

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dewasa ini tingkat persaingan dalam dunia usaha menjadi semakin tinggi. Untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut, suatu perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengelola sumber daya yang dimilikinya seperti modal, mesin dan materiil untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yaitu karyawan. Karyawan adalah merupakan sumber daya yang paling penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Dalam kondisi saat ini, perubahan lingkungan bisnis baik teknologi, politik dan ekonomi sangat berpengaruh pada perubahan-perubahan besar khususnya dalam menghadapi pesaingan. Agar perusahaan mampu terus bertahan dan bersaing, dominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak ditunjang dengan SDM yang andal, sehingga investasi dalam sumber daya ekonomi yang paling berharga, yaitu sumber daya manusia tidak dapat ditunda lagi. Ancaman nyata terbesar terhadap stabilitas ekonomi adalah angkatan kerja yang tidak siap untuk menghadapi tantangan-tantangan maupun perubahan-perubahan yang terjadi disekelilingnya. Sehingga untuk mampu membawa organisasi perusahaan dalam memasuki lingkungan bisnis, manajer harus bertanggung jawab untuk merencanakan dan memiliki kompetensi untuk melakukan perubahan sesuai dengan yang diharapkan. Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki adalah sangat menentukan keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Setiap organisasi selalu akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan tujuan perusahaan akan menjadi tercapai. Sumber daya manusia adalah sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Sebab, sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan. Sumber daya terpenting bagi suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi (Handoko, 2001:133).

Kinerja adalah tugas yang diberikan dan diselesaikan dalam waktu tertentu. Menurut Mangkunegara (2012:9) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja berkaitan dengan hasil dari perilaku anggota organisasi untuk tercapainya suatu tujuan organisasi maka diperlukan dilakukan tindakan atau perilaku. Kinerja suatu organisasi akan meningkat apabila terdapat kerjasama dan hubungan yang baik antara pemimpin dan pegawainya. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan perusahaan, karena semakin tinggi kinerja karyawan, maka akan meningkatkan target perusahaan dan sehingga perusahaan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas kerja secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya yang akan berdampak positif bagi perusahaan. Untuk itu kinerja karyawan harus mendapatkan perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi perusahaan secara keseluruhan. Kinerja juga dapat kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya yang diperoleh dalam periode waktu tertentu.

Kinerja pegawai juga didukung oleh kombinasi *locus of control*, kemampuan gaya kepemimpinan, dan motivasi.

Dalam sebuah organisasi *locus of control* dapat mempengaruhi kinerja karyawan. *Locus of control* merupakan salah satu aspek karakteristik kepribadian yang dimiliki setiap individu karyawan. *Locus of control* dibedakan atas *internal locus of control* dan *eksternal locus of control*. *Locus of control internal* yaitu individu percaya bahwa mereka dapat mengontrol diri mereka sendiri atau apa yang terjadi pada mereka. Jika situasi pekerjaan tidak menarik, mereka percaya bahwa tidak ada seseorang yang disalahkan selain diri mereka sendiri. ciri dari *locus of control internal* adalah tingkat absensi yang rendah, melakukan pekerjaan dengan baik, aktif mencari informasi sebelum membuat keputusan, termotivasi terhadap prestasi untuk jenis pekerja yang perlu inisiatif dan tindakan yang bebas. *Locus of control* merupakan faktor individual yang penting untuk dikaji sebab keyakinan yang muncul pada diri individu ini dapat menimbulkan reaksi yang berbeda dalam memandang segala kejadian dalam hidupnya. Menariknya ini variabel ini merupakan variabel psikologis, dimana pemikiran-pemikiran yang timbul bisa berdampak pada kinerja individu.

Selain *locus of control*, Menurut benjamin dkk (2017:67) gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan (*followers*) agar mau melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan yang diharapkan agar tercapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Gaya kepemimpinan dipandang sebagai prediktator penting, karena kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuan dan sasaran tergantung pada manajer dan bawahannya. Gaya kepemimpinan juga mempengaruhi kinerja karyawan, karena dalam organisasi seorang pemimpin mempunyai peran yang amat penting dalam

pencapaian tujuan perusahaan. pemimpin juga membutuhkan sekelompok orang untuk membantu menyelesaikan pekerjaan yang biasanya disebut bawahan. Untuk mencapai keselarasan tujuan perusahaan, seorang pemimpin harus mengelola pola pikiran bawahannya untuk mentaati dan melakukan setiap pekerjaan yang sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan sehingga tujuan karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan tersebut.

Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2016:111). Pemberian motivasi merupakan hal yang sangat penting, karena motivasi sebagai bentuk dorongan internal maupun eksternal dalam menunjang kinerja pegawai dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Seorang pemimpin juga harus bisa menciptakan suasana kondusif, memberikan cukup perhatian dan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai, dan menjalin hubungan dan komunikasi yang baik dengan bawahannya.

PT. Bintang Anugerah Kita adalah perusahaan outsourcing yang menyediakan jasa tenaga kerja borongan yang beralamatkan di Ds. Sampang Agung, kecamatan Kutorejo, kabupaten Mojokerto

Berdasarkan uraian diatas, Kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk mengambil judul “**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL INTERNAL*, GAYA KEPEMIPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN OUTSOURCING PT. BINTANG ANUGERAH KITA**”

B. Rumusan Masalah

Sumber daya manusia adalah faktor penting dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dari permasalahan perusahaan diduga adanya faktor *locus of contro internal*, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari permasalahan tersebut dapat dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah *locus of control internal* berpengaruh signifikan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah motivasi berpengaruh signifikan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan ?
4. Apakah *locus of control internal*, gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan positif secara simultan terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh *locus of control internal*, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui variabel *locus of control internal* berpengaruh signifikan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan.

2. Untuk mengetahui variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui variabel motivasi berpengaruh signifikan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui variabel *locus of control internal*, gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan positif secara simultan terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat penelitian

Manfaat – manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat memberikan sumbangan pemikiran/ ide atau memperkaya konsep dan teori serta praktek dalam bidang sumber daya manusia terutama tentang masalah pengaruh *locus of control internal*, gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Penulis

- a. Dapat menambah pengetahuan serta wawasan kedalam bidang sesungguhnya.
- b. Menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah untuk diterapkan dalam dunia kerja sesungguhnya.

2. Bagi Lembaga

- a. Sebagai sumber informasi di kemudian hari bagi mereka yang melakukan penelitian.
- b. Memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan SDM secara lebih baik.
- c. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.