

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Karyawan atau Sumber Daya Manusia merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan. Karyawan juga merupakan aset yang berharga bagi perusahaan disamping aset-aset benda mati di perusahaan. Untuk perawatan karyawan pastinya berbeda dengan perawatan aset benda mati perusahaan, karyawan perlu mendapatkan ketenangan batin dan kenyamanan dalam perusahaan. Perusahaan harus memberikan kesehatan jasmani maupun rohani kepada karyawan di perusahaan, seperti : melakukan senam pagi bersama di perusahaan, mengapresiasi kinerja karyawan, menciptakan lingkungan yang harmonis dengan cara saling membantu antar karyawan, dan lain-lain. Dengan begitu dapat menciptakan lingkungan yang nyaman sehingga karyawan betah bekerja di perusahaan.

Karyawan merupakan penggerak utama dalam perusahaan dan hal itu sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kreatif dan inovatif. Dalam pembentukan karyawan yang kreatif dan inovatif sangat diperlukan semangat dan disiplin yang tinggi. Untuk menciptakan semangat dan disiplin yang tinggi perusahaan harus menciptakan lingkungan yang positif di perusahaan. Dengan begitu karyawan bisa mendapatkan suasana hati yang baik dan keseriusan dalam bekerja sehingga dapat menemukan ide-ide yang baru. Dengan perihal ini maka etos kerja karyawan dapat berpengaruh dalam pembentukan kinerja karyawan.

Menurut Saleh dan Utomo (2018) “Etos kerja merupakan semua kebiasaan baik meliputi disiplin, jujur, tanggung jawab, tekun, sabar, yang berdasar pada etika yang harus dilakukan di tempat kerja”. Dari pendapat tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa etos kerja berasal dari diri sendiri tetapi untuk memperthankan dan menaikkan kebiasaan baik seperti disiplin, jujur, tanggung jawa, tekun, sabar harus dibiasakan juga ditempat kerja. Selain harus lingkungan kerja yang nyaman tetapi hal yang sangat penting yaitu dari pribadi karyawan sendiri untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Jika setiap karyawan menunjukkan hal yang positif seperti sikap yang rajin dan saling membantu dengan tujuan untuk mencapai visi memajukan perusahaan maka disana akan terbentuk kerjasama yang sangat tinggi dari setiap karyawan. Sikap interpersonal sangat berpengaruh dalam meningkatkan semangat kerja, jika ada satu saja yang memiliki sikap egois maka itu akan berpengaruh terhadap karyawan lain karena dapat membuat lingkungan kerja yang sangat tidak nyaman dengan sikapnya yang hanya mementingkan dirinya sendiri dan tidak menghiraukan karyawan lain di perusahaan itu.

Untuk mendapatkan semangat kerja yang tinggi harus memperhatikan penempatan bidang kerja sesuai dengan *passion* setiap karyawan supaya atasan tau bagaimana meningkatkan inovasi dengan *passion* yang kita punya. Selain dari kemampuan setiap karyawan, seluruh karyawan harus terus mengembangkan kemampuannya dengan cara mengikuti pelatihan-pelatihan yang disediakan oleh perusahaan supaya bisa mengembangkan

kemampuan yang dimiliki. Jika mengikuti pelatihan-pelatihan seluruh karyawan bisa menambah wawasan yang dimilikinya dan dapat menambah keseriusan dalam bekerja. Dengan keseriusan itu karyawan dapat memikirkan dengan matang hal-hal apa saja yang akan kita kembangkan selanjutnya.

Dalam bekerja setiap karyawan harus menanamkan hal yang sangat penting yaitu kemandirian, dengan begitu karyawan tidak bergantung terhadap karyawan lain sehingga bisa lebih memiliki tanggung jawab yang penuh dalam pekerjaan itu. Seluruh karyawan harus selalu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, selain membutuhkan lingkungan kerja yang positif dan rekan yang baik maka seluruh karyawan juga harus bisa mengontrol suasana di tempat kerja supaya karyawan lain nyaman berkerjasama dengan kita. Menurut Karniati dan Sibawaihin (2017) “*Locus of Control (LoC)* adalah kendali diri dalam menilai keberhasilan atau kegagalan yang diperoleh dalam melaksanakan kegiatan yang dipengaruhi faktor internal dan eksternal. Dalam hal internal tersebut meliputi kemampuan setiap karyawan itu sendiri dan kemampuan eksternal dipengaruhi oleh nasib setiap karyawan itu sendiri”.

Jika menginginkan nasib yang baik maka harus mengusahakan dengan cara dapat mengontrol diri sendiri untuk tetap melakukan hal-hal positif di kehidupan. Dalam hal pengontrolan itu dapat diterapkan di perusahaan seperti tidak berbuat semena-mena dan tidak memaksakan kehendak sendiri. Dari hal tersebut jika telah berhasil mengontrol diri sendiri dengan

baik dan membuat pribadi menjadi baik maka setiap karyawan bisa memberikan hal positif terhadap seluruh rekan kerja supaya terciptanya lingkungan kerja yang baik. Setelah dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif karyawan harus tetap mengimplementasikan rasa tanggung jawabnya terhadap pekerjaan supaya dalam pekerjaan itu tetap terarah. Selain membutuhkan lingkungan yang positif karyawan harus melaksanakan tujuan awal yaitu menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

Dalam bekerja setiap karyawan harus bisa memotivasi dirinya sendiri untuk melakukan tindakan yang maksimal dalam bekerja. Seluruh karyawan harus selalu meyakinkan dirinya sendiri untuk melakukan tugas dari perusahaan dengan sangat baik. Didalam pekerjaan harus menerapkan sikap yang gigih dan tekun supaya mendapatkan hasil yang memuaskan dari hasil kerja itu. Meyakinkan diri sendiri sangat penting untuk selalu memotivasi diri sendiri melakukan hal yang dapat memajukan perusahaan. Supaya mendapatkan hasil yang maksimal harus menentukan target dalam bekerja. *Self Efficacy* adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu menurut Kreitner dan Kinicki dalam Sapariyah (2011).

Dalam bekerja tidak akan hanya mendapatkan hal-hal yang baik, hal-hal yang tidak diinginkan pun pasti akan terjadi. Dalam menghadapi hambatan-hambatan atau kesulitan itu setiap karyawan harus mampu bertahan dan harus bisa menghadapi itu dan jikalau gagal maka harus

memiliki mental baja dengan bangkit dari kegagalan tersebut. Jika mendapatkan tugas yang sangat sulit ataupun yang tidak pernah dilalui sebelumnya hendaknya harus diselesaikan dengan kemampuan yang dimiliki. Seluruh karyawan harus selalu meyakinkan dirinya sendiri bahwa mampu dalam menyelesaikan tugas apapun yang akan dihadapi.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti merasa tertarik dalam pengambilan judul **“Pengaruh Etos Kerja, *Locus Of Control* Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Probolinggo”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka bisa diambil rumusan masalah sebagai berikut :

- a. Adakah pengaruh Etos Kerja, *Locus Of Control* dan *Self Efficacy* secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Probolinggo?
- b. Adakah pengaruh Etos Kerja, *Locus Of Control* dan *Self Efficacy* secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Probolinggo?
- c. Variabel manakah diantara Etos Kerja, *Locus Of Control* dan *Self Efficacy* yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Probolinggo?

## **1.3 Batasan Permasalahan**

Supaya permasalahan tidak menyimpang dari yang diharapkan, maka permasalahan perlu diberikan ketegasan dalam batasan masalah, yaitu:

1. Hanya membahas Etos Kerja, *Locus Of Control* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Probolinggo.
2. Hasil penelitian berdasarkan kuesioner yang disebar kepada karyawan PDAM Kota Probolinggo sebagai responden.
3. Yang dimaksud dengan etos kerja merupakan semua kebiasaan baik meliputi disiplin, jujur, tanggung jawab, tekun, sabar, yang berdasar pada etika yang harus dilakukan di tempat kerja (Saleh dan Utomo, 2018). *Locus of Control* (LoC) merupakan cara pandang seseorang dalam menanggapi suatu kejadian yang datang dalam kehidupannya (Ary dan Sriathi, 2019). *Self Efficacy* mengacu pada keyakinan diri mengenai kemampuannya untuk memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu (Luthan dalam Sari dan Candra, 2020).

## **1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan permasalahan yang dikemukakan di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh Etos Kerja, *Locus Of Control* dan *Self Efficacy* secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Probolinggo.

- b. Untuk mengetahui pengaruh Etos Kerja, *Locus Of Control* dan *Self Efficacy* secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Probolinggo.
- c. Untuk mengetahui variabel antara Etos Kerja, *Locus Of Control* dan *Self Efficacy* yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Probolinggo.

#### **1.4.2 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Bagi Praktisi

Sebagai informasi bagi PDAM Kota Probolinggo mengenai etos kerja, *locus of control* dan *self efficacy* dalam penerapan kinerja karyawan yang nantinya bisa dijadikan evaluasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

- b. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan menambah pengalaman dalam menerapkan ilmu yang didapat dalam perkuliahan dan sebagai bahan kepustakaan yang diperlukan bagi Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen dan mengembangkan sumber daya manusia.

## 1.5 Asumsi

Menurut Sugiyono (2015:54) “ Asumsi merupakan pernyataan yang diterima kebenarannya tanpa pembuktian”. Dari penjabaran tersebut peneliti menentukan asumsi sebagai berikut :

- a. Karyawan PDAM Kota Probolinggo mempunyai etos kerja yang berbeda-beda.
- b. *Locus Of Control* dalam prinsip bekerja masing-masing karyawan PDAM Kota Probolinggo berbeda.
- c. *Self Efficacy* dalam prinsip bekerja masing-masing karyawan PDAM Kota Probolinggo berbeda.
- d. Kinerja karyawan PDAM Kota Probolinggo tidak sama.