

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Syamsuddinnor (2014), sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Agar aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan baik, maka perusahaan perlu memiliki karyawan yang mampu berkinerja dengan baik. Keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya (Syamduddinor,2014).

Kinerja karyawan adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prsestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi (Prinasa, 2018). Menurut Wibowo (2016) kinerja adalah tentang bagaimana karyawan melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak

bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2016). Kinerja karyawan dikatakan penting karena dapat digunakan untuk mengetahui dan menilai sejauh mana karyawan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan yang telah diberikan perusahaan. Berdasarkan hasil kajian teori dan meta analisis dari penelitian pendahulu yang dilakukan oleh Abdul (2013) dan Saleh (2016) menjelaskan bahwa sejumlah faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *Locus of Control*, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja.

Locus of control atau pusat pengendalian diri adalah keyakinan individu karyawan tentang kemampuannya untuk bisa mempengaruhi semua kejadian yang berkaitan dengan dirinya dan pekerjaannya (Saleh, 2012 dalam Rahayu & Badera, 2017). *Locus of control* memiliki keyakinan yang mendalam dan beranggapan saat seseorang melakukan hal positif maka hasil yang diterimanya juga positif dan begitu juga sebaliknya saat orang beranggapan negatif dalam melakukan suatu pekerjaan maka hasil negatif juga yang didapatkannya (Ridhwati dan Ibnu, 2014). Vijayashree *et al.* (2011) membagi *locus of control* menjadi dua kategori individual, yaitu internal dan eksternal. Individu dengan internal *locus of control* memiliki cara pandang bahwa segala hasil yang didapat baik atau buruk karena faktor-faktor dari dalam diri mereka sendiri, seperti kemampuan, keterampilan, dan usaha. Individu dengan eksternal *locus of control* berkeyakinan bahwa apapun yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh intensitas luar diri seperti keberuntungan, kesempatan, dan takdir.

Karyawan yang memiliki *locus of control* internal akan memiliki kepercayaan diri untuk menggunakan kemampuan dan keterampilannya secara maksimal sehingga

dapat menghasilkan kinerja yang maksimal pula. *Locus of control* yang baik akan memberikan dampak positif bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa *locus of control* internal memiliki pengaruh positif dengan kinerja (Suprayogi, 2017). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *locus of control* pada diri karyawan maka semakin meningkatkan kinerja karyawan bersangkutan.

Adanya pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan telah dibuktikan oleh peneliti sebelumnya yang menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Abdul, 2013). Penelitian yang dilakukan juga oleh Arlianis (2017) dan Puspianiti (2015), terdapat pengaruh positif dan pentingnya *locus of control* terhadap kinerja karyawan. Namun demikian penelitian yang dilakukan oleh Al Azhar (2013) yang menjelaskan bahwa *locus of control* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga adanya keberagaman hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya gap penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut.

Selain *locus of control*, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah etos kerja (Sinamo, 2011). Etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integram, serta merupakan kunci dan fondasi keberhasilan suatu masyarakat atau bangsa (Sinamo, 2011). Menurut Ginting (2016), etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja. Etos kerja erat kaitannya

dengan kinerja seseorang. Etos kerja karyawan yang tinggi maka dapat dipastikan kinerja yang dihasilkan pun tinggi dan hal tersebut juga berlaku bagi sebaliknya dimana apabila etos kerja karyawan rendah maka tingkat kerjanya pun akan rendah. Etos kerja yang rendah tidak diinginkan oleh perusahaan karena menghambat tujuan dari perusahaan, sehingga dapat dinyatakan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Suriani, 2018).

Adanya pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan telah di buktikan oleh peneliti sebelumnya yang menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja baik secara parsial maupun simultan (Bawelle & Sepang, 2016). Penelitian sebelumnya yang dilakukan juga oleh Octarina (2013) dan Achmad Faisal (2017) menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Stela (2015) menunjukkan bahwa secara parsial etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan dua penelitian tersebut, masih terdapat gap sehingga masih perlu di kaji lebih lanjut.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja (Sunyoto, 2018). Menurut Noah dan Steve (2012) lingkungan kerja adalah keseluruhan hubungan yang terjadi di tempat kerja. Segala sesuatu yang berada di tempat kerja merupakan lingkungan kerja. Menurut Sousa dan Voss (2012) menyatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni, lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik terdapat disekitar tempat kerja yang mempengaruhi karyawan secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non-fisik

adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

Lingkungan kerja yang nyaman baik itu lingkungan kerja fisik maupun non fisik akan memberikan dampak yang baik terhadap semangat kerja sehingga kinerjanya meningkat, begitu juga sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan menyebabkan hilangnya semangat kerja sehingga kinerja dari seseorang akan menurun (Sumantri, 2016).

Adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan telah di dukung oleh penelitian sebelumnya bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu oleh Saleha (2016). Penelitian yang dilakukan juga oleh Mamesah (2016) dan Weol (2015), menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun penelitian yang dilakukan oleh Veronica, (2011) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan dua penelitian tersebut, menunjukkan adanya gap penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut.

Penelitian mengenai kinerja karyawan akan dilakukan di PT. Reini Jaya mandiri, yakni perusahaan yang bergerak di bidang usaha kontraktor, leveransir dan supplier. PT. Reini Jaya Mandiri berlokasi di Jalan Serui Mekar No.51 Timika Papua dan telah menjalankan usahanya sejak tahun 2001. Seiring dengan tingginya persaingan pada bisnis tersebut mendorong PT. Reini Jaya Mandiri untuk terus meningkatkan kinerja usahanya sehingga peran SDM sangat penting untuk mencapai tujuan tersebut. Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti dan wawancara

dengan narasumber sekretaris Direktur PT. Reini Jaya Mandiri, dapat dijelaskan bahwa untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan dibutuhkan adanya kemampuan dan keyakinan diri karyawan yang merupakan perwujudan dari *locus of control*, etos kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan memperhatikan ketiga faktor tersebut, diharapkan perusahaan dapat mendorong karyawannya untuk berkinerja dengan lebih baik sehingga dapat bersinergi dalam mencapai tujuan perusahaan tujuan perusahaan.

Mendasarkan pada hasil meta analisis yang telah dilakukan dan ditunjukkan adanya gap penelitian mengenai pengaruh *locus of control*, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap karyawan, serta berdasarkan hasil observasi bahwa kajian mengenai kinerja karyawan penting untuk di lakukan di PT. Reini jaya Mandiri Maka peneliti melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh *Locus of Control*, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Reini Jaya Mandiri di Timika Papua**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang, rumusan dalam ini penelitian ini dijabarkan sebagai berikut:

1. Apakah *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Reini Jaya Mandiri di Timika Papua?
2. Apakah etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Reini Jaya Mandiri di Timika Papua?

3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Reini Jaya Mandiri di Timika Papua?
4. Apakah *locus of control*, etos kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Reini Jaya Mandiri di Timika Papua?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian di jabarkan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan PT. Reini Jaya Mandiri di Timika Papua.
2. Untuk menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. Reini Jaya Mandiri di Timika Papua.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Reini Jaya Mandiri di Timika Papua.
4. Untuk menganalisis pengaruh *locus of control*, etos kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Reini Jaya Mandiri di Timika Papua.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini di harapkan mempunyai manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian adalah sebagai berikut :

1.4.1. Manfaat teoritis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi sebagai bahan pertimbangan untuk pengembangan ilmu pengetahuan, terkhusus dalam ruang lingkup kinerja karyawan.

1.4.2. Manfaat praktis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pemahaman bagi peneliti mengenai hal-hal yang berhubungan dengan *locus of control*, etos kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan bagi organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Reini Jaya Mandiri Timika. Sehingga dapat membantu organisasi dalam mengevaluasi, memperbaiki, dan pertimbangan dalam mengambil keputusan.

1.5 Batasan Penelitian

Untuk menghindari perluasan pembahasan dalam penelitian ini maka peneliti melakukan pembatasan masalah. Adapun pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Responden yang diteliti adalah karyawan PT. Reini Jaya Mandiri di Timika Papua, dengan masa kerja minimal 1 tahun
2. Kinerja karyawan dinilai secara langsung oleh pimpinan unit kerja. Hal ini ditunjukkan untuk menghindari subyektifitas dalam penilaian kinerja karyawan.

