

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pengorganisasian dan aspek kehidupan tidak dapat dipisahkan karena manusia pada dasarnya adalah makhluk sosial yang lebih suka hidup bermasyarakat. Ketersediaan sumber daya manusia merupakan faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan atau organisasi. Jelas terlihat bahwa keberadaan sumber daya manusia sangat menentukan bagi organisasi, bahkan tanpa mengecilkan keberadaan sumber daya dengan sumber daya lainnya.

Karyawan adalah sumber daya manusia yang dibahas dalam bisnis, mereka mendukung setiap kegiatan karena mereka adalah salah satu sumber utama yang mendorong kolaborasi antara serikat kerja dan mitra organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. (Wicaksono, 2016: 31–33).

Indonesia membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang lebih kompeten karena merupakan negara berkembang dan harus menciptakan kinerja yang kuat untuk mengikuti kemajuan dan pembangunan negara. Untuk menjamin kelangsungan operasi organisasi (departemen dan lembaga) di masa depan, sumber daya manusia juga penting. Sehingga besar kecilnya peran sumber daya manusia dalam organisasi dapat mempengaruhi kapasitas dan keberhasilannya. Biaya utama yang terkait dengan peran, tanggung jawab, dan fungsi organisasi juga termasuk dalam lingkup fungsi sumber daya manusia. Lebih banyak penekanan ditempatkan pada fakta bahwa pengembangan dan realisasi organisasi tidak diragukan lagi mencerminkan kontribusi sumber daya manusianya. Akibatnya, setiap organisasi harus menilai kinerja karyawannya, khususnya melalui sejumlah program atau kegiatan yang benar-benar menambah wawasan kinerja dan keterampilan kerja. Agar sumber daya manusia

memberikan kontribusi dan respon yang signifikan terhadap tanggung jawab pekerjaannya guna mencapai tujuan organisasi (Hasiani, 2015: 1-3).

Kinerja adalah hasil akhir dari pekerjaan dan perilaku kerja yang digunakan untuk menyelesaikan tugas dan kewajiban yang dibebankan dalam jangka waktu tertentu. Kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil yang dilakukan sesuai dengan standar operasional, salah satu kinerja karyawan dalam bekerja harus mencapai prestasi kerja yang dapat dihasilkan. *Locus of control* (lokus kendali) merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam pengertiannya memiliki arti bahwa adanya pemahaman individu tentang bagaimana menyikapi dan bertindak dalam setiap masalah.

Locus of control, mengungkapkan apakah seseorang cenderung memposisikan pengendalian diri secara internal (berbuat sesuai dengan kehendak sendiri) atau juga secara eksternal (bertindak karena kebetulan atau takdir). Dalam pandangannya *locus of control* mengacu pada pemahaman individu tentang bagaimana bereaksi dan berperilaku dalam setiap situasi yang mereka hadapi. Anggapan bahwa seseorang dapat menghadapi dan mengendalikan segala sesuatu yang terjadi dalam hidupnya, terutama ketika dihadapkan pada persoalan-persoalan di tempat kerja, dikenal dengan istilah *locus of control*. Orang dengan *locus of control internal*, atau rasa tanggung jawab, akan mampu mengatasi setiap tantangan yang mereka hadapi. Individu yang memiliki *locus of control eksternal*, sebaliknya, lebih dominan pada lingkungan yang segala sesuatunya bergantung pada keberuntungan dan bantuan dari orang lain.

Jika sebuah bisnis memiliki kekuatan untuk mengatur secara terstruktur setiap peristiwa yang muncul di sekitarnya, bisnis tersebut dapat tumbuh dengan cepat dan memastikan bahwa tujuannya tercapai sesuai rencana. Karyawan yang lebih mahir dalam mengelola masalah terkait pekerjaan mereka juga dapat membantu atasan mereka dalam mencapai tujuannya. Orang yang lebih baik

dalam pengendalian diri tidak diragukan lagi lebih sadar akan masalah yang mereka hadapi. Agar dapat menyelesaikan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan visi dan tujuan perusahaan, kepuasan diri juga akan dirasakan.

Budaya organisasi, selain *locus of control* merupakan komponen kunci dalam sebuah organisasi. Untuk mengatasi masalah dengan adaptasi eksternal dan integrasi internal, sebuah organisasi mengembangkan seperangkat anggapan atau sistem ide, nilai, dan standar yang berfungsi sebagai panduan perilaku anggotanya. Tujuan penciptaan budaya organisasi adalah agar semua anggota perusahaan atau organisasi mematuhi aturan, nilai, dan sistem kepercayaan yang berlaku di sana.

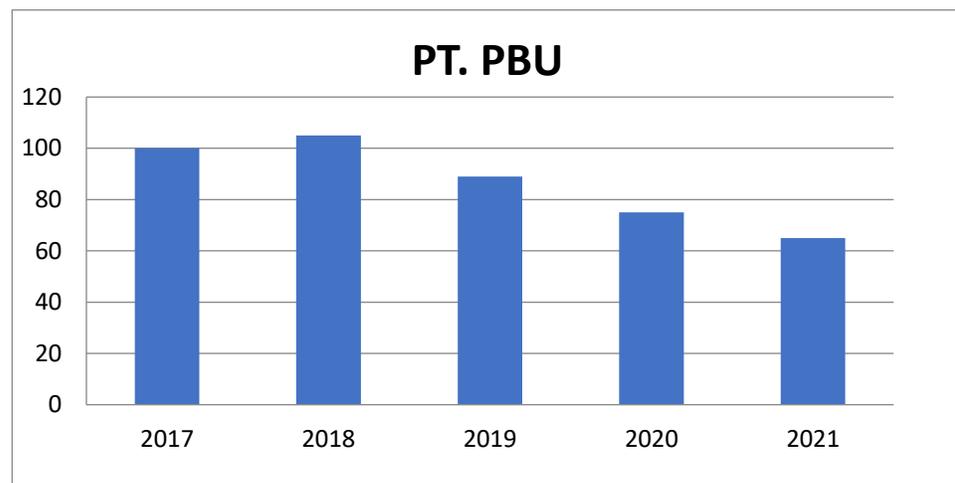
Dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Purnamajaya Bhakti memberikan motivasi kepada karyawannya. Meskipun demikian pihak manajemen PT. Purnamajaya Bhakti Utama masih melihat adanya karyawan yang belum maksimal, antara lain adalah kualitas kinerja yang rendah seperti ketepatan hasil kerja yang tidak sesuai jadwal dan ada beberapa karyawan yang belum disiplin dengan aturan perusahaan. Sebaliknya dari pihak karyawan menilai adanya koordinasi atasan dan bawahan kurang komunikasi, belum optimalnya pendelegasian tugas yang diberikan.

Kinerja yang belum maksimal dipengaruhi oleh *Locus of control* (lokus kendali). Individu dengan *Locus of control* eksternal yang berkeyakinan bahwa sesuatu yang terjadi dalam kegiatannya merupakan takdir, kesempatan dan keberuntungan sehingga mereka tidak mengembangkan kemampuan dan potensi yang mereka miliki. Faktor ini yang menyebabkan mereka mengabaikan adanya hubungan antara hasil yang diperoleh dengan usaha yang dilakukan. Budaya organisasi diperusahaan juga dinilai belum maksimal karena masih ada karyawan yang kurang tanggung jawab terhadap pekerjaan dan kewajiban yang diamanahkan kepadanya. Seperti terlihat masih ada karyawan yang melalaikan

pekerjaannya. Pegawai yang terlambat datang kerja dan meninggalkan tempat kerja pada waktu jam. Kinerja tidak sesuai dengan tujuan organisasi.

Adapun data perkembangan karyawan di PT. Purnamajaya Bhakti Utama bisa dicermati selama lima tahun terakhir.

Grafik 1.1
Perkembangan Karyawan PT. Purnamajaya Bhakti Utama 2017-2021



Sumber : Data Karyawan PT. Purnamajaya Bhakti Utama

Informasi di atas menunjukkan bahwa selama lima tahun tersebut, PT. Sumber daya manusia Purnamajaya Bhakti Utama mengalami berbagai perkembangan. Hal ini karena baik kuantitas maupun kualitas sumber daya manusia telah meningkat. Akibatnya, menjadi sulit untuk memaksimalkan peningkatan kinerja karyawan.

Penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Locus of Control dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Purnamajaya Bhakti Utama” berdasarkan konteks permasalahan tersebut diatas.

1.2 Batasan Masalah

Penulis membatasi masalah pada *locus of control* internal atau eksternal individu dan budaya organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Purnamajaya Bhakti Utama 2022 karena kesulitan yang terjadi di perusahaan

terlalu luas mengingat konteks yang dibahas di atas. untuk dapat berkonsentrasi dan memperhatikan setiap variabel yang diangkat dalam pembahasan.

1.3 Perumusan Masalah

Uraian latar belakang yang telah dikemukakan terlebih dahulu, maka permasalahan pokok dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan pada PT. Purnamajaya Bhakti Utama
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Purnamajaya Bhakti Utama
3. Bagaimana pengaruh *locus of control* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Purnamajaya Bhakti Utama

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka peneliti mempunyai tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan PT. Purnamajaya Bhakti Utama
2. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Purnamajaya Bhakti Utama
3. Menganalisis pengaruh *locus of control* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Purnamajaya Bhakti Utama

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini penulis berharap memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan acuan dan referensi bagi penelitian berikutnya, terutama yang berkaitan dengan *Locus Of Control*, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan

Penelitian ini dapat berfungsi sebagai referensi untuk peneliti masa depan, terutama yang berfokus pada *Locus Of Control*, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan

2. Sacara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi PT. Purnamajaya Bhakti Utama serta pengambil kebijakan di bidang *locus of control*, budaya organisasi, dan kinerja karyawan.



