

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Hal ini didukung oleh penelitian Purnomo, Sendow, dan Jan (2018) bahwa keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal.

Dalam suatu perusahaan diharapkan seluruh karyawan dapat mengendalikan suatu peristiwa yang sering terjadi, agar pencapaian tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik, oleh karena itu dengan adanya *locus of control* yang baik akan memberikan dampak positif bagi karyawan dalam meningkatkan kinerja suatu karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Amilini, Al Musadieg, dan Afriyanti (2016) bahwa dengan *locus of control* yang baik karyawan dapat mengontrol dirinya sendiri, maka mereka akan lebih mampu mengendalikan akibat yang terjadi dalam lingkungan sehingga karyawan lebih merasa puas dengan pencapaian yang sudah dilakukan, karena itu *locus of control* sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

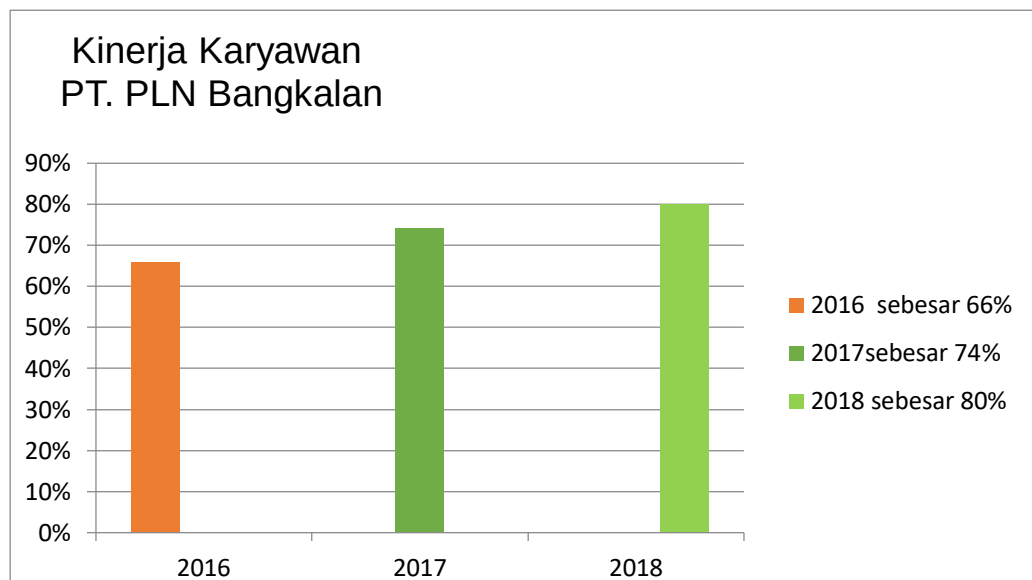
Menurut Rotter dalam Ayudiati (2010:3) *locus of control* merupakan “*generalized belief that a person can or cannot control his own destiny*” yaitu keyakinan bahwa seseorang dapat atau tidak dapat mengendalikan takdirnya sendiri. Lebih lanjut Ayudiati (2010:4) membagi *locus of control* menjadi dua kategori individual, yaitu *internal* dan *eksternal*. Individu dengan *internal locus of control* memiliki cara pandang bahwa segala hasil yang didapat baik atau buruk karena faktor-faktor dari dalam diri mereka sendiri seperti kemampuan, keterampilan, dan usaha. Sedangkan individu dengan *external locus of control* memiliki cara pandang dimana segala hasil yang didapat baik atau buruk berada diluar kontrol diri mereka yang disebabkan oleh faktor luar seperti keberuntungan, kesempatan, dan takdir.

Dalam sebuah perusahaan pasti memiliki karyawan dengan perilaku individu yang berbeda-beda. Hal ini dibuktikan dengan adanya karyawan yang bermalasan saat bekerja, sering terlambat masuk kerja, dan ada juga karyawan yang bekerja keras untuk perusahaan. Untuk mengatasi masalah tersebut pemimpin perusahaan secepatnya mengambil tindakan kepada para karyawan yang bermasalah jika tidak kinerja karyawan pada perusahaan akan menurun. Rahman (2013), dalam penelitiannya membuktikan perilaku individu pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sehingga perilaku individu menjadi salah satu faktor dalam peningkatan kinerja karyawan.

PT. PLN (Persero) sebagai perusahaan BUMN di Indonesia yang bertugas menyuplai serta mengatur pasokan listrik. Perusahaan ini pun merupakan satu satunya perusahaan milik pemerintah yang melayani jasa kelistrikan, oleh sebab itu mempunyai hak monopoli terhadap penjualan listrik di Indonesia yang mengacu berdasarkan Undang-undang 30 Tahun 2009 Tentang ketenagalistrikan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 133) yang selanjutnya disebut dengan Undang-undang ketenagalistrikan. Saat melakukan penelitian,

peneliti menemukan bahwa kinerja karyawan pada kantor PT. PLN Bangkalan masih belum memenuhi target kinerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Adapun grafik mengenai kinerja perusahaan dari tahun 2016-2018 sebagai berikut :



**Gambar 1.1 Grafik Kinerja PT. PLN Bangkalan
Tahun 2016-2018**

Sumber : Divisi SDM, Kantor PT. PLN Bangkalan 2020

Dalam gambar di atas dapat dilihat bahwasannya kinerja PT. PLN Bangkalan dari tahun 2016-2018 mengalami peningkatan yang cukup tinggi. Di tahun 2016 pencapaian kinerja karyawan hanya mencapai 66% , pencapaian kinerja tersebut meningkat lumayan tinggi pada tahun 2017 sebesar 74% dan pada tahun 2018 kembali mengalami peningkatan mencapai angka 80%. Akan tetapi informasi yang didapatkan peneliti dari manager divisi SDM, bahwa realisasi pencapaian kinerja karyawan diatas belum optimal karena belum memenuhi target yang ditetapkan perusahaan sebesar 100%. Ketercapaian target 100% diartikan bahwa karyawan mampu memenuhi semua tugas yang ditugaskan kepada mereka dalam bentuk program kerja.

Dalam perusahaan kinerja karyawan sangat menunjang keberhasilan tercapainya tujuan dari perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Hal ini dicakup dalam penelitian Julianingtyas (2012). Kriteria kinerja yang baik menuntut karyawan untuk berperilaku sesuai harapan perusahaan, namun perusahaan juga harus memperhatikan aspek-aspek yang dapat membuat karyawan bertahan dan nyaman akan kondisi serta lingkungan kerjanya. Perusahaan yang menyadari pentingnya memelihara kinerja karyawan akan selalu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

Dengan demikian manager perusahaan terus berusaha meningkatkan kinerja karyawan guna memberikan kepuasan lebih kepada karyawan dan juga pelanggan. Hal ini menjelaskan bahwa salah satu strategi yang dapat menunjang keberhasilan perusahaan dalam sektor jasa adalah dengan menawarkan kualitas jasa dan kualitas pelayanan tinggi yang nampak dalam kinerja atau performa dari layanan yang ada, seperti dengan memberikan rangsangan balas jasa yang menarik dan menguntungkan.

Secara umum pelayanan yang diberikan oleh perusahaan membahas hal-hal yang berkaitan dengan manusiawi termasuk di dalamnya adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor yang dianggap penting, karena merupakan salah satu kunci pendorong moral dan disiplin serta kinerja, dengan memperhatikan faktor kepuasan kerja maka karyawan dalam bekerja akan senantiasa disertai dengan perasaan senang dan tidak terpaksa serta mempunyai semangat kerja yang tinggi. Hal ini didukung oleh penelitian Saputra, Bagia, dan Yulianthini (2016).

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan para karyawannya memandang pekerjaan mereka Handoko (2012:228). Kepuasan

kerja karyawan berkaitan dengan aspek keadilan dan kelayakan akan balas jasa yang diterima karyawan atas kinerjanya yang disumbangkan untuk perusahaan. Apabila aspek keadilan dan kelayakan bagi karyawan dapat dirumuskan dengan baik, maka karyawan akan merasa puas, mempunyai semangat kerja yang tinggi yang nantinya dapat meningkatkan pelayanan prima kepada pelanggan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Indrawati (2013).

Berdasarkan latar belakang masalah dan pengalaman saya seperti yang telah diuraikan di atas, maka saya merasa perlu untuk melakukan penelitian dengan judul **“Peran *Locus Of Control* dan Perilaku Individu Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai variabel *Intervening* (Studi pada karyawan PT. PLN/Persero Bangkalan)”**.

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah diatas maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN Bangkalan?
2. Apakah perilaku individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN Bangkalan?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN Bangkalan?
4. Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT. PLN Bangkalan?
5. Apakah perilaku individu berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT. PLN Bangkalan?

1.3 Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui apakah *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN Bangkalan.

2. Untuk mengetahui apakah perilaku individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN Bangkalan.
3. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN Bangkalan.
4. Untuk mengetahui apakah *locus of control* berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT. PLN Bangkalan.
5. Untuk mengetahui apakah perilaku individu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT. PLN Bangkalan.

1.4 Manfaat penelitian

1. Manfaat bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengalaman dan memperluas wawasan peneliti serta menyesuaikan antara teori dan praktek lapangan yang terjadi. Dalam hal ini peneliti juga berharap dapat menambah relasi dan mengembangkan pengetahuan melalui praktek.

2. Manfaat bagi akademis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi dalam proses belajar mengajar dan pengaplikasian ilmu pengetahuan terutama tentang kepuasan kerja memediasi internal locus of control dan perilaku individu terhadap kinerja karyawan.

3. Manfaat bagi instansi

Penelitian ini diharapkan menjadi acuan, saran, dan informasi yang bermanfaat bagi instansi terkait kepuasan kerja memediasi internal locus of control dan perilaku individu terhadap kinerja karyawan

4. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan sekaligus pertimbangan untuk penelitian selanjutnya sehingga dapat memberikan ide-ide baru dalam penelitiannya. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi

bahan pertimbangan bagi instansi yang menghadapi permasalahan yang sama.