locus of*

*control* (Z) sebagai variabel intervening pada kantor kecamatan (camat dan kenagarian) di lunang.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah tersebut diatas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

- 1) Apakah pengaruh disiplin kerja terhadap *locus of control* pada kantor kecamatan (camat dan kenagarian) di lunang?
- 2) Apakah pengaruh etika kerja terhadap *locus of control* pada kantor kecamatan (camat dan kenagarian) di lunang?
- 3) Apakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor kecamatan (camat dan kenagarian) di lunang?
- 4) Apakah pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan pada di kantor kecamatan (camat dan kenagarian) di lunang?
- 5) Apakah pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan pada kantor kecamatan (camat dan kenagarian) di lunang?
- 6) Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebagai variabel mediasi pada kantor kecamatan (camat dan kenagarian) di lunang?
- 7) Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap etika kerja terhadap kinerja karyawan sebagai variabel mediasi pada di kantor kecamatan (camat dan kenagarian) di lunang?

#### **1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

##### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa tujuan. Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap *locus of control* pada kantor kecamatan (camat dan kenagarian) di lunang.
2. Untuk mengetahui pengaruh etika kerja terhadap *locus of control* pada kantor kecamatan (camat dan kenagarian) di lunang..
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor kecamatan (camat dan kenagarian) di lunang.
4. Untuk mengetahui pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan pada di kantor kecamatan (camat dan kenagarian) di lunang.
5. Untuk mengetahui pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan pada kantor kecamatan (camat dan kenagarian) di lunang.
6. Untuk mengetahui *locus of control* berpengaruh terhadap disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebagai variabel mediasi pada kantor kecamatan (camat dan kenagarian) di lunang.
7. Untuk mengetahui *locus of control* berpengaruh terhadap etika kerja terhadap kinerja karyawan sebagai variabel mediasi pada di kantor kecamatan (camat dan kenagarian) di lunang.

## **1.5.2 Manfaat Penelitian**

### **1.5.2.1 Manfaat Teoritis.**

- 1) Bagi Ilmu Pengetahuan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan disiplin kerja dan etika kerja terhadap kinerja karyawan dengan *locus of control* sebagai variabel intervening.

- 2) Bagi Penelitian lain.

Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan yang berarti dan dapat mendorong timbulnya minat bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang berbagai dimensi dari kinerja karyawan sehingga pengetahuan tentang kinerja karyawan khususnya untuk manajemen SDM menjadi bertambah luas.

### **1.5.2.2 Manfaat Praktis.**

- 1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pimpin kantor kecamatan (camat dan kenagarian) di lunanguntuk melakukan peningkatan atau melaksanakan perbaikan khusus pada disiplin kerja, etika kerja agar kinerja karyawan dapat meningkat melalui *locus of control*.
- 2) Untuk menambah koleksi karya ilmiah dan semakin memahami faktor-faktor yang terkait dengan disiplin kerja dan etika kerja terhadap kinerja karyawan dengan *locus of control* sebagai variabel intervening.