

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 LATAR BELAKANG PENELITIAN**

Globalisasi dan perkembangan teknologi yang terjadi saat ini menuntut setiap organisasi untuk bergerak lebih dinamis agar target dan tujuan yang ditetapkan dapat tercapai secara berkelanjutan. Pada umumnya setiap organisasi selalu menginginkan kondisi yang tetap berjalan baik dan memiliki komitmen yang *sustainable* secara jangka panjang. Maka dalam periode tertentu organisasi selalu menetapkan target yang harus dicapai oleh semua karyawan agar keberlangsungan suatu organisasi menjadi terintegrasi dengan baik. Menurut Rizaldi (2019) Di dunia modern ini, media online dapat digunakan sebagai salah satu alat untuk menjalankan strategi bisnis. Menurut Umi Narimawati (2020:1) “the presence of digital media communication has changed the way consumers’ think and behave” bahwa kehadiran digital media komunikasi telah mengubah cara berpikir dan perilaku konsumen.

Untuk beradaptasi dengan adanya perubahan lingkungan eksternal perusahaan membutuhkan perubahan internal salah satunya adalah bagaimana organisasi dapat tanggap terhadap perubahan yang terjadi, perubahan dalam perusahaan tentunya akan memengaruhi sumber daya yang ada dalam penyampaian perusahaan kepada sumberdaya manusia. Wulantika dan Niesfa (2019).

Sektor jasa sekarang ini sudah menjadi kegiatan usaha industri yang cukup maju di Indonesia. Pada perkembangan industri yang pesat khususnya perusahaan jasa, semakin banyak masalah yang akan dihadapi baik itu oleh organisasi ataupun oleh pemimpin organisasi tersebut. Ditengah wabah yang sedang melanda di Indonesia saat ini yaitu wabah virus Covid-19 tentu semua kegiatan yang ada akan terganggu bahkan berhenti. Salah satunya adalah PT. Ecoterra Multiplan, proyek atau kegiatan yang biasa dilakukan untuk saat ini mengalami kendala bahkan terhentikan. Pemberhentian ini mengacu kepada anjuran pemerintah yang mengharuskan semua masyarakat dirumahkan karena untuk menekan laju penyebaran virus Covid-19 ini. Masalah WFH atau bekerja di rumah di tengah wabah COVID-19 dapat dikaitkan dengan ketentuan Pasal 86 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”), di mana setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja.

Organisasi merupakan sekumpulan orang yang bekerjasama satu sama lain dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan sejak awal dengan maksud untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Rizaldi (2017) perusahaan sebagai organisasi mempunyai peranan yang besar dalam menunjang pembangunan. Agar dapat berperan dalam pembangunan maka diperlukan suatu manajemen yang baik dan efektif, dan juga agar dapat mengelola faktor-faktor produksi sedemikian rupa sehingga merupakan suatu kesatuan yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting

dalam menopang tujuan suatu organisasi karena sumber daya manusia dianggap sebagai motor penggerak suatu organisasi atau dapat dikatakan sebagai kinerja, hal ini sejalan dengan yang dikatakan oleh Nugraha, *et al* (2018) bahwa sumber daya manusia sumber daya manusia (*human capital*) memegang peran penting bagi jalannya suatu perusahaan. Karena di dalam perusahaan sumber daya manusia (*human capital*) akan menjadi sistem penggerak perusahaan atau dengan kata lain sebagai sistem kinerja.

Sumber daya manusia sangat penting dalam perusahaan, seperti yang dijelaskan oleh Rizaldi dan Wulantika (2017) bahwa Faktor manusia di dalam perusahaan mempunyai peran yang sangat penting, sumber daya manusia pada dasarnya dianggap sebagai penggerak kehidupan suatu organisasi atau perusahaan, sebab walaupun dengan moderennya peralatan atau mesin tanpa adanya sumber daya manusia yang terampil, maka dapat dipastikan perusahaan tidak akan mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan”.

Peranan karyawan untuk organisasi tidak hanya dilihat dari seberapa besar hasil produktivitas kerja yang dihasilkan akan tetapi dilihat juga dari kualitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Oleh karena itu peningkatan kontribusi karyawan yang dapat diberikan kepada organisasi yang tidak terlepas dari kinerja karyawan. Sutrisno (2016:3) bahwa sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Menurut Umi Narimawati (2007:549) “Human resource,

namely high qualified lecturers possess important role in determining the quality of the output” bahwa sumber daya manusia, yang berkualitas memiliki peran penting dalam menentukan kualitas output.

Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya, maka dapat disimpulkan bahwa pengelolaan yang baik terhadap sumber daya manusia secara efektif dan efisien dalam suatu organisasi merupakan faktor penting organisasi untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi secara *sustainable*. Untuk mencapai tujuan yang diharapkan organisasi maka organisasi perlu memperhatikan kinerja dari setiap para sumber daya manusia yang dimilikinya, karena menurut Menurut Mangkunegara (2016:67) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2017:190).

Sedangkan menurut menurut Fahmi (2016:176) kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang di hasilkan selama satu periode waktu tertentu. Maka dapat disimpulkan kinerja merupakan hasil kerja karyawan atau suatu organisasi secara keseluruhan yang dihasilkan dalam periode teretentu yang telah ditetapkan sejak awal.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Gajendran (2016) menjelaskan bahwa kemajuan dari pusat kendali memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, pusat kendali menurut Erdogan (dikutip Kutanis, Mesci & Ovdur, 2011) mencakup gagasan bahwa individu sepanjang hidup mereka, menganalisis peristiwa sebagai hasil dari perilaku mereka atau mereka percaya bahwa peristiwa tersebut merupakan hasil dari kebetulan, nasib atau kekuatan di luar kendali mereka. Sedangkan pusat kendali menurut Lee-Kelley (dikutip April, Dharani & Peters, 2012) digambarkan sebagai dimensi dengan dua sisi yang berlawanan. Dimensi yang mencerminkan sejauh mana orang percaya bahwa apa yang terjadi kepada mereka adalah dalam kendali mereka atau di luar kendali mereka. selanjutnya oleh Arvind Hans (2017) menjelaskan pusat kendali eksternal akan mendorong persepsi para karyawan merasa seperti segala sesuatu yang terjadi pada dirinya itu karena pengaruh eksternal. Jika pusat kendali internal mendorong persepsi karyawan merasa bahwa mereka memiliki kendali atas apa yang terjadi di lingkungan, maka dapat disimpulkan bahwa pusat kendali yang baik akan memicu kepada tingkat kemampuan dari setiap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara individu maupun secara berkelompok. menurut Ivancevich dan Matterson dalam Utami (2014) pusat kendali dibagi menjadi dua dimensi, diantaranya : (1) Internal pusat kendali merupakan individu dengan keyakinan bahwa jika mereka bekerja keras mereka akan berhasil, dan percaya bahwa orang yang gagal adalah karena kurangnya kemampuan atau motivasi. Individu yang mempunyai internal pusat kendali diidentifikasi lebih banyak menandalkan harapannya pada diri sendiri dan diidentifikasi juga lebih menyenangi keahlian-keahlian dibanding hanya situasi

yang menguntungkan. Hasil yang dicapai pusat kendali internal dianggap berasal dari aktifitas dirinya. Bagi seseorang yang mempunyai internal pusat kendali akan memandang dunia sebagai sesuatu yang dapat diramalkan, dan perilaku individu turut berperan didalamnya (Kreitner dan Kinicki, 2003). (2) Eksternal pusat kendali merupakan individu yang percaya bahwa takdir, kesempatan, keberuntungan, atau perilaku orang lain menentukan apa yang terjadi pada mereka. Individu yang berfikir bahwa kekuatan-kekuatan di luar kendali mereka mendikte apa yang terjadi pada mereka dikatakan mempunyai eksternal pusat kendali (Moorhead & Griffin, 2013). Pada individu yang mempunyai eksternal pusat kendali akan memandang dunia sebagai sesuatu yang tidak dapat diramalkan, demikian juga dalam mencapai tujuan sehingga perilaku individu tidak akan mempunyai peran didalamnya. Individu yang mempunyai eksternal pusat kendali diidentifikasi lebih banyak menyandarkan harapannya untuk bergantung pada orang lain dan lebih banyak mencari dan memilih situasi yang menguntungkan (Kreitner & Kinichi, 2003).

Menurut Baron dan Byrne (2004) dalam Anggriani (2015:11) menyatakan bahwa efikasi diri merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu. Individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan mencurahkan semua usaha dan perhatiannya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Individu dengan efikasi diri yang rendah ketika menghadapi situasi yang sulit akan cenderung malas berusaha dan menyukai kerja sama, sedangkan menurut Alwisol dalam Noviwati (2016)

efikasi diri adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai yang diisyaratkan.. Selanjutnya Hjelle dan Zeigeier (1992) dalam Anggriani (2015:3) menjelaskan bahwa efikasi diri tidak muncul begitu saja dalam diri seseorang, namun efikasi diri dapat diperoleh atau dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut: 1) Pencapaian kinerja. 2) Pengalaman dari orang lain, yaitu ketika seseorang melihat kesuksesan orang lain, dapat menumbuhkan persepsi efikasi diri yang kuat dalam hal bahwa ia juga dapat melakukan aktivitas yang sama. 3) Verbal persuasion, yaitu meyakinkan orang lain bahwa seseorang memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan. 4) Dorongan emosional, yaitu tingkat dorongan emosional dalam menghadapi situasi yang mengancam dan menekan, akan mempengaruhi tingkat efikasi diri. Bila dorongan emosional rendah, maka akan meningkatkan keyakinan.

Gajendran (2016) efikasi diri memiliki pengaruh kuat perilaku, keterlibatan dalam pekerjaan. Dalam hal perasaan, rendahnya efikasi diri dikaitkan dengan depresi, kecemasan dan ketidakberdayaan yang mengurangi kinerja, maka dapat di artikan bahwa efikasi diri merupakan bentuk keyakinan manusia pada kemampuan mereka sendiri untuk melatih sejumlah ukuran pengendalian terhadap fungsi diri mereka dan kejadian-kejadian di lingkungannya, dan efikasi diri sangat berkaitan dengan fondasi keagenan manusia, atau dengan kata lain efikasi diri adalah bentuk kepercayaan diri yang dimiliki oleh seseorang terhadap kapabilitas masing-masing untuk meningkatkan prestasi kehidupannya.

Melihat hal ini peneliti tertarik untuk mengetahui lebih dalam bagaimana keadaan Kinerja karyawan PT. Ecoterra Multiplan melalui 4 pertanyaan seperti berikut:

**Tabel 1.1 Kinerja Karyawan PT. Ecoterra Multiplan**

No	Pernyataan	Jawaban			
		Ya	Tidak	% Ya	% Tidak
1	Apakah anda selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti?	17	3	85%	15%
2	Apakah anda selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan?	11	9	55%	45%
3	Apakah anda selalu mengerjakan pekerjaan apapun yang atasan berikan dan menyelesaikan dengan baik?	19	1	95%	5%
4	Apakah anda disiplin dalam bekerja?	16	4	80%	20%
Total rata-rata				80%	20%

*Sumber: Diolah peneliti (2020)*

Berdasarkan data dari tabel 1.1, Kinerja para karyawan PT. Ecoterra Multiplan hasilnya menunjukkan ada beberapa karyawan yang belum tepat waktu dalam menyelesaikan tugas itu ditunjukkan dengan persentase sebesar 55% yang merasa menyelesaikan tugas tepat waktu dan 45% yang merasa belum menyelesaikan tugas tepat waktu. Terlihat bahwa kinerja karyawan dari PT. Ecoterra Multiplan belum maksimal. Jika mengacu kepada penjelasan penelitian terdahulu yang telah di jelaskan oleh peneliti sebelumnya, faktor dari terdapatnya pekerjaan yang tidak terselesaikan dengan tepat waktu disebabkan karena faktor dari pengendalian diri serta tingkat efikasi diri yang belum terkelola dengan baik dari setiap individu karyawannya.



Melihat hal ini peneliti tertarik untuk mengetahui lebih dalam bagaimana keadaan pusat kendali PT. Ecoterra Multiplan melalui 4 pertanyaan seperti berikut:

**Tabel 1.2 Pusat Kendali Karyawan PT. Ecoterra Multiplan**

No	Pernyataan	Jawaban			
		Ya	Tidak	% Ya	% Tidak
1	Apakah anda suka bekerja keras?	16	4	80%	20%
2	Apakah anda memiliki inisiatif yang tinggi?	13	7	65%	35%
3	Apakah anda kurang mencari informasi?	9	11	45%	55%
4	Apakah anda lebih mudah dipengaruhi dan tergantung pada petunjuk orang lain?	12	8	60%	40%
Total rata-rata				62.5%	37.5%

*Sumber: Diolah peneliti (2020)*

Berdasarkan tabel 1.2 tentang pusat kendali para karyawan PT. Ecoterra Multiplan hasilnya menunjukkan sebanyak 60% karyawan yang lebih mudah dipengaruhi dan tergantung kepada orang lain dan yang tidak mudah dipengaruhi dan tergantung orang lain sebanyak 40%, maka dapat disimpulkan bahwa penurunan kinerja dipengaruhi oleh faktor kendali para karyawan yang belum maksimal. Hal ini terjadi karena karyawan tidak mandiri dalam menyelesaikan pekerjaannya dan perlu meminta petunjuk atau arahan dari rekannya, maka ketika karyawan tergantung terhadap petunjuk atau arahan rekannya akan memperlama durasi penyelesaian pekerjaan

**Tabel 1.3 Efikasi Diri Karyawan PT. Ecoterra Multiplan**

No	Pernyataan	Jawaban			
		Ya	Tidak	% Ya	% Tidak
1	Apakah anda yakin hasil pekerjaan yang diselesaikan dapat disukai oleh atasan?	10	10	50%	50%
2	Apakah anda yakin dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan harapan atasan?	11	9	55%	45%

3	Apakah anda yakin bahwa saya tidak pernah melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan?	15	5	75%	25%
4	Apakah anda tidak pernah merasa ragu dalam menyelesaikan pekerjaan?	11	9	55%	45%
Total rata-rata				58.75%	41.25%

*Sumber: Diolah peneliti (2020)*

Berdasarkan tabel 1.3 tentang efikasi diri para karyawan PT. Ecoterra Multiplan hasilnya menunjukkan masih ada beberapa karyawan yang merasa pekerjaannya tidak sesuai harapan atasan sebanyak 55% dan 45% sudah menyelesaikan tugas sesuai harapan atasan, serta masih ada karyawan yang merasa ragu dalam menyelesaikan pekerjaannya sebanyak 45% dan sebanyak 55% merasa tidak ragu dalam menyelesaikan tugas. Maka dapat disimpulkan bahwa penurunan kinerja dipengaruhi oleh faktor efikasi diri para karyawan yang belum maksimal. Hal ini didasari karena para karyawan kurang percaya diri dengan kemampuan yang dimilikinya dalam menyelesaikan pekerjaan, para karyawan merasa takut untuk menyelesaikan pekerjaannya karena khawatir pekerjaan yang diselesaikan tidak sesuai dengan atasan, dengan terjadinya hal tersebut maka akan memicu kepada pekerjaan yang tidak terselesaikan tepat pada waktu yang telah ditentukan.

Berdasarkan uraian fenomena yang telah dipaparkan oleh peneliti diatas, melalui permasalahan yang timbul atas kinerja peneliti meyakini bahwa penurunan dari kinerja tersebut disebabkan oleh pusat kendali dan efikasi diri yang belum optimal dari para karyawan. Maka pada kesempatan kali ini peneliti memutuskan menamai

penelitian ini “**Pusat Kendali dan Efikasi Diri Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan**”

## **1.2 IDENTIFIKASI MASALAH**

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulisan mengidentifikasi beberapa masalah yang akan dijadikan bahan penelitian, sebagai berikut:

1. Pada variabel Pusat Kendali adanya indikasi bahwa ada beberapa karyawan yang mudah dipengaruhi dan tergantung kepada orang lain
2. Pada variabel Efikasi Diri adanya indikasi bahwa ada beberapa karyawan yang merasa pekerjaannya tidak sesuai atasan dan masih ada karyawan yang merasa ragu dalam menyelesaikan pekerjaannya
3. Pada variabel kinerja karyawan adanya indikasi bahwa ada beberapa karyawan yang belum tepat waktu dalam menyelesaikan tugas.

## **1.3 RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan uraian pada latar belakang maka penulis dalam melakukan penelitian ini merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Pusat Kendali, Efikasi Diri dan Kinerja Karyawan PT. Ecoterra Multiplan.
2. Berapa besar pengaruh Pusat Kendali terhadap kinerja karyawan PT. Ecoterra Multiplan secara parsial.

3. Berapa besar Pengaruh Efikasi Diri terhadap kinerja karyawan PT. Ecoterra Multiplan secara parsial
4. Berapa besar pengaruh Pusat Kendali dan Efikasi Diri terhadap karyawan PT. Ecoterra Multiplan secara simultan.

## **1.4 MAKSUD DAN TUJUAN PENELITIAN**

### **1.4.1 Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini penulis ingin mengumpulkan data dan berbagai informasi yang terkait dengan Pusat Kendali dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ecoterra Multiplan, serta penulis dapat menerapkan ilmu yang didapat selama melakukan penelitian ini.

### **1.4.2 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui Pusat Kendali, Efikasi Diri dan Kinerja Karyawan PT. Ecoterra Multiplan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pusat Kendali terhadap Kinerja Karyawan PT. Ecoterra Multiplan secara parsial.
3. Untuk mengetahui pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan PT. Ecoterra Multiplan secara parsial.
4. Untuk mengetahui pengaruh Pusat Kendali dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan PT. Ecoterra Multiplan secara simultan.

## **1.5 KEGUNAAN PENELITIAN**

Kegunaan secara teoritis dari penelitian yang dilaksanakan, diharapkan dapat membantu dalam menambah pengetahuan , dan dijadikan sebagai rujukan bagi peneltian selanjutnya sehingga mampu menunjang perkembangan dalam bidang Ilmu Manajemen dan menambah wawasan serta referensi pengetahuan.

### **1.5.1 Kegunaan Teoritis**

Sebagai rujukan bagi peneliti lain dalam konsentrasi manajemen terkait Pengaruh Pusat Kendali dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan.

### **1.5.2 Kegunaan Praktis**

#### a) Kegunaan bagi Peneliti

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat mengaplikasikan ilmu, memberikan manfaat pengetahuan dan pengalaman bagi peneliti, khususnya mengenai ilmu manajemen di dalam proses pembelajaran atau pendidikan bagi Mahasiswa. Penelitian ini merupakan sebuah aplikasi ilmu yang selama studi diterima secara teori dan diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti dalam bidang manajemen.

#### b) Kegunaan bagi Akademik

Penelitian ini secara praktis berguna bagi mahasiswa Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM) secara umum, dan mahasiswa Manajemen

konsentrasi MSDM secara khusus sebagai literatur, terutama untuk peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian pada kajian yang sama.

### 1.5.3 LOKASI DAN WAKTU PENELITIAN

#### 1.5.4 Lokasi Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini bertempat di Jl. Dago Pojok No.1, Dago, Kecamatan Coblong, Kota Bandung, Jawa Barat 40135.

#### 1.6.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai bulan Maret 2020 sampai dengan bulan Agustus 2020. Adapun jadwal penelitian penulis sebagai berikut:

**Tabel 1.4**  
**Tabel Kegiatan Penelitian**

No	Uraian	Waktu Penelitian																							
		Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Survey tempat penelitian	■	■																						
2	Melakukan penelitian			■																					
3	Mencari data				■																				
4	Membuat proposal					■																			
5	Seminar						■																		
6	Revisi							■																	
7	Penelitian Lapangan									■	■	■	■	■	■	■	■								
8	Bimbingan													■	■	■	■	■	■	■	■				
9	Sidang																					■	■	■	■