

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Banyak organisasi yang menerapkan digitalisasi secara aktif sebagai salah satu strategi pengembangan mereka (Laudon, K. C., & Laudon, J. P., 2021). Penerapannya diharapkan dapat mendorong peningkatan kinerja dengan memberikan kemudahan dan efisiensi dalam menyelesaikan tugas-tugas. Penggunaannya dapat mempercepat pengambilan keputusan, mempermudah komunikasi antar bagian, serta memberikan data yang lebih akurat dalam proses evaluasi kinerja (Kurniawan, A., & Sutrisno, T., 2022). Meskipun digitalisasi menawarkan banyak manfaat, kualitas sumber daya manusia yang menggunakannya tetap memengaruhi seberapa baik penerapannya. Teknologi tidak akan memberikan nilai tambah bagi kinerja organisasi jika sumber daya manusianya tidak berkualifikasi tinggi, efektif, dan produktif.

Jadi, tidak diragukan lagi, aset paling berharga dari suatu organisasi adalah sumber daya manusianya. Mereka memainkan peran penting dalam mencapai tujuan organisasi dan dianggap sebagai aset yang sangat penting. Sumber daya manusia yang berkinerja tinggi akan memainkan peran penting dalam mencapai tujuan dan target organisasi, yang pada akhirnya akan memudahkan pencapaian tujuan organisasi (Setyoningrum, A. P., & Abdullah, M. A. F, 2024). Kurangnya pengelolaan sumber daya manusia

dapat menghambat peningkatan kompetensi dan adaptasi terhadap perubahan. Hal ini berdampak pada menurunnya kualitas layanan dan kinerja/produktivitas organisasi (Hesri Mintawati et al., 2023)

Salah satu unsur yang menentukan keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja (Mathis, R. L., & Jackson, J. H., 2019). Kinerja, sering diartikan sebagai pencapaian, unjuk kerja, atau penampilan. Kinerja difokuskan pada pencapaian tujuan organisasi tertentu dalam jangka waktu tertentu (Sulistri, L., 2011). Kinerja individu dapat dipahami sebagai hasil kerja pegawai dalam suatu perusahaan. Namun, kinerja juga dapat diukur dari perspektif organisasi, yang mencakup hasil keseluruhan yang dicapai perusahaan, selain hasil usaha individu (Mangkunegara, A. A. A. P., 2019). Kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan dan sasarannya akan meningkat jika memiliki orang-orang yang berkinerja tinggi. Komponen kualitas psikologis merupakan salah satu dari sekian banyak aspek yang memengaruhi kinerja (Supriyanto, A., & Widodo, A., (2023).. Faktor ini melibatkan elemen-elemen seperti persepsi, atribusi, sikap, perilaku, kepribadian, dan motivasi (Robbins, S. P., & Judge, T. A., 2021). Elemen-elemen ini mempengaruhi bagaimana pegawai merespons situasi di tempat kerja dan sejauh mana mereka terdorong untuk mencapai tujuan organisasi (Wirawan, H., 2020). Untuk mendapatkan kinerja yang optimal, organisasi harus bisa memastikan bahwa faktor ini dimaksimalkan dengan baik. Faktor ini juga berguna untuk memberikan informasi yang berarti dalam menyelesaikan masalah terkait perilaku dan kinerja pegawai.

Salah satu aspek kepribadian/perilaku yang merupakan salah satu elemen di dalam faktor psikologis adalah *locus of control*. *Locus of control* seseorang, adalah ukuran seberapa besar yang mereka yakini dapat memengaruhi atau mengendalikan berbagai aspek kehidupan pribadi dan profesional mereka (Hidayat & Wibowo, 2021). Setiap individu yang meyakini bahwa mereka memiliki kontrol penuh atas seluruh kejadian yang terjadi pada dirinya atau atas nasibnya, maka mereka termasuk dalam kelompok individu dengan internal *locus of control*. Namun, setiap individu yang merasa bahwa segala sesuatu yang terjadi pada dirinya dikendalikan oleh lingkungannya adalah bagian dari sekelompok orang yang memiliki *locus of control* eksternal. Setiap orang dengan *locus of control* eksternal sering kali lebih bergantung pada orang lain daripada pada dirinya sendiri. Kepercayaannya pada dunia luar adalah penyebabnya. Selain itu, mereka lebih bergantung pada situasi yang menguntungkan saja. Orang dengan *locus of control* internal mampu lebih bergantung pada diri mereka sendiri daripada pada orang lain atau lingkungan mereka. Dan, alih-alih mencari situasi yang menguntungkan, mereka sangat puas dengan kemampuan mereka sendiri. Dibandingkan dengan orang dengan *locus of control* eksternal, mereka yang memiliki *locus of control* internal biasanya lebih termotivasi. Mereka menyukai tantangan yang kompetitif, memiliki etos kerja yang kuat, merasa terdorong oleh keterbatasan waktu, dan selalu berusaha memperbaiki pencapaian sebelumnya, sehingga hal ini mendorong

mereka untuk meraih prestasi yang lebih tinggi (Mintawati, H., & Sari, D. (2023).

Kehadiran lingkungan kerja dalam suatu organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja individu dan organisasi. Oleh karena itu, perhatian terhadap kondisi lingkungan kerja menjadi hal yang krusial. Lingkungan kerja mencakup fasilitas serta infrastruktur yang mendukung aktivitas pegawai. Ruang kerja dan lokasi lain yang memiliki interaksi langsung atau tidak langsung dengan pegawai merupakan contoh komponen fisik tempat kerja. Sementara itu, hubungan sosial antara atasan, rekan sejawat, dan bawahan termasuk dalam aspek non fisik. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan konsentrasi dan kenyamanan, sehingga mendukung terciptanya hasil kerja yang optimal. Lingkungan kerja yang sehat akan mendorong peningkatan kinerja dan akhirnya menghasilkan organisasi yang berfungsi dengan sukses dan efisien (Raziq & Maulabakhsh, 2015).

Berdasarkan penjelasan di atas, penulis membuat kesimpulan sementara bahwa ada hubungan antara Kinerja, *Locus of Control*, dan Lingkungan Kerja.

Dinas Peternakan, Kesehatan Hewan, dan Perikanan merupakan satuan organisasi di bawah Pemerintah Kabupaten Cianjur yang berkedudukan sebagai unsur pelaksana di bidang peternakan, kesehatan hewan, dan perikanan. Penulis memutuskan untuk memfokuskan penelitian

ini pada Dinas Peternakan, Kesehatan Hewan, dan Perikanan Kabupaten Cianjur.

Peneliti kemudian melakukan observasi dan berbincang dengan Ibu Wuri Cahyaningrum, S.Pi, M.Si selaku Kepala Sub Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian (2024). Observasi dan wawancara dilakukan dengan maksud untuk menggali informasi/data awal terkait latar belakang organisasi dan mengenai masalah praktis yang dihadapi organisasi, yang nantinya akan membantu peneliti untuk mendefinisikan masalah lebih spesifik (Subakti, dkk. (2023).

Wawancara memberikan beberapa informasi penting. Berikut adalah hasil olah data wawancara. Menurut narasumber, secara keseluruhan jajaran Dinas Peternakan, Kesehatan Hewan, dan Perikanan Kabupaten Cianjur telah menjalankan tugasnya dengan baik. Namun terdapat kinerja beberapa pegawai yang masih inkonsisten. Juga inovasi yang masih terbatas. Ini juga merupakan salah satu masalah praktis terkait variabel kinerja. Untuk penilaian kinerja sendiri telah terstruktur namun untuk perumusannya cukup rumit.

Berikut adalah beberapa Laporan Hasil Produksi di Bidang Peternakan dan Perikanan yang mencerminkan hasil kinerja organisasi secara keseluruhan.

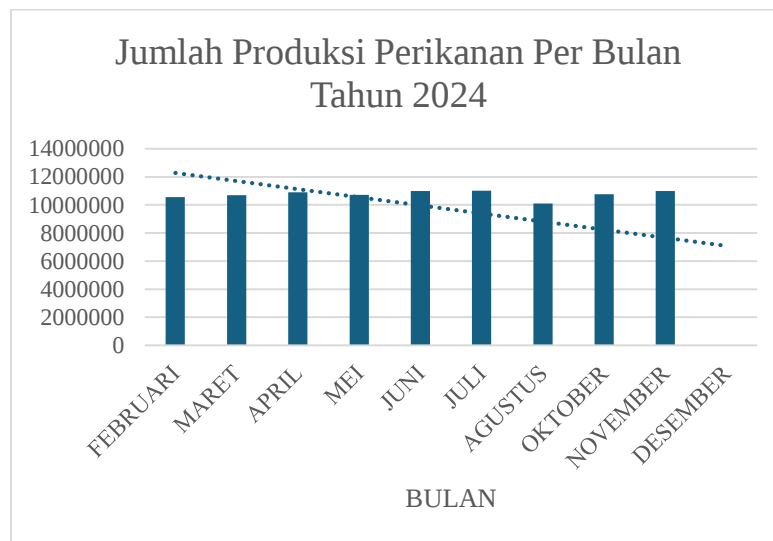
Tabel 1.1 Laporan Hasil Produksi Bidang Peternakan dan Perikanan

NO	BULAN	PETERNAKAN	PERIKANAN
1	FEBRUARI	5311778	10558780
2	MARET	4563560	10686922
3	APRIL	18447731	10889117
4	MEI	8727246	10722622
5	JUNI	9743987	11001788
6	JULI	6992538	11020930
7	AGUSTUS	5579447	10101223
8	OKTOBER	7027820	10756520
9	NOVEMBER	10303145	10980151
10	DESEMBER	15934	10670

Sumber : Laporan Hasil Produksi 2024 (diolah 2025)

**Gambar 1.1 Laporan Hasil Produksi Bidang Peternakan**

Sumber : Laporan Hasil Produksi 2024 (diolah 2025)



Gambar 1.2 Laporan Hasil Produksi Bidang Perikanan
 Sumber : Laporan Hasil Produksi 2024 (diolah penulis 2025)

Berdasarkan data Hasil Produksi Bidang Peternakan dan Perikanan Tahun 2024 diatas, terdapat hasil produksi yang berfluktuasi bahkan trendnya cenderung menurun di setiap bulannya.

Menurut Narasumber juga terkait *locus of control* yang dimiliki pegawai terlihat berbeda-beda. Hal ini dilihat dari inisiatif, percaya diri, dan kendali yang berbeda-beda dalam bekerja. Beberapa pegawai ada yang percaya dengan kemampuannya sendiri, dan ada beberapa pegawai yang lain yang masih bergantung pada orang lain.

Dari sisi lingkungan kerja, menurut narasumber kondisi tempat kerja untuk sementara kurang nyaman dan fleksibel dikarenakan masih dalam penataan dan perbaikan. Dari kondisi lingkungan digital terdapat beberapa kendala terkait kurang lengkapnya teknologi digital penunjang kerja yang dapat menghambat hasil dari pekerjaan pegawai seperti kondisi internet yang kurang memadai dan beberapa alat elektronik yang rusak. Dan untuk

kondisi lingkungan sosial, secara umum hubungan antar pegawai baik horizontal maupun vertikal masih baik dan relatif nyaman.

Penulis kemudian meninjau literatur dan menemukan sejumlah penelitian sebelumnya tentang dampak *locus of control*, yang menunjukkan bahwa *locus of control* dan kinerja berkorelasi positif dan signifikan, yaitu penelitian dari Istiono (2020), Widya et al. (2023), Putri et al. (2024), dan Kamil (2024). Beberapa penelitian juga bertentangan atau menunjukan *locus of control* tidak memiliki hubungan dengan kinerja, yaitu penelitian dari Andrawina, L (2022), dan Indriasari & Angreany (2019). Menurut sejumlah temuan penelitian, terdapat kesenjangan penelitian berupa temuan yang saling bertentangan tentang bagaimana *locus of control* memengaruhi kinerja, yang menunjukkan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Dari hasil wawancara dan tinjauan literatur yang penulis lakukan. Ada beberapa masalah praktis terkait topik penelitian ini, keterkaitan antara variabel penelitian, dan juga inkonsistensi/gap hasil penelitian. Untuk itu, penulis bermaksud mengkaji bahasan ini di Dinas Peternakan, Kesehatan Hewan, dan Perikanan Kabupaten Cianjur dan memasukkan faktor lingkungan kerja sebagai moderator yang selanjutnya akan memperkuat atau memperlemah pengaruh *locus of control* terhadap kinerja. Hal ini penulis angkat dari penelitian Arif Krisna Aji & Lataruva (2022) yang menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja bisa menjadi pemoderasi yang memperkuat pengaruh *work from home* terhadap kinerja. Sebaliknya,

menurut Radityastuti et al. (2017) menunjukkan bahwa pengaruh *Locus of control* terhadap kinerja tidak dapat dimoderasi, diperkuat, atau dikurangi oleh Lingkungan Kerja.

Penulis menjadikan penjelasan di atas sebagai latar belakang untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait judul **“PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA DENGAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI PEMODERASI PADA DINAS PETERNAKAN, KESEHATAN HEWAN, DAN PERIKANAN KABUPATEN CIANJUR”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pemaparan sebelumnya, penulis menemukan beberapa masalah, yaitu :

1. Terdapat beberapa pegawai yang memiliki kinerja yang inkonsisten, terbatasnya inovasi, juga gejala permasalahan dalam kinerja yang ditunjukkan oleh data produksi bidang peternakan dan perikanan selama satu tahun terakhir menunjukkan pola fluktuatif dengan kecenderungan menurun.
2. Terdapat perbedaan *Locus of control* tercermin dalam berbagai tingkat inisiatif, percaya diri, dan kendali mereka saat mengerjakan tugas. Sementara beberapa pegawai memiliki *Locus of control* internal, atau keyakinan pada keterampilan mereka sendiri, yang lain memiliki *Locus of control* eksternal, atau ketergantungan yang lebih besar pada kekuatan lain.

3. Terdapat lingkungan kerja berupa beberapa ruangan, sarana, dan prasarana penunjang pekerjaan yang kurang memberikan rasa nyaman untuk pegawai dan perlu diperbaharui atau ditata kembali.
4. Terdapat ketidaksesuaian atau kesenjangan dalam temuan penelitian sebelumnya tentang hubungan antara variabel yang diperiksa khususnya, kinerja, lingkungan kerja, dan *locus of control*.

C. Rumusan Masalah

Masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi dari latar belakang informasi dan identifikasi masalah yang diberikan di atas, dan Rumusan masalah tersebut meliputi :

1. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan *locus of control* terhadap kinerja pada Dinas Peternakan, Kesehatan Hewan, dan Perikanan Kabupaten Cianjur?
2. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pada Dinas Peternakan, Kesehatan Hewan, dan Perikanan Kabupaten Cianjur?
3. Apakah lingkungan kerja memoderasi *locus of control* terhadap kinerja pada Dinas Peternakan, Kesehatan Hewan, dan Perikanan Kabupaten Cianjur?

D. Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh positif dan signifikan *locus of control* terhadap kinerja pada Dinas Peternakan, Kesehatan Hewan, dan Perikanan Kabupaten Cianjur.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pada Dinas Peternakan, Kesehatan Hewan, dan Perikanan Kabupaten Cianjur.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui *locus of control* terhadap kinerja dimoderasi oleh lingkungan kerja pada Dinas Peternakan, Kesehatan Hewan, dan Perikanan Kabupaten Cianjur.

E. Manfaat Penelitian

Apabila tujuan penelitian yang dikemukakan penulis terpenuhi, maka diharapkan akan diperoleh manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Akademis

- a. Untuk meningkatkan pemahaman tentang variabel penelitian (kinerja, *Locus of control*, dan lingkungan kerja) penelitian ini menjadi salah satu sumber referensi yang bermanfaat di bidang manajemen sumber daya manusia.
- b. Penelitian ini dapat membantu memberikan pemahaman yang luas dan mendalam di bidang manajemen sumber daya manusia yang

selanjutnya bisa menjadi bahan masukan ataupun perbandingan bagi studi-studi kedepannya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini berguna untuk membantu memberikan pemahaman yang mendalam bagi peneliti mengenai ilmu manajemen sumber daya manusia terkait topik kinerja, *locus of control*, dan lingkungan kerja yang dapat di terapkan di dunia kerja.

b. Bagi Fakultas dan Universitas

Penelitian ini bisa memperkaya bahan literasi pada studi bidang manajemen bagi mahasiswa yang tertarik melakukan penelitian ulang dengan variabel yang sama.

c. Bagi Perusahaan atau Instansi Terkait

Dengan adanya penelitian ini, hasilnya diharapkan bisa memberikan tambahan informasi yang berguna bagi Dinas Peternakan, Kesehatan Hewan, dan Perikanan Kabupaten Cianjur untuk bahan pertimbangan, masukan, ataupun kontrobusi ketika melakukan evaluasi dalam rangka menyusun kebijakan kedepannya guna mencapai tujuan organisasi/instansi/lembaga, terkhusus pada peningkatan kinerja dengan mempertimbangkan variabel *locus of control* dan lingkungan kerja.

F. Jadwal Penelitian

Berikut ini jadwal pelaksanaan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti yang mencakup berbagai tahapan kegiatan dalam bentuk periode waktu. Tabel ini menggambarkan urutan waktu dan aktivitas yang dilakukan selama proses penelitian berlangsung.

Tabel 1.2 Jadwal Penelitian

NO	BULAN	DESEMBER				JANUARI				FEBRUARI				MARET				APRIL				MEI				JUNI			
		KEGIATAN	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4			
1	Penyusunan Proposal																												
2	Konsultasi																												
3	Seminar Proposal Skripsi																												
4	Pengumpulan Data																												
5	Analisis Data																												
6	Penulisan Akhir Naskah Skripsi																												
7	Pendaftaran Munaqosyah																												
8	Munaqosyah																												

Sumber : Diolah Peneliti (2025)