

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Semakin berkembangnya perekonomian di Indonesia saat ini maka semakin besar pula tingkat persaingan bisnis. Situasi ini mengharuskan suatu perusahaan untuk melakukan tindakan, di dalam perusahaan terdapat sumber daya manusia yang merupakan kunci keberhasilan untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan. Sumber daya manusia juga dapat menjadi pengaruh keberhasilan atau kegagalan jalannya suatu perusahaan. Setiap perusahaan pasti berusaha meningkatkan serta mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan kinerja karyawan, untuk mencapai semua itu perusahaan perlu menggerakkan serta memantau pegawainya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Karena setiap individu pasti memiliki berbagai perilaku yang berbeda-beda dan dari perbedaan individu tersebut dapat menjadi dampak langsung terhadap bagaimana perilakunya di dalam berorganisasi.

Menurut Ivancevich dkk, (2007:83) perilaku kerja adalah semua hal yang dilakukan seseorang dalam lingkungan pekerjaan. Perilaku juga dipengaruhi oleh sikap diri seseorang yang dimulai dari dasar dirinya sendiri, bagaimana cara seseorang tersebut mengontrol perilakunya dalam berorganisasi. Ivancevich dkk, (2007:81) mengemukakan bahwa setiap orang merupakan pribadi yang unik berkat latar belakang, karakteristik individual, kebutuhan cara memandang dunia dan individu lain.

Menurut Robbins dan Judge (2008:92), sikap adalah pernyataan baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu, atau peristiwa. Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan orang tentang sesuatu yang sedang dialaminya. Seperti yang dinyatakan oleh Ivancevich dkk, (2007:87) sikap merupakan penentu dari perilaku karena keduanya berhubungan dengan persepsi, kepribadian, perasaan, dan motivasi. Dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan, manajer dapat melihat dari sudut pandang tingkah laku individu atau kelompok yang dapat memberikan pengaruh terhadap perilakunya dalam berorganisasi. (Wijaya, 2017:20).

Demikian halnya dengan perusahaan yang menjadi objek penelitian ini adalah PT. Sinar Karya Duta Abadi yang merupakan perusahaan industri keramik, produk ubin keramik yang dihasilkan bersertifikat Standar Nasional Indonesia (SNI) dengan harga kompetitif. Maka dari itu perusahaan perlu memiliki komitmen *internal* guna mengaplikasikan prinsip perbaikan berkelanjutan (*continous improvement*) mendorong terjadinya pembenahan lebih lanjut di area-area dalam perbaikan yang masih bisa diupayakan, termasuk sumber daya manusia (SDM).

Dalam hal kondisi kerja pada karyawan PT. Sinar Karya Duta Abadi khususnya perilaku kerja karyawan, yang kemungkinan masih terdapat karyawan tidak produktif karyawan itu sering terjebak pada tugas-tugasnya sendiri. Yang seharusnya karyawan bisa memanfaatkan waktu dengan baik, karena dalam bekerja pasti ada tugas-tugas yang membutuhkan pemikiran panjang dan waktu yang lama untuk menyelesaikannya. Sayangnya ada saja karyawan yang cenderung mengesampingkan tugas-tugas tersebut hingga

menjelang batas waktu yang ditentukan karena karyawan selalu fokus dalam hal kurang penting sehingga mengesampingkan hal-hal yang lebih penting. Salah satu hal lain yang juga menjadi pemicu perilaku karyawan menjadi tidak produktif yaitu kejenuhan dalam bekerja merupakan hal yang wajar, namun bagaimana cara menyikapi dan cara mengatasi kejenuhan itu tergantung perseorangan masing-masing. Tetapi yang sering terjadi karyawan lebih memilih membuka media sosialnya atau *smarthphone* hal itu merupakan suatu kegiatan yang tidak penting karena hal ini dapat berpengaruh dalam bekerja yang mengakibatkan hasil kerjanya kurang memuaskan, maka untuk itu dalam pengelolaan sumber daya manusia perusahaan perlu menciptakan manajemen yang efektif guna memahami perilaku karyawannya.

Menurut Ivancevich dkk, (2007:92) bahwa hubungan antara perilaku dan kepribadian merupakan hal yang harus dipahami manajer karena kepribadian merupakan hal dasar terbentuknya perilaku. Untuk menciptakan suatu hubungan baik dengan karyawannya perusahaan perlu melakukan sesuatu agar berdampak pada perilaku kerja karyawan yang menjadikan karyawan tersebut mau bertanggung jawab dan mau menyelesaikan tugas yang diberikan secara maksimal.

Menurut Kasmir (2018:190) Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang memiliki kepribadian atau karakter yang buruk, akan bekerja secara tidak sungguh-sungguh dan kurang bertanggung jawab dan

pada akhirnya hasil pekerjaannya pun kurang baik dan tentu saja hal ini akan mempengaruhi kinerja yang ikut buruk. Pada dasarnya karakteristik individu bisa dipengaruhi oleh salah satu hal yaitu lokus kendali (*locus of control*). Seperti yang dinyatakan oleh Robbins dan Judge (2008:138), lokus kendali merupakan tingkat di mana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Sedangkan menurut Ivancevich dkk, (2007:97) mengemukakan bahwa *locus of control* (pusat pengendalian) menentukan tingkatan sampai di mana individu meyakini bahwa perilaku mereka mempengaruhi apa yang terjadi pada mereka. Individu yang yakin bahwa dirinya sendirilah yang merupakan pemegang kendali atas apapun yang terjadi pada diri mereka disebut *locus of control internal*, sedangkan pada *locus of control* eksternal individu dengan keyakinan ini percaya bahwa apapun yang terjadi pada dirinya merupakan keadaan yang dikendalikan oleh kekuatan luar seperti takdir keberuntungan atau kesempatan.

Sebagian besar seseorang mempunyai pendapat bahwa dengan berusaha kerja keras merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi seseorang dalam mencapai kesuksesannya, namun ada sebagian orang juga memiliki pemikiran yang berbeda lebih meyakini pada keyakinan kesuksesan bisa di raih dari faktor luar. Hal ini akan berdampak pada pengendalian diri karyawan yang berpengaruh terhadap perilakunya dalam produktivitas perusahaan dalam PT. Sinar Karya Duta Abadi kemungkinan masih terdapat beberapa karyawan yang kurang berkecakapan dalam kepekaan membaca situasi diri dalam lingkungannya serta kemampuan untuk mengontrol dan mengelola faktor perilaku dengan situasi dan kondisi yang

sedang terjadi. Maka dari itu perusahaan harus meningkatkan suatu tindakan agar *locus of control* dapat berjalan dengan semestinya sehingga dapat meningkatkan perilaku kerja karyawan. Selain *locus of control* yang sebaiknya diterapkan agar dapat meningkatkan perilaku kerja karyawan ke arah yang lebih baik, salah satu faktor lain yang juga perlu diperhatikan yaitu motivasi. Motivasi kerja pada karyawan perlu di bangkitkan agar karyawan terdorong semangatnya sehingga mencapai target kerja yang optimal. Menurut Lijan Poltak Sinambela dan Sarton Sinambela (2019:578) Pada dasarnya motivasi akan mendorong pegawai untuk bekerja keras mencapai tujuan yang ditentukan, kondisi seperti itu akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga dapat berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi.

Sama halnya yang dinyatakan oleh Kasmir (2018:190) Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya misalnya dari pihak perusahaan, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Tetapi ada kalanya manusia mengalami masalah pekerjaan yang menjadikan kurang bersemangat. Sama hal kemungkinan yang dialami karyawan di PT. Sinar Karya Duta Abadi yang ujung-ujungnya malas menyelesaikan pekerjaan yang diberikan bahkan beberapa pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai ekspektasi bahkan memberikan kesan yang membosankan. Namun, tentunya kondisi seperti ini tidak boleh dibiarkan berlama-lama. Untuk itu perusahaan perlu melakukan cara agar pegawai dapat bersemangat serta mau menjalankan tugas sebagai mana mestinya, pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar

diri karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Maka dari itu untuk mengubah suatu perilaku karyawan, perusahaan perlu menerapkan *locus of control* dan motivasi kerja untuk menggerakkan karyawannya agar mau bekerja keras dan bisa menyelesaikan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan dapat menciptakan hubungan baik demi tercapainya suatu tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penelitian ini diberi judul “Pengaruh *locus of control* dan motivasi kerja terhadap perilaku kerja karyawan pada PT. Sinar Karya Duta Abadi”

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap perilaku kerja karyawan PT. Sinar Karya Duta Abadi ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap perilaku kerja karyawan PT. Sinar Karya Duta Abadi ?
3. Apakah *locus of control* dan motivasi kerja berpengaruh terhadap perilaku kerja karyawan di PT. Sinar Karya Duta Abadi ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ingin diteliti oleh penulis, maka penulis membagi tujuan menjadi dua, yaitu tujuan yang bersifat umum dan tujuan yang bersifat khusus :

1.3.1 Tujuan Umum

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan umum penelitian ini :

- a. Sebagai salah satu syarat dan kewajiban mahasiswa dalam mencapai gelar sarjana program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Adi buana Surabaya
- b. Sebagai bentuk penerapan ilmu pengetahuan yang diperoleh pada saat menempuh studi di bangku perkuliahan

1.3.2 Tujuan Khusus

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan khusus penelitian ini :

- a. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh *locus of control* terhadap perilaku kerja karyawan PT. Sinar Karya Duta Abadi
- b. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap perilaku kerja karyawan PT. Sinar Karya Duta Abadi
- c. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh *locus of control* dan motivasi kerja terhadap perilaku kerja karyawan PT. Sinar Karya Duta Abadi

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari hasil penelitian ini :

- a. Bagi Peneliti
Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam mengaplikasikan teori yang telah diterima selama masa perkuliahan.
- b. Bagi Perusahaan
Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan dalam menyelesaikan permasalahan perilaku karyawan pada PT. Sinar Karya Duta Abadi.

c. Bagi Universitas PGRI Adi buana Surabaya

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan kajian atau referensi bagi yang ingin mengembangkan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia terutama dalam konsep *locus of control* dan motivasi kerja terhadap perilaku kerja.

