

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia adalah desain terstruktur yang digunakan dalam bisnis untuk memastikan kemampuan dan keahlian karyawan digunakan dengan baik guna mencapai tujuan organisasi. Hal ini sangat penting dalam lingkungan bisnis global dan kompetitif (globalisasi) saat ini karena perusahaan akan mampu bersaing dan memiliki keunggulan jika dapat memanfaatkan sebaik mungkin sumber daya manusia mereka.

Sumber daya manusia sangat penting sebagai instrumen untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan daya saing perusahaan. Sumber daya internal termasuk karyawan dikatakan memiliki potensi jika memiliki kemampuan (*capability*) yang pada akhirnya dapat membangun daya saing perusahaan. Tidak cukup hanya dengan sumber daya yang kompetitif, untuk mencapai keunggulan diperlukan stimulasi untuk mengeluarkan potensi tersebut. Manajer sumber daya manusia harus mendorong karyawan untuk memberikan usaha terbaik mereka, dan perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan. Kinerja yang baik tidak hanya menyelesaikan banyak pekerjaan, tetapi juga memastikan bahwa kualitas pekerjaan terpenuhi.

Kinerja karyawan adalah tindakan yang karyawan lakukan dipengaruhi oleh keterampilan, motivasi, sistem pendukung, jumlah pekerjaan, dan relasi mereka dengan perusahaan (Mathis & Jackson, 2011). Kinerja tinggi diperlukan untuk menyelesaikan tugas dengan efisien dan menghindari keterlambatan yang dapat

mempengaruhi suatu pekerjaan yang berkaitan dengan pekerjaan lain. Hal itu akan merugikan perusahaan jika dibiarkan secara terus-menerus.

Kinerja karyawan yang baik dapat meningkatkan reputasi perusahaan dan membangun kepercayaan dengan pelanggan dan mitra bisnis. Namun, mengelola kelompok karyawan yang beragam dapat menjadi tantangan, karena karakteristik individu yang berbeda seperti *locus of control* (persepsi seseorang tentang kontrol atas kehidupannya sendiri) dan *self-efficacy* (keyakinan individu akan kemampuannya untuk mencapai tujuan) dapat mempengaruhi kinerja individu. Meskipun sifat-sifat ini saling terkait, *self-efficacy* dan *locus of control* tidaklah sama. Beberapa individu mungkin percaya bahwa tindakan mereka mempengaruhi hasil tetapi dapat merasa tidak percaya diri akan kemampuan mereka untuk mencapai tujuan tersebut.

Locus of Control secara konsisten menggambarkan sejauh mana kita mempercayai tindakan mempengaruhi hasil dari tindakan tersebut. Individu biasanya menyalahkan diri mereka sendiri atau alasan lingkungan untuk memulai tindakan mereka (Kinicki & Fugate, 2016). *Internal locus of control* dimiliki individu yang cenderung lebih efektif dalam pekerjaan mereka dibandingkan individu dengan *external locus of control*, karena mereka lebih aktif terlibat dalam proses pengambilan keputusan dan tindakan mereka sendiri, serta lebih termotivasi untuk mencapai tujuan mereka.

Locus of control tidak cukup berperan jika tidak ada *self-efficacy* pada diri individu. Tidak peduli seberapa berbakatnya seseorang, *self-efficacy* membuktikan dampak yang signifikan pada potensi mereka untuk berhasil (Bandura, 1986).

Individu dengan *self-efficacy* yang kuat akan lebih gigih dan kecil kemungkinannya untuk menyerah daripada individu dengan *self-efficacy* yang lemah.

Self-efficacy yang tinggi mempengaruhi ketahanan seseorang, seperti banyaknya usaha yang diberikan dan berapa lama usaha tersebut dapat bertahan, terlebih saat dihadapi dengan berbagai masalah (Bandura, 1977). Individu yang memiliki tingkat *self-efficacy* yang tinggi cenderung lebih terdorong untuk bekerja dengan baik, lebih yakin dalam menghadapi tantangan dan lebih mampu mengatasi masalah yang muncul dalam pekerjaannya.

Kinerja dapat dinilai melalui kehadiran, frekuensi kehadiran mempengaruhi kinerja karyawan (Bangun, 2012). Berikut ini merupakan tabel rasio kehadiran karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera Depo Mengger pada periode Januari-Oktober Tahun 2022.

Tabel 1.1
Rasio Kehadiran Karyawan

Periode	Total Hari Kerja	Kehadiran	Rasio
Januari	1675	1562	93%
Februari	1474	1375	93%
Maret	1742	1617	93%
April	1650	1543	94%
Mei	1320	1235	94%
Juni	1625	1528	94%
Juli	1584	1450	92%
Agustus	1742	1594	92%
September	1742	1538	88%
Oktober	1625	1546	95%
Jumlah	16179	14988	93%

Sumber: *Human Capital* PT. SNS Region Jabar 1 (data diolah Peneliti)

Berdasarkan data dari catatan kehadiran pada tabel 1.1, kinerja karyawan di PT. Sinar Niaga Sejahtera Depo Mengger masih rendah, seperti yang ditunjukkan oleh rasio kehadiran yang fluktuatif dengan rata-rata 93%. Kehadiran tertinggi

adalah 95% di bulan Oktober dan terendah adalah 88% di bulan September. Persentase kehadiran terendahnya masih lebih tinggi dari rata-rata daripada tertingginya.

Kehadiran tidak hanya dinilai dari segi kuantitas, tetapi segi kualitas juga perlu dinilai. Ketepatan waktu hadir menunjukkan kualitas kehadiran karyawan. Berikut ini merupakan tabel rasio ketepatan waktu hadir karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera Depo Mengger pada periode Januari-Oktober Tahun 2022.

Tabel 1.2
Rasio Keterlambatan Karyawan

Periode	Total Hari Kerja	Terlambat	Rasio
Januari	1675	616	39%
Februari	1474	580	42%
Maret	1742	720	45%
April	1650	699	45%
Mei	1320	452	37%
Juni	1625	633	41%
Juli	1584	578	40%
Agustus	1742	617	39%
September	1742	575	37%
Oktober	1625	593	38%
Jumlah	16179	6063	40%

Sumber: *Human Capital* PT. SNS Region Jabar 1 (data diolah Peneliti)

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa rasio keterlambatan rata-rata untuk karyawan di PT. Sinar Niaga Sejahtera Depo Mengger adalah 40%. Bulan Maret dan April memiliki tingkat keterlambatan tertinggi (45%), sementara bulan Mei dan September memiliki tingkat keterlambatan terendah (37%). Temuan ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan masih rendah berdasarkan kualitas kehadiran.

Pada diskusi pra-penelitian dengan Bapak Icuk Sugiantoro sebagai *Branch Head* Depo Mengger dan Bapak Charles Budi Leksana sebagai *Regional Service*

Head Region Jabar 1, dibahas permasalahan terkait kinerja di PT. Sinar Niaga Sejahtera Depo Mengger, termasuk masalah piutang *overdue* dan penjualan di bawah target karena kurangnya kepercayaan diri dan kepedulian terutama para *salesman* terhadap standar operasional yang berlaku. Hal itu berkaitan dengan karakteristik *self-efficacy* dan *locus of control*. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil survei pra-penelitian dari 10 responden berikut ini.

Tabel 1.3
Hasil Kuesioner Pra-Penelitian

No.	Pertanyaan	Jawaban	
		Setuju	Tidak Setuju
1	Saya selalu mengutamakan cara yang lebih efektif dalam bekerja	5	5
2	Apabila ada masalah di tempat kerja, saya mencoba memperbaikinya	2	8
3	Saya hanya bekerja jika diminta	6	4
4	Saya hanya bekerja mengikuti instruksi yang diberikan	7	3
5	Kemampuan saya untuk tetap teguh dan mencapai tujuan cukup kuat	6	4
6	Saya dapat menangani situasi apa pun yang muncul	3	7

Sumber: Data primer (data diolah Peneliti)

Dari tabel 1.3 didapatkan bahwa pertanyaan nomor 2, jawaban tidak setuju lebih banyak dibandingkan jawaban setuju yang menunjukkan kurangnya inisiatif karyawan dalam bekerja. Jawaban yang lebih dominan pada pertanyaan nomor 3 dan 4 adalah jawaban setuju, yang menunjukkan bahwa *external locus of control* lebih mendominasi daripada *internal locus of control*. Sedangkan jawaban tidak setuju terhadap pernyataan lebih banyak terdapat pada pertanyaan 6, yang mengindikasikan bahwa kepercayaan diri karyawan masih rendah.

Penelitian yang dilakukan (Siregar & Anggina, 2020) menunjukkan bahwa secara parsial *locus of control* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil

penelitian (Gemely, 2020) juga menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa tinggi ataupun rendahnya *self-efficacy* tidak menjadi penyebab tinggi ataupun rendahnya kinerja. Kedua penelitian tersebut membuktikan perbedaan antara konsep dan kondisi yang terjadi di lapangan. Dalam konteks ini, meskipun teori mengindikasikan bahwa *locus of control* dan *self-efficacy* dapat mempengaruhi kinerja, namun dalam implementasinya kinerja karyawan tidak terpengaruh oleh faktor-faktor tersebut.

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut yang merujuk pada teori serta fenomena yang terjadi pada objek penelitian, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Locus of Control* dan *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera Depo Mengger.”**

B. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, masalah yang dapat diidentifikasi, yaitu:

- a. Kinerja karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera Depo Mengger ditinjau dari rasio kehadiran dan rasio keterlambatan menunjukkan tingkat kinerja yang rendah.
- b. Terdapat banyak kasus piutang yang *overdue*, dan penjualan yang kurang dari target.
- c. Kurangnya kesadaran *salesman* terhadap standar operasional dan kurangnya kepercayaan diri dalam menjalankan standar operasional diduga

menjadi penyebab kurang baiknya pelaksanaan pada standar operasional yang berlaku.

2. Rumusan Masalah

Penelitian ini menyajikan rumusan masalah yang akan dibahas berdasarkan masalah yang ditemukan pada objek penelitian. Rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Apakah *internal locus of control* secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera Depo Mengger?
- b. Apakah *external locus of control* secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera Depo Mengger?
- c. Apakah *self-efficacy* secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera Depo Mengger?
- d. Apakah *internal locus of control*, *external locus of control* dan *self-efficacy* secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera Depo Mengger dan seberapa besar pengaruhnya?

C. Tujuan Penelitian

Dengan beberapa rumusan masalah yang telah disampaikan, penelitian ini merujuk ke beberapa tujuan, yaitu:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh *internal locus of control* secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera Depo Mengger.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh *external locus of control* secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera Depo Mengger.

- 3) Untuk mengetahui pengaruh *self-Efficacy* secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera Depo Mengger.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh *internal locus of control*, *external locus of control* dan *self-efficacy* secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera Depo Mengger dan seberapa besar pengaruhnya .

D. Manfaat Hasil Penelitian

Berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, penelitian dapat memaparkan keuntungan teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi Peneliti

Peneliti akan menggunakan penelitian ini untuk memperluas keahlian dan pemahaman tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya kinerja karyawan.

b. Bagi Universitas

Mahasiswa di Universitas Islam Sunan Gunung Djati Bandung, terutama yang termasuk dalam konsentrasi Manajemen sumber daya manusia di jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber informasi maupun referensi bagi penelitian selanjutnya dengan topik yang relevan.

c. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan, temuan dalam penelitian ini dapat memberikan informasi untuk penyusunan strategi dalam meningkatkan kinerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Perusahaan dapat menggunakan temuan dan saran dari penelitian ini sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pengaruh *locus of control* dan *self-efficacy*.
- b. Sebagai instrumen bagi peneliti untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.

