

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bagi dunia usaha kini semakin pesat persaingan bisnis khususnya industri yang bergerak di bidang manufaktur. Dalam hal ini perusahaan harus meningkatkan produktivitas sumber daya manusia untuk mencapai progres usaha yang optimal dan mengembangkan usahanya yang lebih baik lagi untuk menghadapi mangsa-mangsa usaha pendatang. Oleh karena itu perusahaan harus membuat manajemen strategi yang lebih baik dalam kegiatan operasional perusahaan. Salah satu strategi yang harus dibuat manajemen yaitu mengenai tingkat sumber daya manusia dalam hal ini perusahaan harus dapat menciptakan organisasi yang unggul, kompetitif dan kualitas, karena setiap organisasi akan berupaya dan berorientasi pada tujuan jangka panjang. Untuk itu keberadaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan mempunyai peranan yang sangat penting.

Setiap sumber daya manusia memiliki potensi yang besar dalam menunjang perusahaan, karena karyawan merupakan dua ikat yang tidak bisa dipisahkan dan karyawan adalah roda berjalan nya perusahaan, sehingga harus dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya agar dapat memberikan hasil yang maksimal untuk perusahaan. potensi tersebut berada pada diri tenaga kerja karyawan. Perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan, percaya diri tinggi, serta kematangan kerja usaha untuk mengolah posisi kerja

bagian yang ditempatinya semaksimal mungkin, sehingga kinerja karyawan sesuai dengan harapan.

Berdasarkan gambaran diatas dapat dilihat bahwa individu memainkan peranan penting dalam perilaku manusia. Dalam ilmu ekonomi lebih dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik. Adanya keyakinan besar setiap individu berpengaruh langsung sebagai efek substantive dalam pandangan dan reaksinya terhadap lingkungan (Spector, 2000).

Oleh karena itu karyawan dituntut agar mempunyai persepsi terhadap sumber-sumber yang mengendalikan perilaku baik atau buruknya dalam hidupnya. *Locus of control* adalah sebuah konsep yang menggambarkan cara pandang seseorang mengenai tanggung jawab atas peristiwa yang terjadi dalam hidupnya, Larsen & Buss (2013). dalam diri seseorang bahwa yang di tentukan adalah hal yang dimiliki oleh setiap individu, karena individu akan di pertemukan pada momen-momen pengambilan keputusan pekerjaan. Kematangan karir meliputi 5 hal yaitu pengenalan diri, pengenalan terhadap pekerjaan, memilih karir dan perencanaan, Fatimah, dalam Widjaja (2010). Menurut Wijayanto, (2013) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kematangan karir adalah *Locus of control* yaitu individu yang memiliki tingkat kematangan karir yang baik juga cenderung memiliki orientasi *Locus of control* eksternal. Karna pada saat itulah karyawan di sudutkan langkah-langkah mengatasi masalah yang baik.

Serta itu kematangan karir juga tidak bisa dilepaskan dari peranan Efikasi, Efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk mobilisasi motivasi, sumber daya kognitif dan tindakan-tindakan yang diperlukan atas situasi yang dihadapi. Efikasi diri menentukan bagaimana seseorang merasakan sesuatu, berfikir, memotivasi diri mereka sendiri selain itu mereka membutuhkan bantuan dalam penentuan tujuannya, mereka mencari bantuan nyata dan bukan dukungan emosional ataupun penentraman diri, efikasi yang tinggi akan mengembangkan kepribadian yang kuat pada kematangan karir seseorang, mengurangi daya stress dan tak mudah terpengaruh situasi yang mengancam berbagai konflik individu dengan efikasi rendah yang akan cenderung tidak mau berusaha atau menyukai kerjasama dalam situasi yang sulit dan tingkat kompleksitas yang tinggi menurut Bandura (2010).

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diketahui bahwa permasalahan tentang kinerja menurun dapat merugikan karyawan dan kemajuan perusahaan. Di sisi lain *Locus of control* dan efikasi diri adalah peranan penting salah satu faktor dalam menentukan sikap karyawan saat bekerja dapat ditingkatkan dengan tujuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik

Kematangan karir merupakan istilah untuk menunjukkan suatu tingkat pencapaian individu dalam rangkaian perkembangan karir dari tahap eksplorasi karir sampai pada tahap kemunduran karir atau sampai karir terhenti sekaligus proses dimana individu membuat keputusan karir yang sesuai dengan usia dan tahapan

perkembangan (Dewi dkk 2014), Kematangan karir dipengaruhi oleh 2 faktor yaitu *locos of control* dan efikasi diri. Dalam hal ini kedua faktor tersebut sangat menentukan perilaku karyawan. Pada saat karyawan membutuhkan masa transisi jabatan maka perlu mengetahui kematangan karir karyawan itu dapat dilihat dari keyakinan dan mampu tidaknya karyawan dalam mengontrol diri. Jika keyakinan dan kemampuan karyawan dalam mengontrol diri baik, maka kinerjanya lebih produktifitas. Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:179), yang dialih bahasakan oleh Biro Bahasa Alkemis mengemukakan bahwa *Locus of Control* merupakan salah satu variabel kepribadian yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib sendiri. *Locus of Control* menurut Ghufron (2010 : 67), dibagi menjadi 2 yaitu *Internal Locus of Control* dan *Eksternal Locus of Control*. *Internal Locus of control* mencirikan seseorang memiliki keyakinan bahwa mereka bertanggung jawab atas perilaku kerja mereka di organisasi. *Locus of Control* Eksternal mencirikan individu yang mempercayai bahwa perilaku kerja dan keberhasilan tugas mereka lebih dikarenakan faktor di luar diri yaitu organisasi. Sedangkan Efikasi diri adalah kemampuan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan sesuatu bentuk kontrol terhadap fungsi orang itu sendiri dan kejadian lingkungan (jess feist, 2010:212).

Hal ini sejalan dengan permasalahan yang dialami oleh Pt. Unilever Tbk Surabaya, beberapa kualitas sumber daya manusia para karyawan mengalami kelemahan dalam kinerjanya disebabkan karena kurang

mendapatkan informasi dalam menjalankan tugasnya, enggan menggali informasi dari pihak lain ataupun dalam berorganisasi, terlalu bergantung pada diri sendiri sehingga karyawan tersebut berdampak memperlambat kemajuan perusahaan. Di sisi lain *Locus of control* eksternal dan efikasi diri merupakan peranan penting karena salah satu faktor dalam menentukan sikap karyawan saat bekerja dapat ditingkatkan dengan tujuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sri Retno Ningsih (2018) dengan judul Pengaruh *The Big five Personality* dan *Locus of Control* Terhadap Kematangan Karir (Studi Pada PT BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta) menunjukkan hasil terdapat pengaruh *The Big Five Personality* dan *Locus Of Control* Terhadap Kematangan Karir karyawan PT BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta Tetapi secara parsial hanya *The Big Five personality* dan *Locus of Control* Internal yang berpengaruh pada kematangan karir, sedangkan *Locus of Control* Eksternal tidak berpengaruh pada kematangan karir, sedangkan penelitian yang dilakukan Eli Ariyani (2014) dengan judul penelitian Pengaruh Eksternal *Locus of Control* Terhadap Kematangan Karir Siswa Madrasah Aliyah Negeri 2 Samarinda menunjukkan hasil bahwa ada pengaruh Eksternal *Locus of Control* terhadap kematangan karir hubungan yang positif signifikan pada Madrasah Aliyah Negeri 2 Samarinda, dan penelitian yang dilakukan Anita Zulkaida dkk (2007) dengan judul Pengaruh *Locus of Control* dan Efikasi diri Terhadap Kematangan Karir siswa Sekolah Menengah Atas 39 Jakartamenunjukkan hasil bahwa ada pengaruh yang

signifikan dari Efikasi Diri Pemilihan Karir dan *Locus of Control* Terhadap kematangan Karir siswa SMA secara sendiri-sendiri Efikasi Diri Pemilihan Karir tidak memiliki pengaruh yang signifikan, sedangkan *Locus of Control* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kematangan karir

Berdasarkan latar belakang diatas, serta untuk memperkuat teori dan hasil temuan sebelumnya maka peneliti ingin mengkaji kematangan diri pada karyawan. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk mengambil judul **“PENGARUH EKSTERNAL *LOCUS OF CONTROL* DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KEMATANGAN KARIR KARYAWAN PADA PT UNILEVER INDONESIA TBK SURABAYA”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut ini :

1. Apakah Eksternal *Locus of Control* berpengaruh terhadap kematangan karir karyawan pada PT. Unilever Indonesia Tbk Surabaya ?
2. Apakah Efikasi diri berpengaruh terhadap kematangan karir pada PT. Unilever Indonesia Tbk Surabaya?
3. Apakah Eksternal *Locus of Control* dan Efikasi diri berpengaruh secara simultan terhadap kematangan karir karyawan pada PT. Unilever Indonesia Tbk Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut ini :

1. Mengetahui pengaruh Eksternal *Locus of Control* terhadap kematangan karir karyawan pada PT. Unilever Indonesia Tbk Surabaya.
2. Mengetahui pengaruh Efikasi diri terhadap kematangan karir karyawan pada PT. Unilever Indonesia Tbk Surabaya.
3. Mengetahui pengaruh Eksternal *Locus of Control* dan Efikasi diri secara simultan terhadap kematangan karir karyawan pada PT. Unilever Indonesia Tbk Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas maka manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut ini :

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi peneliti, mengenai penerapan pengendalian keyakinan diri dan dampaknya bagi kematangan karir karyawan, sehingga peneliti pun dapat membandingkan teori yang selama ini diterima diperguruan dengan penerapannya pada perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi suatu perbandingan dan dasar penerapan strategi perusahaan mengenai pengendalian keyakinan diri, sehingga dapat meningkatkan kematangan karir karyawan, yang pada jangka diharapkan mampu menghasilkan produktivitas yang optimal, sehingga pencapaian perusahaan pun dapat tercapai secara maksimal.

3. Bagi Universitas

Bagi universitas lebih khususnya mahasiswa/i, hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu sumber referensi materi ataupun penelitian berikutnya.