

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan tentunya terdapat permasalahan yang berhubungan dengan karyawannya. Permasalahan yang sering terjadi di perusahaan biasanya berhubungan dengan kinerja karyawan. Pada setiap perusahaan tentunya memiliki suatu permasalahan di dalamnya, salah satunya yaitu permasalahan dengan karyawan. Karyawan sangat memiliki peran yang penting bagi perusahaan, karena bila tidak ada karyawan dan susunan organisasi di dalam perusahaan, maka perusahaan tidak bisa berjalan dengan baik. Perusahaan harus memiliki cara supaya karyawannya tetap produktif, dan memiliki kinerja yang baik.

Permasalahan yang terjadi di perusahaan seringkali tidak memiliki titik temu permasalahan dalam melakukan penelitian terhadap kinerja karyawan. Seperti pada perusahaan yang dipilih oleh peneliti yaitu PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk yang memiliki cabang di kota Kuningan. Peneliti mengambil sebagian cabang Alfamart hanya pada Kecamatan Kuningan saja yang berjumlah 18 Alfamart yang memiliki jumlah populasi karyawan sebanyak 93 orang.

Sejarah Alfamart dimulai pada tahun 1989 oleh Djoko Susanto dan mengawali usaha di bidang perdagangan dan distribusi. Pada tahun 1999, Perseroan merambah ke sektor minimarket. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan makanan, minuman, serta produk sehari-hari. Pada perusahaan tersebut memiliki beberapa permasalahan yang berhubungan dengan kinerja karyawan yang menurun.

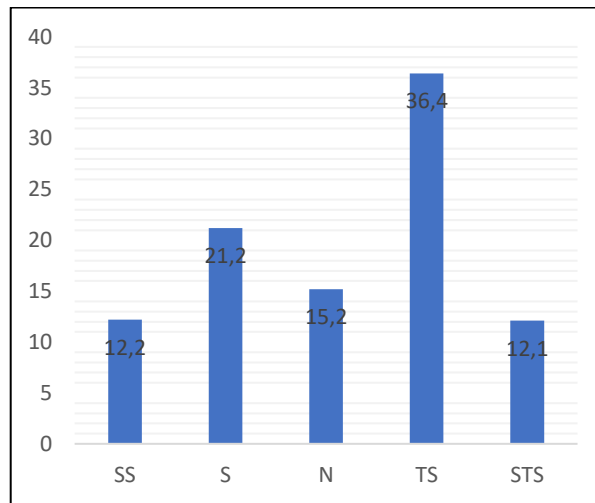
Peneliti juga mewawancarai beberapa responden terkait dengan pernyataan yang sama guna untuk mendapatkan hasil informasi yang mendasar dan lebih dalam. Hasil wawancara menunjukkan bahwa tidak seluruh pengelola selalu memenuhi standar kinerja karena terkendala oleh keterbatasan kemampuan mereka. Terkadang, pengelola tidak dapat menyelesaikan tugas tepat waktu atau menunda pekerjaan untuk dilakukan di lain waktu yang dikarenakan adanya pekerjaan orang

lain yang kurang mampu dalam bidangnya karena keterbatasan skill dan dilempar oleh atasan ke karyawan yang ada, sehingga karyawan tersebut merasa tidak puas dengan sistem kinerja di Alfamart tersebut dan harus menambah jam kerja atau lembur. Ada juga sebuah fenomena yang terjadi di beberapa Alfamart terdapat karyawan yang sering telat masuk jam kerja sehingga menyebabkan kinerja menjadi tidak efektif dan shif kerja menjadi berantakan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan Sutedjo & Mangkunegara (2013). Lalu Hasibuan (2019) menambahkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja secara umum merupakan gambaran prestasi yang dicapai suatu organisasi maupun perusahaan dalam kegiatan operasionalnya.

Berdasarkan pengamatan dari hasil observasi yang sudah diketahui pada Alfamart yang berada di kecamatan Kuningan, dalam satu cabang Alfamart ini memiliki 3 jenis klasifikasi jabatan diantaranya Crew Store (terdiri dari Pramuniaga dan Kasir), Asistent Chief Of Store (Asisten Kepala Toko), dan Chief Of Store (Kepala Toko).

Upaya mendapatkan informasi terkait kinerja pada beberapa Alfamart yang ada di kecamatan Kuningan, peneliti melaksanakan riset dan observasi awal dengan menyebarkan kuisioner kepada karyawan yang bekerja di Alfamart memperoleh 33 orang responden, tabel di bawah merupakan hasil rekapitulasi dari kuisioner yang telah di bagikan kepada pengelola yang bekerja di Alfamart dan menghasilkan sebuah data awal kinerja karyawan yang akan di analisis oleh peneliti dan akan dianalisis dan diinterpretasikan data-data yang telah disusun dalam bentuk tabel di bawah ini :



Sumber : google Form Kuesioner

Gambar 1. 1
Hasil Survey Awal

Dari hasil survey diatas pada gambar 1.1 menunjukkan bahwa pada aspek kinerja karyawan kurang baik di Alfamart dengan hasil presentase yang rendah pada pernyataan no. 3. Pihak Lembaga dituntut untuk selalu bisa meningkatkan kinerja nya agar lebih baik lagi, karena pada saat kinerja baik maka akan otomatis akan bisa mendapatkan hasil yang baik dan akan menguntungkan bagi perusahaan tersebut. Berikut beberapa pernyataan yang di berikan kepada karyawan Alfamart oleh peneliti.

No	Butir Butir Pernyataan	Skor					Total
		Presentase					
		SS	S	N	TS	STS	
1	Saya mampu meningkatkan kinerja saya dalam bekerja	8	20	3	2	0	33
		24,2%	60,6%	6,1%	0%	9,1%	100%
2	Saya mampu memberikan kualitas kerja yang baik sesuai dengan standar Perusahaan	7	19	2	2	3	33
		21,2%	57,6%	6,1%	6,1%	9,1%	100%

3	Saya selalu membereskan pekerjaan saya tetapi atasan sering menambah pekerjaan yang seharusnya dikerjakan oleh orang lain sehingga membuat kerja lembur	4	7	6	14	2	33
		15,2%	21,2%	15,2%	36,4%	12,1%	100%
4	Saya pernah menunda pekerjaan dan di lanjutkan di hari kemudian	8	9	12	2	2	33
		27,3%	24,2%	36,4%	6,1%	6,1%	100%
5	Saya tidak mengalami masalah untuk menjalankan tugas tugas yang dibebankan kepada saya	5	7	5	12	4	33
		15,2%	21,2%	15,2%	36,4%	12,1%	100%
6	Atasan saya selalu memberikan motivasi kepada saya untuk bekerja lebih baik	8	15	7	1	2	33
		24,2%	45,5%	21,2%	3%	6,1%	100%
7	Saya pernah absen tanpa izin dari atasan saya	8	6	5	12	2	33
		24,2%	18,2%	15,2%	36,4%	6,1%	100%

Sumber : google Form Kuesioner

Gambar 1.2 Pernyataan Kuesioner

Meningkatkan kinerja karyawan, langkah penting yang perlu diambil adalah memahami karakteristik kepribadian masing-masing karyawan. Elemen yang perlu diperhatikan adalah *locus of control internal* dan *locus of control external*, karena pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan terarah merupakan faktor krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja adalah serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi. Pendapat lain lagi menyatakan bahwa kinerja

adalah hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi dan kriteria lain dari efektivitas menurut Gibson dkk, di kutip oleh Yusnaena & Hayati (2018)

Menurut Rotter dalam Riadi (2021) berdasarkan orientasinya *locus of control* terdiri dari dua bentuk, *Locus of control internal* dipengaruhi oleh kemampuan dirinya sendiri seperti kecakapan (skill), kemampuan (ability), dan usaha (effort). *Locus of control internal* yakin bahwa apa yang terjadi atas dirinya (kesuksesan atau kegagalan) adalah disebabkan oleh faktor-faktor dalam dirinya sendiri dan dengan sifat-sifat kepribadian yang dimilikinya, baik dan buruk adalah tanggung jawab mereka sendiri. *Locus of control internal* lebih yakin bahwa peristiwa yang dialami dalam kehidupan mereka terutama ditentukan oleh kemampuan dan usahanya sendiri.

Menurut Sundjoto dalam Abdurrahman *et al.* (2019) menyatakan bahwa internal locus of control berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan ada pendapat peneliti lain yang berbeda, menurut Rahardjo *et al.* (2016) menyatakan internal Locus Of Control berpengaruh negatif pada kinerja karyawan.

Menurut Lefcourt dalam Wuryaningsih & Kuswati (2013) Individu yang memiliki Locus of Control eksternal sebaliknya lebih mudah merasa terancam dan tidak berdaya, maka strategi yang dipilih cenderung reaktif. Internal control mengacu pada persepsi terhadap kejadian baik positif maupun negatif sebagai konsekuensi dari tindakan atau perbuatan diri sendiri dan berada di bawah pengendalian dirinya. External control mengacu pada keyakinan bahwa suatu kejadian tidak memiliki hubungan langsung dengan tindakan yang dilakukan oleh diri sendiri dan berada diluar kontrol dirinya. Peristiwa-peristiwa yang dialaminya merupakan konsekuensi dari hal hal yang diluar dirinya, seperti takdir, kesempatan, keberuntungan atau orang lain.

Menurut Yusnaena & Hayati (2018) Locus Of Control Eksternal mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ada juga pandangan lain yang

menyatakan bahwa menurut Fiqih *et al.* (2016) locus of control eksternal berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara keseluruhan, pada aspek Locus Of Control Internal dan External dapat mempengaruhi hasil kinerja, karena pada sebagian kecil dari mereka kurangnya kemampuan dan usaha untuk bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh sebab itu, seseorang percaya bahwa segala sesuatu yang terjadi pada dirinya baik keberhasilan ataupun kegagalan diakibatkan oleh faktor di luar dirinya seperti nasib, kesempatan, atau kebetulan.

Berdasarkan latar belakang yang telah di jelaskan di atas dan hasil penelitian yang belum konsisten, maka penulis tertarik mengangkat sebuah judul penelitian “PENGARUH LOCUS OF CONTROL INTERNAL DAN LOCUS OF CONTROL EXTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN”

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh *Locus of Control Internal* terhadap Kinerja Karyawan pada Alfamart?
2. Bagaimana pengaruh *Locus of control External* terhadap Kinerja karyawan pada Alfamart?
3. Bagaimana pengaruh *Locus of control Internal* dan *Locus of control Eksternal* terhadap Kinerja karyawan pada Alfamart?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini untuk mengungkapkan:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Locus of Control Internal* terhadap Kinerja Karyawan pada Alfamart
2. Untuk mengetahui pengaruh *Locus of control External* terhadap Kinerja Karyawan pada Alfamart

3. Untuk mengetahui pengaruh *Locus of control Internal* dan *Locus of control External* terhadap Kinerja Karyawan pada Alfamart

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Untuk memperluas pengetahuan seorang penulis, hal ini dapat terwujud melalui penerapan konsep-konsep yang diperoleh selama perkuliahan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Dengan dilakukannya penelitian ini, diharapkan dapat menyumbangkan masukan yang berpotensi diterapkan oleh perusahaan. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumber bacaan dan referensi yang berharga, serta memberikan landasan untuk penelitian lebih lanjut oleh pihak-pihak tertentu.