

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Munculnya persaingan global serta dahsyatnya inovasi produk dan teknologi ditambah dengan makin meningkatnya interaksi masyarakat inter (dalam) Negara dan antar Negara. Peningkatan ini telah memicu perhatian dan perspektif kebutuhan akan sumber daya manusia yang berbeda dalam kualitasnya. Sumber daya manusia mempunyai nilai dan posisi strategis di dalam menumbuhkembangkan baik organisasi maupun Negara. Nilai dan posisi strategis itu menjadi penting karena peran dan kontribusi yang dimainkan oleh sumber daya manusia di dalam memajukan dan mengembangkan organisasi maupun Negara. Peran dan kontribusi itu pada akhirnya dapat membangun keunggulan komparatif organisasi dan Negara. Selanjutnya keunggulan komparatif yang diberikan oleh sumber daya manusia pada akhirnya akan menciptakan keunggulan kompetitif organisasi dan Negara. Dengan kata lain bahwa keberhasilan di dalam membangun suatu organisasi atau Negara banyak ditentukan oleh keunggulan yang dimiliki oleh sumber daya manusia Frinces (2011:49).

Sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki peran dan fungsi yang sangat penting bagi tercapainya tujuan perusahaan, sumber daya manusia di sini mencakup keseluruhan manusia yang ada dalam organisasi

yaitu mereka yang terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan mulai dari level yang paling bawah hingga yang paling atas (*top management*), meskipun berbeda level, seluruh elemen sumber daya manusia tersebut memiliki peran yang sama terhadap tercapai tidaknya tujuan perusahaan, pengabaian terhadap salah satu bagian berakibat terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan.

Pengertian kinerja menurut Umam (2010:189) dalam Julianingtyas (2012) adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja. Kinerja seperti yang dikemukakan oleh Kalbert dan forgarty (1995) dalam Julianingtyas (2012) adalah sebagai evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh atasan, rekan kerja, diri sendiri dan bawahan langsung. Terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja, yaitu (a) Faktor individu: kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, dan demografi seseorang, (b) Faktor psikologi: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja, (c) Faktor Organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, dan sistem penghargaan.

Terkait dengan faktor psikologi, kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya atau keseluruhan memuaskan kebutuhannya dan secara umum dapat diberi batasan sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Gibson (2000) dalam Prasetya

(2013), kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan menunjukkan kinerja yang baik pula. Selain itu terdapat beberapa faktor lain yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah *self efficacy* dan *locus of control*.

Self efficacy menurut Kreitner dan Kinicki (2003) dalam Prasetya (2013) adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu. Individu *Self efficacy* yang tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik disebabkan karena individu tersebut memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil dan kemampuannya untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan sukses. Kinerja yang baik dari seorang karyawan akan membuat *self efficacy* menjadi semakin tinggi Sapariyah (2011).

Locus Of Control menentukan tingkatan sampai dimana individu meyakini bahwa perilaku mereka mempengaruhi apa yang terjadi pada mereka. Beberapa orang merasa yakin bahwa mereka mengatur dirinya sendiri secara sepenuhnya, bahwa mereka merupakan penentu dari nasib mereka sendiri dan memiliki tanggung jawab pribadi untuk apa yang terjadi terhadap diri mereka. Ketika mereka berkinerja dengan baik maka mereka yakin bahwa hal tersebut disebabkan oleh usaha masing-masing individu.

Penelitian ini mengembangkan dari penelitian Prasetya (2013), adapun perbedaannya adalah dengan menambahkan variabel *locus of control* dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sapariyah (2011), berjudul “Pengaruh *self esteem*, *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja

karyawan”. Penelitian Sapariyah (2011) menyimpulkan bahwa *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian :

PENGARUH KEPUASAN KERJA, *SELF EFFICACY*, *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI EMPIRIS PADA PT. BATAM TEXTILE INDUSTRY UNGARAN).

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BATAM TEXTILE INDUSTRY Ungaran?
2. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BATAM TEXTILE INDUSTRY Ungaran?
3. Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BATAM TEXTILE INDUSTRY Ungaran?

C. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini tujuan yang akan dicapai adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BATAM TEXTILE INDUSTRY Ungaran.
2. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT BATAM TEXTILE INDUSTRY Ungaran.

3. Untuk mengetahui pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan pada PT. BATAM TEXTILE INDUSTRY Ungaran.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi beberapa pihak, antara lain :

1. Bagi Mahasiswa Jurusan Akuntansi

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai wawasan tambahan mahasiswa jurusan akuntansi agar dapat mengetahui tentang kepuasan kerja, *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan pada PT.BATAM TEXTILE INDUSTRY Ungaran.

2. Bagi Perusahaan

Memberikan informasi bagi perusahaan mengenai pengaruh kepuasan kerja, *self efficacy* dan *locus of control* dalam penilaian kinerja karyawan serta mengetahui penilaian terhadap karyawan mengenai pekerjaannya.

3. Pihak Lain

Hasil penelitian ini dapat sebagai referensi untuk penelitian di masa akan datang.

E. SISTEMATIKA PENULISAN

Sistematika penulisan dalam penyusunan tugas akhir ini terdiri dari lima bab, yaitu:

BAB 1 PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis menjelaskan latar belakang, perumusan masalah, ruang lingkup permasalahan, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini diuraikan mengenai pengaruh kepuasan kerja, *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan, yang terdiri dari pengertian Kepuasan Kerja, pengertian *self efficacy*, pengertian *locus of control* ataupun penjabaran penelitian terdahulu, kerangka pemikiran serta paradigma penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai objek penelitian, metodologi penelitian yang terdiri dari operasional variabel, sumber dan teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisikan gambaran umum perusahaan, struktur organisasi PT. BATAM TEXTILE INDUSTRY Ungaran dan menyajikan data kinerja karyawan yang akan digunakan dalam menganalisis permasalahan.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang simpulan dari hasil penelitian yang telah dibahas pada bab-bab sebelumnya keterbatasan dan saran-saran.