

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Kinerja karyawan yang optimal merupakan salah satu sasaran organisasi untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan, kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja karyawan yang merosot sehingga mengakibatkan perusahaan/instansi menghadapi krisis yang serius.

Dalam pemahaman lain kinerja adalah keseluruhan unsur dan proses yang terpadu dalam suatu organisasi yang ada didalamnya setiap individu, perilaku atau pola kerja keseluruhan, proses kerja serta hasil kerja atau tercapainya tujuan tertentu. Di samping itu, kinerja juga merupakan gabungan perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing individu yang ditetapkan suatu perusahaan. Kinerja yang baik dan sesuai harapan merupakan hal yang diharapkan dari semua organisasi. Menurut Dessler (2005) kinerja merupakan prestasi kerja yakni perbandingan antara hasil kerja nyata dan standar kerja yang ditetapkan. Karena organisasi merupakan lembaga yang digerakkan oleh

manusia maka kesesuaian perilaku karyawan dengan standar kerja akan menghasilkan kinerja yang diharapkan.

Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot. Hasibuan (2001) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Rivai (2008) mengemukakan kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Berdasarkan penjelasan di atas maka kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kuantitas maupun kualitas kerja, kombinasi dari kemampuan dan kesempatan yang dihasilkan oleh karyawan yang dibandingkan dengan target kerja yang ditentukan.

Menurut Ambar Teguh Sulistiyani (2003) kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi.

Komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan, serta hasrat terus bekerja disana. Komitmen biasanya lebih kuat di antara karyawan lama, mereka yang telah mengalami kesuksesan pribadi dalam organisasi, dan mereka yang bekerja di dalam tim yang berkomitmen.

Komitmen Organisasional menurut Newstrom dan Davis (1997), menjelaskan bahwa pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasi biasanya memiliki catatan kehadiran yang baik menunjukkan kesetiaan secara sukarela terhadap kebijakan perusahaan dan memiliki tingkat pergantian yang rendah secara khusus, pengetahuan mereka yang luas tentang pekerjaan sering terwujud menjadi pelanggan yang setia yang membeli lebih banyak yang merekomendasikan kepada pelanggan lain serta dia membayar harga yang lebih. Organisasi ataupun perusahaan pasti memiliki komitmen organisasional pada dasarnya berkaitan dengan kedekatan para karyawan/pegawai terhadap organisasi. Dengan adanya kebutuhan karyawan yang dapat terpenuhi melalui pekerjaan yang dilakukannya akan menimbulkan suatu komitmen dari pihak karyawan maupun perusahaan yang akan memberikan pengaruh besar terhadap kelangsungan hidup organisasi.

Hasil penelitian (Samad 2011 dan Khan, et al 2010), menemukan bahwa ada hubungan positif antara komitmen organisasi dan kinerja, juga konsisten

dengan penelitian Nurjannah (2008) dan Sudiro (2008), bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Organisasi membutuhkan karyawan yang bersedia untuk bekerja keras demi kepentingan organisasi dan bersedia terlibat secara penuh dalam upaya mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi. Perusahaan tidak hanya cukup memiliki faktor komitmen organisasional saja, melainkan suatu perusahaan harus mampu mengendalikan suatu peristiwa yang sering terjadi agar pencapaian tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik, karena dalam *locus of control* yang baik akan memberikan dampak positif bagi karyawan dalam meningkatkan kinerja suatu pegawai. Hal ini merupakan salah satu cara agar karyawan tidak mengalami gangguan dalam menyelesaikan pekerjaannya, karena setiap individu merasa dapat mengontrol dirinya sendiri maka mereka akan lebih mampu mengendalikan akibat yang terjadi dalam lingkungan sehingga akan lebih merasa puas dengan pencapaian yang sudah dilakukan, jadi *locus of control* sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

*Locus of control* menurut Julianto (2002) menyatakan bahwa internal *locus of control* merupakan keyakinan seseorang untuk dapat menentukan nasib sendiri, tidak peduli lingkungan akan mendukung atau tidak. Pusat kendali atau *locus of control* merupakan sebuah variabel yang seringkali dikaitkan dengan *self esteem*, kepuasan kerja, etika kerja atau kinerja. Internal *locus of control* merupakan keyakinan seseorang untuk dapat menentukan nasib sendiri, tidak peduli lingkungan akan mendukung atau Individu yang memiliki *Locus of Control* eksternal sebaliknya lebih mudah merasaterancam

dan tidak berdaya, maka strategi yang dipilih cenderung reaktif. *Internal control* mengacu pada persepsi terhadap kejadian baik positif maupun negatif sebagai konsekuensi daritindakan atau perbuatan diri sendiri dan berada dibawah pengendalian dirinya. *External control* mengacu pada keyakinan bahwa suatu kejadiantidak memiliki hubungan langsung dengan tindakan yang dilakukan oleh diri sendiri dan berada diluar kontrol dirinya (Lefcourt, 1982).

*Locus of control* dan motivasi menjadi faktor penentu kinerja individu selain varibel kemampuan pribadi lainnya. Pusat kendali atau *locus of control* merupakan sebuah variabel yang seringkali dikaitkan dengan *self esteem*, kepuasan kerja, etika kerja atau kinerja. Pusat kendali menjadi penting karena kotrol kinerja seseorang bisa diukur dari kemampuan seseorang dalam menguasai peristiwa yang terjadi pada dirinya.

*Locus of control* terdiri dari internal *locus of control* dan eksternal *locus of control*. Widya (2010) diartikan sebagai persepsi seseorang tentang sebab-sebab keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan pekerjaan. *Locus of control* dibedakan menjadi locus of control internal dan *locus of control* eksternal. Kontrol internal akan tampak melalui kemampuan kerja dan tindakan kerja yang berhubungan dengan keberhasilan dan kegagalan karyawan pada saat melakukan pekerjaannya. Sedangkan kontrol eksternal adalah karyawan yang merasakan bahwa terdapat kontrol diluar dirinya yang mendukung hasil pekerjaan yang dilakukannya seperti lingkungan kerjanya.

Planet Distro adalah sebuah perusahaan yang menyediakan berbagai macam kaos bermerek untuk sekedar bergaya mengikuti *style* anak muda masa kini. Fajar Fitriyama adalah pemilik planet distro yang berdiri tahun 2004 hingga saat ini Planet distro memiliki karyawan dengan jumlah 73. Karyawan planet distro kurang memiliki komitmen dan *locus of control* terhadap kinerjanya yang menyebabkan karyawan tidak bertahan lama bekerja di tempat tersebut dan kurang bisa mengontrol dirinya dengan menetapkan posisinya di dalam perusahaan. Ada beberapa karyawan planet distro yang hanya bertahan bekerja selama 3-4 bulan, hal tersebut tidak hanya sekali terjadi selama 1 tahun.

Penelitian terdahulu yang dilakukan Indra Gunawan (2010) yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasional dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT. Nikkatsu Electric Works Bandung”. Variable *locus of control* sebagai moderasi Berdasarkan hasil pengolahan penulis mengungkapkan bahwa variabel komitmen organisasional memiliki pengaruh terhadap *Locus of Control* pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung, hal ini sependapat dengan Mowday et al. (1987) dalam Ardiansah (2003) menyatakan komitmen organisasional sebagai: keinginan yang kuat seseorang untuk mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi, kesediaan untuk meningkatkan upaya yang lebih baik sebagai bagian dalam organisasi, keyakinan dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi

Penelitian terdahulu yang dilakukan Wuryaningsih DL dan Rini Kuswati yang (2013) yang berjudul “pengaruh *Locus Of control* terhadap

kinerja karyawan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta” bahwa *Locus of control* berpengaruh secara positif terhadap kinerja”. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Komang dan Yessy Pischha (2011), membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *locus of control* dan kinerja. Dan penelitian yang dilakukan Indra Gunawan (2010) yang mengatakan bahwa *locus of control* secara langsung berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini penyederhanaan dari penelitian yang di lakukan oleh Indra Gunawan (2010) yang berjudul **”Pengaruh Komitmen Organisasional dan *Locus Of Control* terhadap Kinerja Karyawan karyawan PT. Nikkatsu Electric Works Bandung“**. Pada penelitiannya menggunakan responden seluruh karyawan PT. Nikkatsu Electric Works Bandung.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasional dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja pada Planet dan Orbit Distro Banjarnegara”**. Dengan sampel seluruh karyawan yang ada di Planet dan orbit distro, penelitian melihat begitu pentingnya seseorang karyawan dapat bekerja secara maksimal dalam meningkatkan suatu kinerja di suatu perusahaan tersebut.

## **B. Rumusan Masalah**

Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang paling berpengaruh terhadap kemajuan suatu perusahaan. Kemajuan perusahaan tergantung pada kinerja karyawan yang ada di perusahaan. Jika karyawan memiliki komitmen terhadap suatu perusahaan, maka karyawan akan sukarela melakukan apapun untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut, sedangkan karyawan yang memiliki *locus of control* yang baik akan mampu mengendalikan dirinya agar tidak mengalami gangguan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Jadi komitmen organisasional dan *locus of control* sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka penelitian mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
2. Seberapa besar pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan.

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengidentifikasi pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengidentifikasi pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan.



#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### 1. Manfaat bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi peneliti sebagai perluasan ilmu pengetahuan baru dan dapat menambah referensi dan mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan pengaruh komitmen dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan.

##### 2. Dalam bidang teori

Penelitian ini diharapkan mampu berkontribusi dalam memberikan ilmu sebagai tambahan atau referensi pengembangan pengetahuan terhadap teori yang sedang dikaji.