

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam perusahaan. Peranan sumber daya manusia bagi perusahaan tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja melainkan juga dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan. Setiap individu memiliki karakteristik yang berbeda-beda yang terbentuk dari beberapa faktor seperti faktor internal dan eksternal. Faktor-faktor tersebut turut mendukung perkembangan fisik, emosional, akademik serta spiritualitas seseorang mulai dari bayi, kanak-kanak, remaja hingga lansia.

Keberhasilan suatu perusahaan dapat di capai karena kinerja karyawan, namun setiap karyawan memiliki karakteristik yang berbeda-beda dalam menjalankan pekerjaannya seperti sikap, kepribadian, keinginan serta tujuan yang ingin dicapai. Kita sebagai individu tentunya akan berinteraksi dengan individu yang lainnya yang membuat kita lebih mengenali berbagai macam karakter yang dimiliki oleh setiap individu. Sebagai contoh, yang kita lihat di lingkungan sekitar sekumpulan orang yang percaya diri, optimis, penyabar dan berani dalam mengambil resiko, namun ada pula orang yang memiliki karakter yang pesimis, tidak sabaran, emosional dan pemalu.

Kepribadian berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan sendiri, situasi kerja, Kerjasama antar pemimpin dan antar karyawan. Menurut Siagian (2009) mendefinisikan kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa

sehingga sasaran yang diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai.

*Locus of control* merupakan salah satu faktor yang berpengaruh dalam kinerja karyawan, karena dengan adanya sifat ini karyawan bisa menjadi loyal terhadap perusahaan. *Locus of control* menurut Kraitner dan Kinicki (2001) terdiri dari dua konstruksi yaitu internal dan eksternal, dimana apabila seseorang yang meyakini bahwa apa yang terjadi selalu berada dalam kontrolnya dan selalu mengambil peran serta bertanggung jawab dalam setiap pengambilan keputusan termasuk dalam internal *locus of control*, sedangkan hidupnya berada diluar kontrolnya termasuk dalam eksternal *locus of control*.

Manusia mempunyai kehendak, kemauan dan cita-cita. Kinerja yang diaktualisasi oleh karyawan juga didukung oleh beberapa faktor. Dimana faktor-faktor tersebut bisa mempengaruhi kinerja karyawan terhadap perusahaan, yang menjadi pilihan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan untuk dijadikan penelitian adalah topik motivasi dengan teori *self efficacy* dan membuktikan bahwa kompleksitas pekerjaan seperti kendali kinerja memoderasi hubungan antara *self efficacy* dan kinerja ditempat kerja. Kemudian Bandura dalam Howard (2008) juga menambahkan bahwa *self-efficacy* memiliki dampak yang penting, bahkan bersifat sebagai moitivator utama terhadap keberhasilan seseorang. Orang lebih mungkin mengerjakan aktivits yang yakin dapat mereka lakukan dari pada melakukan pekerjaan yang mereka rasa tidak bisa. Selain itu, Barron dan Byrne juga mengartikan *self- efficacy* sebagai keyakinan seseorang akan kemampuan atau kompetensinya atas kinerja tugas yang diberikan, mencapai tujuan, atau mengatasi sebuah

hambatan. Sedangkan efikasi menurut Alwisol ialah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, benar atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang dipersyaratkan.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* merupakan keyakinan dalam diri seseorang akan kemampuan yang dimiliki dalam melakukan sesuatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan, serta dapat mempengaruhi situasi dengan baik, dan dapat mengatasi sebuah hambatan.

Selain faktor tersebut ada juga yang disebut dengan *self esteem*, yaitu sejauh mana individu tersebut memulainya sebagai orang yang memiliki kemampuan keberartian, berharga dan kompeten serta kepemilikan harga diri yang tinggi. Menurut Stuart dan Sundeen (1991), ia mengatakan bahwa harga diri (*self esteem*) adalah penilaian individu terhadap hasil yang dicapai dengan menganalisa seberapa jauh perilaku memenuhi ideal dirinya. Dapat diartikan bahwa harga diri menggambarkan sejauh mana individu tersebut menilai dirinya sebagai orang yang memiliki kemampuan, keberartian, berharga, dan kompeten. Dapat diartikan bahwa harga diri menggambarkan sejauh mana individu tersebut menilai dirinya sebagai orang yang memiliki kemampuan, keberartian, berharga, dan kompeten.

Pada sebuah perusahaan tempat peneliti melakukan penelitian, terdapat beberapa komponen yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Seino Indomobil Logistic, antara lain **kualitas kerja, kuantitas, manajemen waktu, efektivitas dan kompetisi.**

Berikut adalah data kinerja karyawan pada PT. Seino Indomobil Logistic departemen Marketing yang dilihat dari hasil penelitian kinerja

karyawan dari tahun 2019 sampai dengan 2020 sebagai perbandingan.

Sebagai berikut :

*Tabel 1 Averege Hasil Penilaian Kinerja Karyawan*

Perilaku Kerja	2019		2020	
	Bobot	Nilai	Bobot	Nilai
Tanggung Jawab	10	8	10	8
Kerjasama	10	7	5	8
Kepemimpinan	5	7	5	7
Kedisiplinan	10	7	10	8
Lingkungan Kerja	5	7	5	8
Mudah beradaptasi	5	7	5	7
Ambisi	5	7	5	7
Kepercayaan diri	5	7	5	7
<b>Hasil Kerja</b>				
Kulaitas	10	8	10	8
Kuantitas	10	8	10	8
Efektivitas	10	8	10	8
Manajelen waktu	10	8	10	8
Kompetensi	10	8	10	8
Jumlah	100	97	100	100

Sumber :Data oleh departemen HR PT. Seino Indomobil Logistic.

Pada data kinerja karyawan ada beberapa poin yang diambil untuk penilaian tahunan pada setiap departemen. Peneliti ini karena dinilai departemen tersebut memiliki peningkatan yang signifikan pada 1 tahun terakhir.

Beberapa poin tersebut antara lain adalah :

1. Tanggung jawab merupakan suatu keadaan dimana seluruh Tindakan, perbuatan, dan sikap yang menjelma dari nilai-nilai moral serta nilai kesulitan
2. Kerjasama adalah suatu yang dilakukan secara bersama antara perorangan atau antar kelompok yang bertujuan untuk mencapai tujuan bersama.
3. Kepemimpinan adalah hubungan yang ada pada diri seseorang atau pemimpin yang mempengaruhi orang lain yang bekerja secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
4. Kedisiplinan merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan.
5. Lingkungan kerja segala sesuatu yang ada diluar perusahaan tetapi mempunyai pengaruh atas pertumbuhan dan perkembangan perusahaan.
6. Adaptasi merupakan bentuk menyesuaikan diri terhadap lingkungan sekitar dalam mengatasi tekanan agar bisa bertahan dilingkungan sekitarnya.
7. Ambisi merupakan bentuk hasrat atau keinginan yang tinggi dalam mencapai suatu kedudukan dalam suatu organisasi, lingkungan kerja dan lainnya
8. Kepercayaan diri merupakan keyakinan diri atas kemampuan diri sendiri dalam melakukan suatu pekerjaan tanpa merasa ragu dan cemas dalam mengerjakannya.

Pada poin-poin penilaian yang ada dapat menghasilkan beberapa poin atas hasil kerja yang telah dilakukan oleh karyawan. Poin hasil kerja tersebut antara lain adalah :

1. Kualitas kerja yang mengacu pada kualitas sumber daya manusia merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik.
2. Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan karyawan dan jumlah aktivitas yang disahihkan.
3. Efektivitas adalah kemampuan untuk melakukan sesuatu yang tepat didasarkan pada tujuan yang telah ditetapkan atau direncanakan. Pelaksanaan suatu program sesuai dengan tujuan yang rencanakan menunjukkan efektivitas program tersebut dapat terlaksana dengan baik.
4. Manajemen waktu adalah proses perencanaan dan pengendalian secara sadar terhadap waktu yang dihabiskan untuk kegiatan tertentu, terutama untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi dan produktivitas.
5. Kompetensi adalah suatu karakter yang membuat seseorang untuk bisa saling berhubungan dengan efektivitas performa individu dalam melakukan pekerjaanya.

Hasil penilaian kinerja karyawan departemen Marketing mengindikasikan berada pada nilai rata-rata yang diterapkan oleh target perusahaan yang dimana jumlah nilai kinerja karyawan adalah 78 pada tahun 2019 dan 80 pada tahun 2020.

Maka dari itu penulis akan melakukan pembahasan mengenai “**Pengaruh *Locus Of Control, Self Sfficacy* dan *Self Esteem* Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Seino Indomobil Logistic di Jakarta Timur**”

## B. Perumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *locus of control*, *self efficacy* dan *self esteem* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Seino Indomobil Logistic di Jakarta Timur ?
2. Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Seino Indomobil Logistic di Jakarta Timur ?
3. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Seino Indomobil Logistic di Jakarta Timur ?
4. Apakah *self esteem* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Seino Indomobil Logistic di Jakarta Timur ?
5. Manakah dari *locus of control*, *self efficacy* dan *self esteem* yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Seino Indomobil Logistic di Jakarta Timur ?

## C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk menganalisa pengaruh *locus of control*, *self efficacy* dan *self esteem* terhadap kinerja karyawan di PT. Seino Indomobil Logistic di Jakarta Timur.
2. Untuk menganalisis pengaruh *Locus of control* terhadap kinerja karyawan di PT. Seino Indomobil Logistic di Jakarta Timur.
3. Untuk menganalisa pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan di PT. Seino Indomobil Logistic di Jakarta Timur.

4. Untuk menganalisa pengaruh *self esteem* terhadap kinerja karyawan di PT. Seino Indomobil Logistic di Jakarta Timur.
5. Untuk menganalisa pengaruh yang dominan dari *locus of control*, *self efficacy* dan *self esteem* terhadap kinerja karyawan di PT. Seino Indomobil Logistic di Jakarta Timur.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian, maka kegunaan penelitian yang diharapkan adalah:

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini bisa berguna bagi pihak PT. Seino Indomobil Logistik supaya karyawan yang ada lebih bisa memahami tentang pentingnya *locus of control*, *self efficacy* dan *self esteem* demi meningkatkan kinerja karyawan yang ada.

2. Bagi Penulis

Kegiatan wawasan ini merupakan kesempatan bagi penulis untuk menambah dan menganalisis secara langsung tema yang telah diangkat.

3. Bagi Lembaga Universitas Merdeka Malang

Dengan adanya penelitian ini diharapkan bisa dijadikan acuan bagi penulis lainnya. Dan memberikan masukan bagi pengembang ilmu di jurusan manajemen sumber daya manusia.