

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat di era globalisasi saat ini, yang ditandai dengan adanya perkembangan ekonomi yang semakin kompetitif dan penuh resiko. Kondisi yang seperti ini mengharuskan pihak perusahaan harus jeli dan seksama menumbuhkan serta mengembangkan segala potensi yang ada. Untuk itu organisasi akan semakin tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Hal ini berarti untuk mencapai kesuksesan dapat diwujudkan dengan cara mengelola sumber daya yang dimiliki dengan sebaik-baiknya, karena sumber daya yang berkualitas adalah salah satu kekuatan yang dimiliki oleh suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan perusahaan, sehingga aktivitas organisasi juga tergantung dari orang-orang yang menjadi anggotanya.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) atau sering disebut personalia timbul karena adanya tuntutan untuk menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan karyawan. Masalah yang sering kali muncul oleh manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana mencari cara paling tepat agar dapat membangkitkan perilaku kerja karyawan dan keterlibatan karyawannya didalam perusahaan, agar dapat bertanggung jawab melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Saat bekerja, tidak menutup kemungkinan karyawan mendapatkan permasalahan dan kesulitan dalam bertugas. Ketika karyawan tidak merasakan kepuasan dalam bekerja, hal tersebut akan berdampak pada pengendalian diri

karyawan sehingga menyebabkan produktivitas perusahaan menurun.

Human capital adalah sumber daya tak berwujud yang diberikan karyawan kepada organisasi. Pidato Schultz pada tahun 1960 dalam Fattah, (2004:45), yang berjudul *Investment In Human Capital* dihadapan para ahli ekonomi dan pejabat yang tergabung dalam *American Economic Assosiation* merupakan peletak dasar teori atau konsep modal manusia (*human capital concept*). Konsep ini pada intinya menganggap bahwa manusia merupakan suatu bentuk modal atau capital sebagaimana bentuk-bentuk capital lainnya, seperti mesin, teknologi, tanah, uang, dan material. Manusia sebagai *human capital* tercemin dalam bentuk pengetahuan, gagasan (*ide*), kreativitas, keterampilan, dan produktivitas kerja. Tidak seperti bentuk *capital* lainnya yang hanya diperlakukan sebagai *tools*, *human capital* ini dapat menginvestasikan dirinya sendiri melalui berbagai bentuk investasi SDM, diantaranya pendidikan formal, pendidikan informal, pengalaman kerja, kesehatan, dan gizi serta transmigasi.

Menurut Davenport, (2003) modal manusia di definisikan sebagai seluruh usaha yang dibawa pekerja untuk diinvestasikan ke dalam perusahaan. Investikasi yang dimaksud davenport adalah dalam bentuk pengelolaan pekerjaan yang akan menghasilkan kinerja perusahaan. Dalam bekerja manusia akan menggunakan pengetahuannya, keahliannya, kemampuannya, serta menyediakan waktunya untuk selalu meningkatkan produktivitasnya.

Pada Kopisae di Surabaya, yang menjadi modal utamanya adalah karyawan, dimana karyawan yang menjadi peran utama dalam melayani customer dengan baik dan sopan sehingga customer merasa diperlakukan dengan baik

tetapi kekurangannya yaitu karyawan kurang bisa membedakan mana teman dan customer dimana karyawan itu kurang baik dalam melayani.

Locus of control menjadi sangat penting dalam perusahaan karena membentuk ciri sifat kepribadian yang dimiliki dari setiap masing-masing karyawan yang berbeda-beda menunjukkan bahwa seseorang harus bisa mempertanggung jawabkan apa yang telah dibuatnya dan dapat menghubungkan pertanggung jawaban terhadap kegagalan atau kesuksesan mereka pada factor internal dan eksternal. Hal tersebut disebabkan kecenderungan karyawan yang kurang aktif sehingga berpengaruh pada perilaku kerja karyawan.

Setiap individu memiliki keyakinan dan presepsi atas segala sesuatu yang mempengaruhi dirinya. Keyakinan inilah yang disebut *locus of control*. Reiss dan Mitra (1998) dalam Ayudiati,(2010), membagi *locus of control* menjadi dua katategori individual, yaitu internal dan eksternal. Individu dengan internal *locus of control* memiliki cara pandang bahwa segala hasil yang didapat baik atau buruk karena factor-faktir dari dalam diri mereka sendiri seperti kemampuan, keterampilan, dan usaha. Individu dengan eksternal *locus of control* memiliki cara pandang dimana segala hasil yang didapat baik atau buruk berada diluar control diri mereka yang disebabkan oleh faktor luar seperti keberuntungan, kesempatan, dan takdir.

Penelitian yang dilakukan oleh Patten,(2005), menjelaskan bahwa pengaruh pengendalian terhadap manusia bukan hanya sekedar proses sederhana namun tergantung pada pengendalian itu sendiri dan pada apakah

individu menerima hubungan sebab akibat antara perilaku yang memerlukan pengendalian.

Permasalahan *locus of control* ditemukan pada karyawan Kopisae di Surabaya Permasalahan yang dihadapi oleh karyawan yang berhubungan dengan *locus of control* yaitu pegawai cenderung kurang mampu dalam mengatasi penurunan kinerja menurut Rezsa, (dalam Melati 2011), hal ini disebabkan oleh kecenderungan karyawan yang kurang aktif, sehingga kinerjanya tidak berorientasi pada produktivitas tugas. Internal *locus of control* lebih banyak berorientasi pada tugas yang dihadapinya.

Pada Kopisae di Surabaya ada karyawan yang lupa atas pertanggung jawabannya yang menunjukkan apakah karyawan tersebut dapat mempengaruhi kesuksesan dan menurunnya faktor internal dan eksternal pada perusahaan. Biasanya disebabkan karena kurang aktif sehingga menyebabkan *locus of control* berakibat buruk pada perusahaan, oleh karena itu perusahaan perlu memberi peningkatan-peningkatan pada hal-hal yang dianggap perlu agar *locus of control* dapat berjalan dengsan baik sehingga dapat meningkatkan perilaku kerja karyawan.

Di dalam diri seseorang manusia terdapat perilaku atau behavior yang berasal dari diri seseorang tersebut yang nantinya akan mempengaruhi perilaku bekerja di sebuah perusahaan ataupun organisasi seperti yang diungkapkan oleh Siagan dalam bukunya "Organisasi, Kepemimpinan, dan Perilaku Organisasi" (2006, p. 54), mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku kerja seseorang seperti faktor genetik yang merupakan sifat-sifat yang dibawa sejak lahir dan merupakan turunan atau bawaan

dari kedua orang tuanya seperti kecerdasan, sifat pemarah atau penyabar dan sebagainya.

Selain faktor genetika atau turunan dan tempat kerja, lingkungan pergaulan yang dihadapi seseorang pada masa hidupnya baik dalam rumah atau lingkungan di luar rumah juga dapat membentuk pola pikir atau memories dan kerja seseorang, termasuk lingkungan sekolah dan lingkungan masyarakat. Tidak menutup kemungkinan salah satu faktor utama yang dapat terbentuknya perilaku di dalam diri seseorang yaitu dari lingkungan keluarga itu sendiri, apabila didalam keluarga terjadi positif maka akan menimbulkan dampak positif bagi seseorang dan sebaliknya.

Pada Kopisae di Surabaya Perilaku kerja tidak terjadi dengan sendirinya, melainkan ada yang mendorong, yaitu sikap kerja seperti keterlibatan karyawan. Selanjutnya sikap itu muncul sesuai dengan yang mereka peroleh didalam tempat kerja. Jika mereka mendapatkan perlakuan yang baik ditempat kerja dan mendapatkan perlakuan adil tentunya mereka akan mempunyai sikap positif atas perlakuan itu. Sebaliknya jika mereka tidak mendapatkan keadilan dan tidak diterima baik maka akan mencerminkan sikap negatif pada dirinya (mereka merasa tidak puas dan tidak dikomit).

Oleh karena itu manajemen *human capital* berpengaruh sangat signifikan terhadap perilaku kerja karena penjelasan dari human capital Menurut Jac Fitz-enZ,(2009:45) human capital muncul akibat dari pergeseran peran sumber daya manusia dalam organisasi dari sebagai beban menjadi asset/modal, yakni bahwa manusia merupakan suatu bentuk modal atau capital sebagaimana bentuk-bentuk capital lainnya, seperti mesin, teknologi, tanah, uang, dan material. Sedangkan perilaku kerja semua perilaku individu yang

diarahkan untuk menghasilkan, memperkenalkan dan negaplikasikan hal-hal baru yang bermanfaat bagi level organisasi (De Jong dan Hartog, 2003). Yang menjelaskan *human capital* adalah salah satu komponen utama dari *intellectual capital* atau asset yang dimiliki perusahaan. Sedangkan perilaku kerja sangat penting dalam menjalankan suatu pekerjaan untuk menentukan perusahaan itu dapat maju atau sebaliknya karena ditentukan oleh perilaku karyawan itu sendiri. Menurut Robbins, (2002) menjelaskan bahwa perilaku kerja merupakan karakteristik dan tingkah laku yang terdapat dinamika kepemimpinan. Perilaku kerja meliputi kepribadian, harga diri, pemantauan diri, dan kecenderungan untuk menanggung resiko. Menurut Gibson, (1996) melalui pengenalan dan pemahaman terhadap perilaku kerja karyawan diharapkan akan bisa meramalkan, menjelaskan dan mengendalikan perilaku karyawan kearah yang dikehendaki.

Oleh karena itu *locus of control* berpengaruh sangat signifikan terhadap perilaku kerja karena penjelasan dari *locus of control* menurut Maltby, Hari & Macaskill, (2007), implikasi yang jelas untuk perbedaan antara internal dan eksternal dalam hal motivasi berprestari mereka. Lokus internal berkaitan dengan tingkat lebih tinggi dari N-ach. Karena kendali mereka mencari diluar dirinya, eksternal cenderung merasa bahwa mereka kurang memiliki control atas nasib mereka. Orang dengan lokus control eksternal cenderung lebih stress dan rentan terhadap depresi klinis. Menurut Robbins, (2002) menjelaskan bahwa perilaku kerja merupakan karakteristik dan tingkah laku yang terdapat dinamika kepemimpinan. Perilaku kerja meliputi kepribadian, harga diri, pemantauan diri, dan kecenderungan untuk

menanggung resiko. menurut Gibson, (1996) melalui pengenalan dan pemahaman terhadap perilaku kerja karyawan diharapkan akan bisa meramalkan, menjelaskan dan mengendalikan perilaku karyawan kearah yang dikehendaki.

Perilaku kerja karyawan pada Kopisae di Surabaya, secara umum karyawan berusaha menempatkan dirinya pada tugas dan tanggung jawab mereka telah ditetapkan oleh pihak manajemen yang mengatur seluruh kegiatan oprasional yang terjadi di dalam perusahaan. Jika *Human Capital* dan *Locus of Control* berjalan dengan baik disebuah perusahaan sehingga daapt membentuk perilaku kerja karyawan yang sesuai dengan yang diharapkan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penelitian ini berjudul "**Pengaruh *Human Capital* dan *Locus of Control* Terhadap Perilaku Kerja Karyawan pada Kopisae di Surabaya**".

1.2. Rumusan Masalah

Masalah merupakan penyimpangan dari apa yang seharusnya dengan apa yang terjadi, penyimpangan antara teori dan praktek, penyimpangan antara aturan dengan pelaksanaan, dan penyimpangan antara pengalaman masa lampau dengan yang terjadi sekarang (Sugiono, 2012:29). Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah *Human Capital* berpengaruh terhadap Perilaku Kerja karyawan Kopisae di Surabaya?
2. Apakah *Locus of Control* berpengaruh terhadap Perilaku Kerja Karyawan Koposae di Surabaya?

3. Apakah *Human Capital* dan *Locus of Control* berpengaruh terhadap Perilaku Kerja Karyawan Kopisae di Surabaya?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Pengaruh *Human Capital* terhadap Perilaku Kerja Karyawan Kopisae di Surabaya.
2. Untuk mengetahui Pengaruh *Locus of Control* terhadap Perilaku Kerja Karyawan Kopisae di Surabaya.
3. Untuk mengetahui Pengaruh *Human Capital* dan *Locus of Control* terhadap Perilaku Kerja Karyawan Kopisae di Surabaya.

1.4. Manfaat Penelitian

Ada beberapa manfaat yang peneliti harapkan dalam pembuatan penelitian ini, diantaranya yaitu:

1. Bagi Perusahaan
Penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan atau pertimbangan dalam menentukan tenaga karyawan yang lebih inovatif dan mampu menghasilkan layanan profesional.
2. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya
Bahwa hasil penelitian yang dilakukan merupakan salah satu bentuk kepedulian dan keikutsertaan Universitas PGRI Adi Buana Surabaya terhadap dunia pendidikan dalam menghadapi berbagai

kendala atau permasalahan yang ada. Pemecahan masalah dianalisis melalui kajian ilmu pengetahuan sehingga menjadi suatu solusi yang bermanfaat.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini dilakukan dapat memberikan pengalaman dan pengetahuan tentang penerapan teori-teori yang didapat selama menempuh studi perkuliahan dalam bidang manajemen terutama sumber daya manusia karena sebagai calon sarjana ekonomi yang nantinya akan menghadapi berbagai masalah dilapangan, diperlukan berbagai pendekatan sehingga solusi yang diharapkan akan menjadi lebih efektif.

4. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi acuan bagi calon peneliti yang mengambil topik penelitian yang mengenai sumber daya manusia yang serupa dengan penelitian ini.

