

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam skema strategis suatu organisasi (Irham Fahmi, 2011). Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangat berpengaruh terhadap produktivitas suatu perusahaan karena apabila kinerja karyawannya buruk maka akan berdampak buruk pula terhadap perusahaannya. Begitujuga sebaliknya apabila kinerja karyawan baik akan berpengaruh baik juga terhadap tujuan perusahaan tersebut. Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Semakin banyaknya perusahaan di Indonesia maka persaingan antara perusahaansemakin kuat dan kompetitif. Sehingga setiap perusahaan memerlukan pengendalian diri yang baik dalam setiap pekerjaan yang dilakukannya dan bisa mengendalikan setiap masalah dalam suatu konflik yang terjadi antar karyawannya agar bisa mencapaitujuan yang akan dicapai. Fenomena yang terjadi pada saat ini mengenai sumber daya manusia (SDM) yaitu perkembangan terbaru yang memandang SDM bukan sebagai sumber daya belaka melainkan lebih berupa modal/aset bagi institusi atau organisasi. Konsep manajemen sumber daya manusia, dinyatakan apabila manusia itu bukanlah mesin ataualat, sehingga dalam manajemen sumber daya manusia harus mengatur hubungan dan peranan sumber

daya yang dimiliki perusahaannya (Lilik, 2017).

Sumber daya manusia (SDM) tidak dapat menjalankan aktivitasnya sendiri tanpa didukung oleh faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja hal tersebut karena SDM mempunyai keterbatasan dalam menjalankan fungsinya dalam manajemen dan pertumbuhan organisasi (Juni, 2014). Perencanaan SDM merupakan bagian dari alur proses manajemen dalam menentukan pergerakan SDM perusahaan, dari posisi saat ini menuju posisi yang diinginkan di masa depan. Pentingnya SDM ini sebenarnya semua itu dilakukan dengan tujuan agar kualitas kinerja SDM perusahaan mengalami peningkatan. Suatu organisasi harus memiliki visi dan misi dengan kata lain organisasi harus mencapai tujuan. Organisasi adalah sebuah intitusi menarik manusia-manusia agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sama, tujuan bersama dan tujuan masing-masing.

Tabel 1.1

Data Jumlah Karyawan PERUMNAS Proyek Kepulauan Riau

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)
1	Pria	21
2	Wanita	9
Total		30

Sumber: *Divisi Sumber Daya Manusia PERUMNAS Proyek Kepulauan Riau*

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa PERUMNAS Proyek Kepulauan Riau didukung oleh 30 orang karyawan. Dimana terdiri atas 21 orang karyawan pria dan 9 orang karyawan wanita. Dapat diartikan bahwa karyawan PERUMNAS

Proyek Kepulauan Riau lebih didominasi oleh karyawan pria. PERUMNAS Proyek Kepulauan Riau perlu untuk memotivasi karyawannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif berkat kinerja karyawannya.

Agar tujuan organisasi atau perusahaan dapat dicapai dengan baik, maka dibutuhkan pengendalian diri (*locus of control*) yang baik. Pengendalian Diri (*Locus of Control*) atau adanya keyakinan seseorang terhadap sumber yang mengontrol kejadian-kejadian dalam hidupnya. individu yang beretika baik memiliki Pengendalian Diri (*locus of control*) internal lebih tinggi dibanding dengan Pengendalian Diri (*locus of control*) eksternal. Untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik, karyawan harusnya memiliki pengendalian diri yang baik pula. Fenomena yang terjadi pada karyawan Perusahaan Umum Pembangunan Perumahan Nasional (PERUMNAS) mengenai pengendalian diri adalah selalu ada usaha dalam untuk pemecahan suatu masalah dan selalu memperoleh keberhasilan merupakan masalah kerja keras dan tidak ada hubungan dengan keberuntungan. Menurut (Soraya, 2010) Pengendalian Diri (*Locus of control*) merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan karena ketika mereka berkinerja dengan baik, mereka yakin bahwa hal tersebut disebabkan oleh usaha atau keterampilan mereka.

Menurut Christine (2010) pada dampak organizational conflict adanya penurunan pada kinerja karyawan konflik sering terjadi karena adanya perbedaan pendapat, persepsi, pengetahuan dan tujuan setiap individu tentang suatu hal yang dialami oleh dua atau lebih bahkan dalam tim kerja itu sendiri. Konflik berdampak baik bahkan tidak tergantung bagaimana manajer

mengontrol konflik yang terjadi. Ketika konflik terjadi pada karyawan hal tersebut akan berpengaruh dengan meningkatnya atau menurunnya kinerja karyawan. Konflik dapat mengakibatkan kerugian bagi perusahaan, karena jika beban pekerjaan dirasa terlalu berat maka karyawan mengalami hambatan dan berdampak pada kinerja karyawan. Persaingan dan konflik sering terjadi di antara para karyawan PERUMNAS Proyek Kepulauan Riau pada bagian marketing yang diakibatkan karena tekanan dari atasan yang ditentukan oleh perusahaan, hal ini menjadi sebuah persaingan antar karyawan yang dapat menyebabkan timbulnya perselisihan. Bekerja dibawah tekanan dan target pencapaian yang ditentukan oleh perusahaan bukan perihal yang mudah untuk marketing, hal yang mungkin terjadi adalah perebutan calon customer yang dapat menimbulkan perselisihan pada internal para marketing sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dimana dalam pengambilan customer pada kondisi ini tidak memiliki batas wilayah untuk pencarian customer bagi karyawan PERUMNAS tersebut sehingga hal ini berdampak pada perselisihan antar karyawan.

Menurut Hasibuan (2017) disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan, kesadaran karyawan diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Selain itu perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan berlaku bagi semua karyawan.

Mangkuprawira (2007) mengemukakan bahwa kedisiplinan merupakan sifat seseorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan, karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas karyawan.

Bagi PERUMNAS Proyek Kepulauan Riau yakni perusahaan bergerak dibidang perumahan dalam memberikan layanan sangat dibutuhkan efektifitas dan efesiensi waktu dalam tahap pembangunan, agar target pembangunan sesuai dengan yang diijikan kepada pembeli. Akan tetapi masih saja ditemui keterlambatan dalam pembangunannya sehingga berpengaruh pada perusahaan. Salah satu faktor yang mengakibatkan penurunan kualitas pelayanan adalah disebabkan karena perusahaan mempunyai masalah yang kompleks dalam hal sumber daya manusia, khususnya mengenai kedisiplinan karyawan, dimana karyawan masih ada yang belum menaati disiplin jam kerja, seperti mereka masuk kantor setelah jam 08.00 Wib dan pulang sebelum jam 17.00 Wib, selain itu masih ada karyawan yang tidak menaati aturan contohnya tidak berada dikantor saat jam kerja sering terjadi dengan alasan adanya urusan mendadak yang mengharuskan karyawan tersebut pergi dari kantor saat jam kantor. Sehingga hal tersebut juga menghambat kinerja karyawan yang mengakibatkan tidak adanya tanggungjawab karyawan tersebut atas kerja yang diberikan atau terlambatnya menyelesaikan kerja yang diberikan kepada karyawan tersebut.

Dapat dilihat dibawah ini mengenai kinerja karyawan PERUMNAS

Proyek Kepulauan Riau.

Tabel 1.2

**Data Penjualan PERUMNAS Proyek Kepulauan Riau Periode Januari
2019 - Januari 2021**

No.	Keterangan	Target Penjualan	Realisasi
1	2019	165 unit	185 unit
2	2020	200 unit	90 unit
3	2021	145 unit	43 unit
	Jumlah	510 unit	318 unit

Sumber: *Divisi Marketing PERUMNAS Proyek Kepulauan Riau*

Berdasarkan tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa jumlah unit rumah yang terjual ditahun 2020 mengalami penurunan yang sangat drastis yaitu setengah dari penjualan pada tahun 2019 sebanyak 90 unit rumah. Sedangkan pada tahun 2021 juga mengalami penurunan yang drastis dari 90 unit di tahun 2020 ke 43 unit di tahun 2021. Jika dilihat pada tahun 2019 melampaui batas target penjuilan dengan target penjualan 165 unit dan yang terjual sebanyak 185 unit, maka pada target tahun berikutnya yaitu tahun 2020 pimpinan PERUMNAS Proyek Kepulauan Riau menaikan target penjualan sebesar 200 unit, tetapi tidak sesuai harapan karena adanya penurunan yang kita lihat dari table diatas maka hal ini sangat perlu diperhatikan bahwa terdapatnya penurunan kinerja karyawan di PERUMNAS Proyek Kepulauan Riau sedangkan Perusahaan Umum Pembangunan Perumahan Nasional (PERUMNAS) Proyek Kepulauan Riau Dalam hal ini sangat mementingkan kinerja karena kinerja adalah hal utama yang sangat diprioritaskan

oleh Perusahaan Umum Pembangunan Perumahan Nasional (PERUMNAS). Dengan mengetahui hal tersebut, penulis merasa perlu untuk meneliti seberapa besar **Pengaruh *Locus Of Control* , *Organizational Conflict*, dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Umum Pembangunan Perumahan Nasional (PERUMNAS)** sebagai objek penelitian agar penulis lebih efektif dalam mengumpulkan data dan proses pembuatan skripsi dapat lebih maksimal karena objek penelitian lebih mudah di akses oleh penulis.

1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Pembangunan Perumahan Nasional (PERUMNAS)?
2. Bagaimana Pengaruh *Organizational Conflict* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Pembangunan Perumahan Nasional (PERUMNAS)?
3. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Pembangunan Perumahan Nasional (PERUMNAS)?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *Locus Of Control* berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Pembangunan Perumahan Nasional (PERUMNAS)
2. Untuk mengetahui pengaruh *Organizational Conflict* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Pembangunan Perumahan Nasional

(PERUMNAS)

3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Pembangunan Perumahan Nasional (PERUMNAS)

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Kegunaan teoritis adalah sebagai kontribusi dalam bentuk suatu studi kasus bagi studi manajemen sumber daya manusia mengenai “Pengaruh *Locus Of Control*, *Organizational Conflict* dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Pembangunan Perumahan Nasional (PERUMNAS)”.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan menjadi informasi yang relevan tentang *Locus Of Control*, *Organizational Conflict* dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dalam suatu perusahaan itu. Dan agar dalam penelitian ini semua kinerja karyawan akan baik dan mencapai tujuan.

1.5. Ruang Lingkup

Agar penelitian menjadi lebih terarah dengan baik, maka data penulis ini akan meneliti tempat variabel yaitu *Locus of Control*, *Organizational Conflict* dan Disiplin Kerja sebagai variabel X serta Kinerja karyawan sebagai variabel Y pada Perusahaan Umum Pembangunan Perumahan Nasional (PERUMNAS).

1.6. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini berisi penjelasan tentang hal yang terkandung dari masing- masing bab secara singkat. Dalam penulisan penelitian ini, sistematika penulisan disusun berdasarkan bab demi bab yang akan diuraikan sebagai berikut:

BAB I LATAR BELAKANG MASALAH

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah yang menampilkan landasan pemikiran secara garis besar alasan dibuatnya penelitian ini. Perumusan masalah berisi mengenai pertanyaan yang memiliki jawaban pada pembahasan penelitian. Tujuan dan manfaat penelitian berisi harapan yang dapat tercapai pada penelitian ini. Dan terakhir, sistematika penulisan yang menjelaskan ringkasan materi yang akan dibahas pada setiap bab yang ada dalam skripsi.

BAB II TINJAUAN LITERATUR

Bab ini Berisi tentang landasan teori yang akan menjabarkan teori yang mendasar dalam perumusan hipotesis serta membantu dalam analisis hasil penelitian. Tinjauan penelitian terdahulu merupakan penelitian yang dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya yang berhubungan dengan penelitian ini. Kerangka operasional adalah skema yang dibuat untuk menjelaskan secara singkat permasalahan yang akan diteliti. Dan hipotesis adalah pertanyaan yang disimpulkan dari tinjauan literatur serta merupakan jawaban sementara.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini tentang jenis penelitian yang menjelaskan bagaimana penelitian yang dipilih penulis. Populasi dan sampel menjelaskan siapa yang akan menjadisampel dan berapa banyak yang digunakan dalam penelitian. Teknik pengambilan sampel adalah carayang digunakan dalam pengambilan sampel penelitian. Sumber data

adalah sumber pengambilan data dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data menjelaskan bagaimana data dikumpulkan untuk diteliti. Definisi operasional variabel adalah penjelasan mengenai variabel yang digunakan. Dan terakhir, teknik analisis data dan metode analisis data adalah cara yang digunakan dalam pengolahan data yang akan menjadi hasil dari penelitian.

BAB IV PEMBAHASAN

Bab ini berisi mengenai deskripsi objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Analisis data dan pembahasan hasil penelitian merupakan bentuk yang lebih sederhana yang mudah dibaca dan mudah diinterpretasikan meliputi deskripsi objek penelitian, analisis penelitian serta analisis data dan pembahasan. Hasil penelitian mengungkapkan interpretasi untuk memaknai implikasi penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab terakhir yang berisi mengenai kesimpulan dari hasil penelitian, implikasi penelitian, keterbatasan penelitian dan saran dari pembahasan. Saran yang diajukan berkaitan dengan penelitian dan merupakan pembelajaran bagi penelitian selanjutnya yang mengembangkan variabel yang sama.