

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia memiliki dampak besar pada masyarakat di era globalisasi saat ini. Hal ini karena masyarakat adalah bagian penting dari semua kegiatan organisasi. Tenaga kerja memengaruhi kegiatan perusahaan. Menurut Sumarsono (2004), pemanfaatan sumber daya manusia yang efektif dan efisien memungkinkan organisasi untuk memperoleh hasil terbaik, yaitu kesuksesan. Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi antara lain diperlukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat bergantung pada sumber daya manusia. Dengan begitu, perusahaan harus memberikan arahan yang baik untuk mencapai tujuan mereka. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tersebut sangat bergantung pada kualitas dan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pekerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. (Mangkunegara, 2017)

Sangat penting untuk mempertimbangkan kinerja organisasi, yang dapat didefinisikan sebagai kinerja seorang karyawan, proses manajemen organisasi secara keseluruhan, dan kinerja yang dapat diukur dan dibuktikan. (Sedarmayanti dalam Silas et al., 2019) Dengan kata lain, kinerja karyawan menjadi ukuran keberhasilan organisasi dan pencapaian *output* kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Perdagangan dan jasa adalah pusat ekonomi suatu kota dan merupakan salah satu sumber potensi pertumbuhan pesat. Pada supermarket biasanya menjual barang secara ritel dan melakukan kegiatan tersier atau pelayanan seperti distribusi dan pertukaran barang.

Seorang karyawan yang produktif dapat memahami apa yang harus dilakukan pada pekerjaan yang diberikan kepadanya. Namun, terkadang ada karyawan yang belum memahami sepenuhnya pekerjaan mereka seperti seorang kasir supermarket yang masih kurang paham akan kerjanya.

Kabupaten Kuningan khususnya di wilayah kota Kuningan memiliki beberapa supermarket yang sudah lengkap menyediakan kebutuhan sehari-hari. Dilihat dari tabel 1.1 berikut merupakan supermarket di Kabupaten Kuningan.

Tabel 1. 1

Daftar Supermarket di Kab. Kuningan
Wilayah Kota

Nama Supermarket
Surya Toserba
Yogya Toserba
Terbit Toserba
Esbe Toserba

(Sumber: Data Primer)

Jika dilihat dari tabel 1.1 diatas, dapat disimpulkan bahwa supermarket di wilayah kota Kuningan cukup banyak dan menyediakan kebutuhan sehari-hari yang beraneka ragam. Supermarket diatas dapat dikatakan supermarket unggulan di Kabupaten Kuningan, dikarenakan sudah cukup *familiar* di kalangan masyarakat dan tidak perlu di ragukan lagi kualitas produk yang disediakan.

Hal ini menjadi acuan perusahaan ritel tersebut dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya. Yang dimana karyawan dengan memiliki kinerja yang baik dapat meningkatkan kualitas perusahaan di kalangan masyarakat melalui pelayanan yang dimilikinya.

Untuk memperkuat permasalahan yang ada, penulis melakukan pra survey kepada 30 karyawan supermarket di Kabupaten Kuningan yang memiliki kriteria seperti di tabel 1.2 berikut:

Tabel 1. 2
Jumlah Responden Pra Survey Kinerja Karyawan
Supermarket Kab. Kuningan Wilayah Kota

Nama Supermarket	Jumlah Responden
Surya Toserba	9
Yogya Toserba	8
Terbit Toserba	6
Esbe Toserba	7
TOTAL	30

(Sumber: Data Primer)

Berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan oleh penulis kepada 30 responden karyawan tersebut dan hasilnya dapat dilihat pada tabel 1.3 sebagai berikut:

Tabel 1. 3
Kesimpulan Hasil Pra Survey Kinerja Karyawan Supermarket Kab. Kuningan
Wilayah Kota

Indikator	Pernyataan	Hasil Responden				Jumlah Responden
		Ya	Tidak	Ya (%)	Tidak (%)	
Kualitas	Saya melakukan pekerjaan sesuai prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan	25	5	85%	15%	5 responden
Kuantitas	Apakah saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tidak menunda-nunda pekerjaan	9	21	27%	73%	21 responden
Tanggung jawab	Saya merasa bersalah jika pekerjaan belum selesai dikerjakan.	13	17	44%	55%	17 responden
Kerja sama	Apakah saya mengutamakan kerja sama dengan rekan	11	19	33%	67%	19 responden

	kerja dalam menyelesaikan pekerjaan					
Inisiatif	Apakah saya mampu melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan	7	23	22%	78%	23 responden

Sumber: Data Pra Survey yang Diolah Penulis (2024)

Dilihat dari tabel 1.3 diatas, terdapat beberapa indikator memiliki persentase yang tinggi. Hasil persentase tersebut didapat dari karyawan yang memilih jawaban “tidak”. Dapat disimpulkan bahwa 78% karyawan Supermarket di Kab. Kuningan khususnya wilayah kota masih kurang inisiatif dalam bekerja. Dan 73% karyawan tersebut masih menunda-nunda pekerjaan sehingga tidak menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu terdapat 67% karyawan tidak mengutamakan kerja sama dengan rekan kerja dan 55% karyawan memiliki tingkat tanggung jawab yang rendah. Dilihat dari permasalahan yang ada di tabel 1.3 tersebut. Maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan dari beberapa Supermarket di Kab. Kuningan Wilayah Kota masih belum optimal. Hal itu menjadi acuan penulis untuk melakukan penelitian ini.

Terdapat beberapa faktor yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, ialah kecocokan pekerjaan, ketentuan organisasi juga peluang agar berkembang, lingkungan kerja, sikap atasan, stres kerja, dan *locus of control*.

Locus of control dalam sebuah perusahaan yaitu indikatornya yang tidak kalah penting terhadap kinerja karyawan, definisi dari *locus of control* sendiri merupakan tingkat sejauh mana seseorang mengharapkan bahwa penguatan atau

hasil dari perilaku mereka tergantung dari pada penilaian mereka sendiri atau karakteristik mereka sendiri (Rotter, 1966), *locus of control* adalah parameter keyakinan setiap individu bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri (Pratiwi et al., 2022). Dalam setiap peran individu *locus of control* memiliki fungsi kendali. Dengan demikian *locus of control* merupakan keyakinan individu terhadap penyebab utama perilaku dan kejadian serta peristiwa dalam hidupnya.

Faktor pendorong lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja, Menurut King (dalam Asih, et al., 2018) Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Sedangkan menurut (Hasibuan, 2016) Stres ialah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses piker, dan kondisi seseorang pada pekerjaan. Sehingga dapat disimpulkan stres kerja merupakan situasi stres yang berhubungan dengan pekerjaan. Hal yang menunjukkan bahwa karyawan sedang mengalami stres kerja diantaranya seperti emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, sulit tidur, perasaan tidak rileks, cemas, tegang, gugup, dan mengalami gangguan pencernaan.

Selain *locus of control* dan stres kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu tempat yang paling sering dilakukan oleh karyawan dalam melakukan kegiatan aktivitasnya sehari-hari (Sihaloho & Siregar, 2020). Lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan dampak yang baik terhadap diri sendiri dan perusahaan sehingga karyawan memperoleh kepuasan dalam pencapaian kinerjanya.

Hasil penelitian sebelumnya menggambarkan jika kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya *locus of control*, stres kerja dan lingkungan kerja:

Tabel 1. 4
Research Gap

No	Peneliti	Judul	Metode	Hasil Penelitian
1.	Pratiwi et al., (2022)	Pengaruh <i>Locus of Control</i> dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi	Kuantitatif	<i>Locus of control</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.
2.	Andarini dkk., (2022)	Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja, <i>Locus of Control</i> terhadap Kinerja Pegawai melalui Keputusan Kerja sebagai Variabel Mediasi	Kuantitatif	Stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. <i>Locus of control</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
3.	Wahyuni et al., (2017)	Analisis Pengaruh Budaya Organisasi,	Kuantitatif	<i>Locus of Control</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

		<i>Locus of Control</i> , Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening		dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4.	Try, (2019)	Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Kuantitatif	Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
5.	Rahayu & Liana, (2020)	Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan	Kuantitatif	Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Dari fenomena data diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak setiap kejadian empiris sesuai dengan teori yang ada. Hal ini diperkuat dengan adanya *research gap* dalam penelitian-penelitian terdahulu. Berbagai penelitian diatas menunjukkan adanya pengaruh yang berbeda dari *locus of control*, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan permasalahan diatas penulis tertarik melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh *Locus of Control*, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Supermarket di Kota Kuningan, Jawa Barat”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah *locus of control*, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan masalah yang disebutkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *locus of control*, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan pada tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka pada penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh *Locus of Control*, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berbagai pihak, yaitu:

- a. Bagi Penulis, penelitian ini dapat bermanfaat sebagai media untuk pengaplikasian ilmu pengetahuan yang diperoleh selama duduk di bangku perkuliahan dan menambah pengalaman penelitian khususnya dibidang sumber daya manusia.
- b. Bagi Pembaca, penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan dan referensi penelitian selanjutnya yang lebih mendalam khususnya terkait pengaruh *Locus of Control*, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- c. Bagi Peneliti Selanjutnya, hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi pada penelitian selanjutnya.