

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian dan sumber daya manusia pun dipandang sebagai unsure yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha. Organisasi atau perusahaan yang mampu bertahan dan bersaing adalah perusahaan yang mampu memanfaatkan sumber daya manusia yang handal. Dengan memiliki sumber daya manusia yang potensial, maka tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai. Secara konkret, tinggi dan rendahnya kinerja karyawan akan sangat berpengaruh secara positif atau bahkan negatif pada perusahaan.

Pada kenyataannya untuk mewujudkan karyawan yang memiliki kinerja tinggi bukanlah merupakan hal yang mudah untuk dilakukan. Kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya motivasi, kepuasan, tingkat kemampuan juga kepribadian dan banyak hal lainnya. Seperti dikemukakan oleh pernyataan T. Hani Handoko (2001 : 193) sebagai berikut :

Ada beberapa yang mempengaruhi kinerja (prestasi kerja) karyawan. Karyawan bekerja produktif atau tidak produktif tergantung motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, system kompensasi, desain pekerjaan dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta perilaku lainnya.

Pada saat ini peran karyawan menjadi sangat penting dan lebih luas dengan semakin dihargainya karyawan sebagai asset utama perusahaan. Sehingga karyawan lebih dihargai sebagai manusia seutuhnya dan bukan hanya sebagai faktor produksi perusahaan saja. PT. Multi Servisindo Sarana yang beralamat di Jl. Sanggar Kencana IV no.2 Sanggar Hurip Metro, merupakan perusahaan swasta nasional Indonesia yang utamanya bergerak di bidang penyediaan Sytem Keamanan dan Housekeeping.

Seperti yang telah dijelaskan diatas, kurang optimalnya kinerja karyawan dapat dilihat dari tingginya absensi juga kelambanan kerja termasuk didalamnya keterlambatan masuk kerja. Dari data yang didapat dari PT. Multi Servisindo Sarana dapat dilihat bahwa tingkat keterlambatan masuk kerja dan jumlah karyawan yang terlambat di perusahaan ini cukup tinggi. PT. Multi Servisindo Sarana sendiri memiliki standar tentang jam masuk kerja. Dengan jumlah yang cukup tinggi ini menunjukkan ada sebuah masalah yang terjadi di PT. Multi Servisindo Sarana Ini bisa dikatakan bahwa suatu masalah dimasing-masing individu sehingga para karyawan malas datang dan terlambat datang ke perusahaan. Masih adanya keterlambatan masuk kantor dan karyawan yang terlambat mengakibatkan kelambanan dalam melaksanakan pekerjaan yang nantinya akan berdampak pada kinerja karyawan.

Tabel 1.1

Tabel Keterlambatan Karyawan PT. Multi Servisindo Sarana Bulan April 2013 sampai dengan Maret 2014

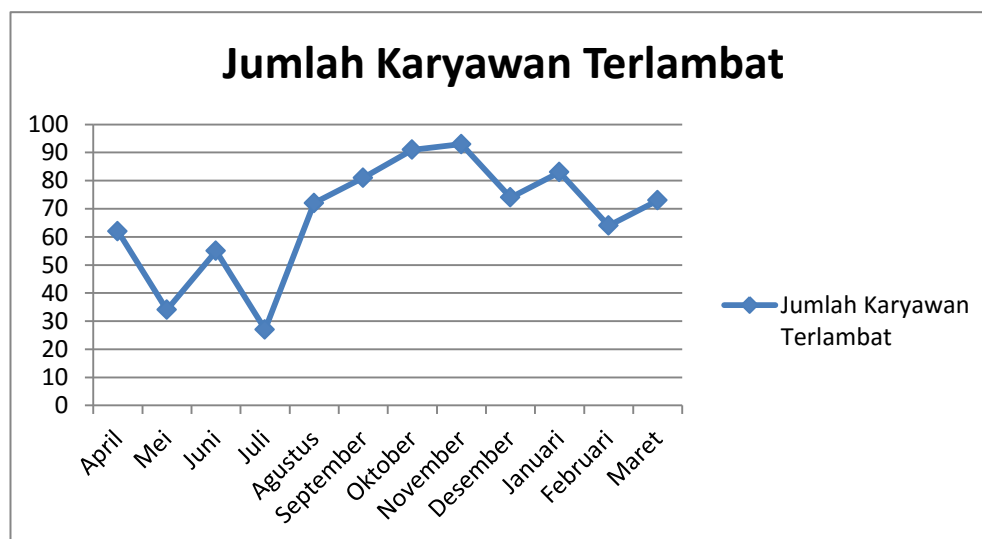
Bulan	Jumlah Kasus Keterlambatan Tahun 2013	Jumlah Karyawan Terlambat Tahun 2013 (Orang)
April	193	62
Mei	92	34
Juni	156	55
Juli	134	27
Agustus	304	72
September	340	81
Oktober	264	91
November	412	93
Desember	321	74
Januari	203	83
Februari	184	64
Maret	389	73
Jumlah	2992	809
Rata-rata	249.3333	67.4167

Sumber: PT. Multi Servisindo Sarana yang telah diolah

Banyaknya angka kasus keterlambatan di PT. Multi Servisindo Sarana ini mengindikasikan bahwa tingkat kinerja karyawan yang kurang optimal. Dari 168 karyawan yang bekerja di PT. Multi Servisindo Sarana 62 diantaranya setidaknya

pernah satu kali terlambat masuk kerja pada bulan April 2013. Pada bulan Mei jumlah karyawan yang terlambat sedikit menurun menjadi 34. Peningkatan terjadi lagi pada bulan Juni, jumlah karyawan yang terlambat masuk kerja mencapai 54 orang. Pada bulan Juli terjadi penurunan menjadi 27. Pada bulan Agustus kembali meningkat dengan karyawan yang terlambat sebanyak 72. Dan pada bulan September makin meningkat dengan jumlah karyawan sebesar 81 orang yang terlambat. Pada bulan Oktober dan November mengalami peningkatan yaitu 91 dan 93. Di bulan Desember terjadi penurunan yaitu 74. Lalu meningkat kembali menjadi 83 dibulan Januari 2014. Terjadi penurunan menjadi 64 dibulan Februari dan kembali meningkat pada bulan Maret menjadi 73 orang.

Grafik1.1
Jumlah Karyawan Terlambat PT. Multi Servisindo Sarana Bulan April 2013 sampai dengan Maret 2014

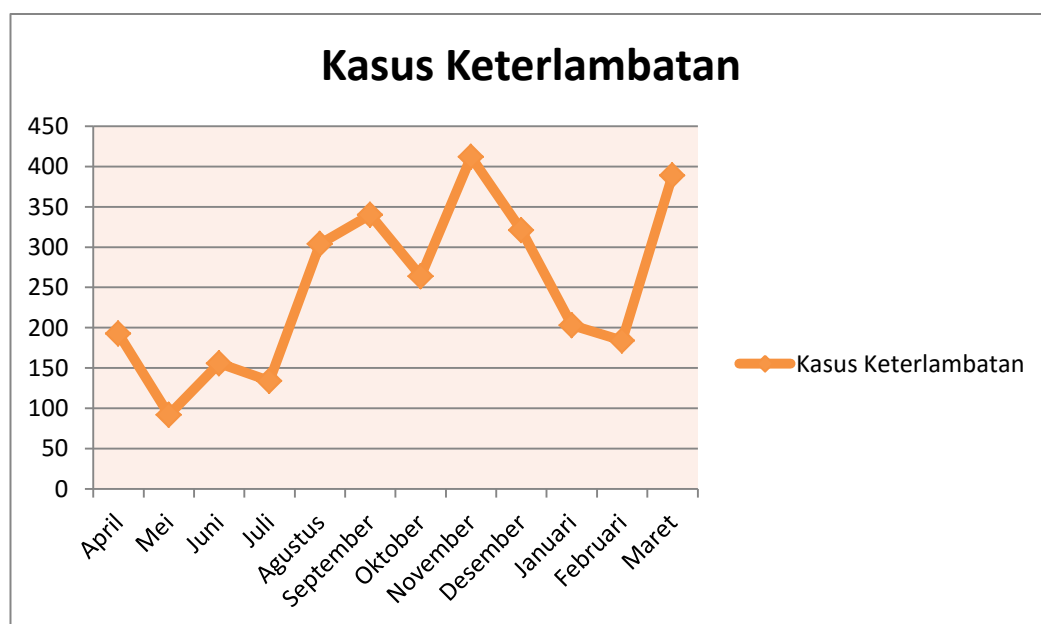


Sumber: PT. Multi Servisindo Sarana yang telah diolah

Dari 168 karyawan yang bekerja di PT. Multi Servisindo Sarana dapat dilihat bahwa tingkat keterlambatan masuk kerja cukup tinggi. Pada bulan April 2013 tingkat keterlambatan masuk kerja karyawan mencapai 193 kasus. Pada bulan selanjutnya yaitu bulan Mei tingkat keterlambatan masuk kerja menurun menjadi 92 kasus. Untuk bulan Juni tingkat keterlambatan meningkat lagi menjadi 156. Lalu pada bulan Juli terjadi penurunan menjadi 134. Kemudian bulan Agustus kembali mengalami peningkatan kasus keterlambatan menjadi 304.

Dan pada bulan September kasus keterlambatan semakin tinggi menjadi 340. Lalu mengalami penurunan menjadi 264 dibulan Oktober, dan meningkat lagi menjadi 412 dibulan November. Dan dibulan Desember mengalami penurunan menjadi 321. Lalu menurun lagi menjadi 203 dibulan Januari 2014. Pada bulan februari mengalami penurunan menjadi 184 tetapi pada bulan Maret kembali mengalami kenaikan menjadi 389 kasus.

Grafik1.2
Jumlah Keterlambatan Karyawan PT. Multi Servisindo Sarana Bulan April 2013 sampai dengan Maret 2014



Sumber: PT. Multi Servisindo Sarana yang telah diolah

Menurunnya kinerja kerja karyawan terhadap organisasi dapat berdampak kurang baik untuk perusahaan itu sendiri. Seperti yang telah dibahas sebelumnya, dalam menjalankan bisnis atau usaha apapun yang menjadi hal terpenting adalah sumber daya manusia. Tanpa sumber daya manusia maka sebuah bisnis atau perusahaan tidak akan mampu menjalankan usahanya dengan baik. Bila usaha tidak berjalan dengan baik maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Naik turunnya kinerja karyawan pasti ada beberapa faktor yang mempengaruhi baik dari luar ataupun dari dalam. Seperti yang dijelaskan A.A Anwar Prabu

Mangkunegara (2006:15) bahwa faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal yaitu:

1. Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang.
2. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan kerja, bawahan atau pimpinan dan iklim organisasi.

Pendapat dari Siagian (2001:25) bahwa : tantangan di masa depan adalah menciptakan organisasi yang semakin beraneka ragam dan menuntut pengelolaan yang semakin efisien, efektif dan proaktif, sehingga ketergantungan organisasi pada manajemen sumber daya manusia yang semakin bermutu tinggi akan semakin besar pula. Oleh karena itu tidak dapat disangkal bahwa perhatian utama harus diberikan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang berdampak pada peningkatan produktivitas untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dilihat dari sedikit penjelasan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, dapat dilihat jika faktor internal begitupun eksternal memang mempengaruhi kinerja. Jika dari faktor internal, itu semua berkaitan erat dengan kepribadian dari masing masing individu untuk dihubungkan dengan kinerja. Ini berkaitan dengan salah satu kendali pikiran yang disebut *locus of control*. *Locus of control* adalah salah satu atribut kepribadian dan merupakan suatu variabel penting untuk menjelaskan perilaku manusia dalam organisasi. Banyak penelitian yang membandingkan *internal* dan *external locus of control* elah menunjukkan bahwa individu-individu yang memiliki skor tinggi dalam *external locus of control*, kurang puas dengan jabatan mereka, memiliki tingkat kemangkiran yang lebih tinggi, dan kurang terlibat pada jabatan-jabatan mereka dibanding kaum internal (Spector, 1982). Selanjutnya menurut Spector bahwa *locus of control* berhubungan dengan motivasi, usaha, kinerja, kepuasan kerja, persepsi terhadap pekerjaan, dan gaya kepemimpinan. Lebih jauh, dikemukakan bahwa *locus of control* dapat memoderasi hubungan antara insentif dengan motivasi; dan antara kepuasan kerja dengan *turnover*.

Kajian terhadap *internal-external locus of control* telah menarik perhatian para peneliti sampai saat ini. Kajian empirik yang dilakukan oleh Mitchell,

Smyser, dan Weed, 1975 (dalam Gibson, 1996) terhadap 900 karyawan dalam jasa kepentingan umum menemukan bahwa karyawan yang merasa dikendalikan secara internal lebih puas dengan pekerjaan mereka, lebih mungkin berada dalam posisi kepemimpinan, dan lebih puas dengan cara kepemimpinan partisipatif daripada karyawan yang melihat diri mereka dikendalikan secara eksternal.

Hasil penelitian yang sama juga dilakukan oleh Judge, dan Bono (2001) dengan meta-analisis mengindikasikan bahwa *self-esteem*, *generalized self-efficacy*, *locus of control*, dan *neuroticism* merupakan determinan penting terhadap kepuasan kerja. Judge dan Bono menguraikan lebih lanjut bahwa individu dengan *internal locus of control* menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Sebaliknya individu dengan *external locus of control* lebih cenderung kurang puas dengan pekerjaan mereka.

Tampak bahwa kajian yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah *locus of control*. Hal ini bukan berarti faktor-faktor lainnya pun tidak mempengaruhi kinerja karyawan sedangkan faktor lainnya dianggap konstan. Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk mengkaji tentang “Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan di PT. Multi Servisindo Sarana”.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat dijelaskan bahwa elemen manusia memegang peranan penting dalam segala pelaksanaan aktivitas kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Sehingga sudah merupakan suatu keharusan bagi organisasi atau perusahaan untuk mengupayakan berbagai kondisi kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan dapat dijaga juga ditingkatkan apabila karyawan menemukan suatu yang sesuai dengan apa yang mereka harapkan menyangkut hal-hal yang mempengaruhi peningkatan kinerjanya.

Berdasarkan identifikasi tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran *locus of control* karyawan di PT. Multi Servisindo Sarana?

2. Bagaimana gambaran kinerja karyawan di PT. Multi Servisindo Sarana?
3. Bagaimana pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan di PT. Multi Servisindo Sarana?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan beberapa permasalahan di atas, maka ada hal yang menjadi tujuan dibuatnya penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui gambaran *locus of control* karyawan di PT. Multi Servisindo Sarana.
2. Untuk mengetahui gambaran kinerja karyawan di PT. Multi Servisindo Sarana.
3. Untuk mengetahui bagaimana *locus of control* terhadap kinerja karyawan di PT. Multi Servisindo Sarana.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan banyak memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, adapun kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan kajian lebih lanjut mengenai hal yang sama dengan lebih mendalam di kemudian hari.
2. Secara praktis, hasil dari penelitian ini diharapkan:
 - a) Bagi PT. Multi Servisindo Sarana, dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya.
 - b) Bagi peneliti dijadikan sebagai tambahan pengetahuan dan pengalaman dalam melakukan penelitian ilmiah.
 - c) Bagi Perguruan Tinggi sebagai tambahan referensi dan kepustakaan bagi mahasiswa serta merupakan perwujudan Tri Dharma Perguruan Tinggi.