

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia usaha di Indonesia sudah semakin maju. Kemajuan tersebut menuntut perusahaan untuk mengembangkan kemampuan bersaingnya. pada saat ini menghadapi persaingan usaha yang semakin ketat mengharuskan perusahaan memiliki strategi-strategi yang dapat membuat perusahaan bertahan dalam persaingan, memiliki tenaga kerja atau sumberdaya manusia yang punya kepribadian yang professional dan memiliki keyaakinan yang kuat untuk mencapai tujuan perusahaan adalah salah satu bentuk strategi atau aset dalam meningkatkan kualitas perusahaan, Manajemen sumberdaya manusia adalah ilmu mengendalikan orang lain dan orang merupakan unsur dasar semua organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu yang mempelajari tentang individu dan Setiap individu memiliki kepribadian, sikap dan karakter yang beragam.

Dalam menjalankan usahanya sebuah perusahaan terkadang tidak selamanya berjalan dengan baik, karena ada beberapa penghamabat salah satunya tekanan kerja sehingga kinerja pegawai tidak selamanya optimal dalam melakukan pekerjaannya, Peneliti melihat di berbagai perusahaan serinkali karyawan mengalami tekanan kerja mulai dari tekanan kerja yang timbul dari keluarga, keberagaman kerja yang berlebihan, kurangnya motivasi dari sebuah perusahaan, dan masih banyak lainnya.

Tekanan kerja dapat didefinisikan sebagai kesadaran atau perasaan disfungsi pribadi sebagai akibat kondisi atau kejadian yang dirasakan di tempat kerja, psikologis dan fisiologis karyawan yang disebabkan oleh situasi yang dirasa tidak nyaman, tidak diinginkan, atau berbagai ancaman langsung di lingkungan tempat kerja karyawan. Menurut Price tekanan kerja terbagi menjadi 4 dimensi yaitu ambiguitas peran, kerja yang tidak jelas, konflik peran, beban kerja dan sumberdaya yang tidak mencukupi. didalam menghadapi berbagai peristiwa yang terjadi, seorang pekerja harus memiliki kepercayaan atau persepsi dalam menilai berbagai tekanan atau peristiwa yang dialaminya, atau dalam bahasa manajemen *locus of control*

Persepsi adalah proses yang digunakan individu untuk mengelola dan menafsirkan indera dalam rangka memberikan mereka cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia bisa atau tidak bisa mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya. Persepsi didalam perilaku organisasi bisa di sebut dengan *locus of control* dan dimensi dari *locus of control* terbaagi kedalam dua dimensi yaitu *internal locus of control* dan *ekternal locus of control*. Mereka yang yakin dapaat mengendalikan tujuan mereka dikatakan memiliki *internal locus of control*, sedangkan yang memandang hidup mereka dikendalikan oleh kekuatan pihak luar atau lingkungan disebut dengan *ekternal locus of control*.

PT. Bintang Baru Sukses yang berlokasi di desa Lojikobong Kec Sumberjaya Kabupaten Majalengka. PT BBS adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang tekstil, PT BBS yang berjalan baru beberapa tahun ini memiliki karyawan di bagian produksi dengan jejang pendidikan yang berbeda, mulai dari tingkat

Sekolah Dasar sampai Sekolah Menengah Atas, dan juga dengan berbedanya tingkat pendidikan maka akan berbeda pula sifat, karakter dari karyawan tersebut, sehingga akan memungkinkan adanya pemahaman yang berbeda mengenai apa yang telah terjadi dan menimpa pada diri seorang karyawan. Sebagai contoh seorang dengan pendidikan SD mungkin akan memandang bahwa rotasi yang dilakukan oleh manajer kepada dirinya akan memberatkan pada diri seorang karyawan karena memang karyawan harus meningkatkan skill untuk melakukan pekerjaan. Akan tetapi berbeda dengan karyawan yang memiliki tingkat jejang pendidikan yang lebih tinggi, mungkin akan berpendapat dengan adanya rotasi maka akan memberikan suasana baru, pengalaman baru, dan skill yang baru juga. Untuk itu didalam penelitian ini cara pandang seseorang atau persepsi adalah hal yang sangat menarik untuk peneliti teliti maka yang akan dijadikan variable dependen dalam penelitian ini ialah persepsi, variabel yang dimaksud tersebut salah satunya adalah *locus of control* (LOC).

Kemudian juga dari hasil wawancara pada yang telah dilakukan penulis terhadap karyawan yang bekerja di bagian sewing di PT BBS yaitu pipit pitriani, yanti komalasi, Vina Wati, Ella Nurlela dan Sutimi pada tanggal 25-26 desember dengan pertanyaan apakah didalam pekerjaan yang anda lakukan ada sebuah tekanan? dan apa alasan saudara bahwa hal tersebut bisa dikategorikan sebagai tekanan bagi anda? dan hasil dari wawancara tersebut kebanyakan mereka menjelaskan keluhan-keluhan yang terjadi pada dirinya di dalam melakukan pekerjaan ialah mulai dari masalah waktu, rotasi yang berlebihan dan gaji. Waktu yang harus diselesaikan karyawan yang bekerja di PT BBS ini didalam per 1 jam

nya karyawan tersebut harus menyelesaikan 100 pcs, namun didalam kenyataannya mereka sering kali tidak bisa mencapainya, hal ini lah yang menjadi salah satu beban kerja.

Selain waktu, rotasi yang berlebihan yang dilakukan perusahaan juga memberikan sebuah tekanan kerja. alasan yang mereka jelaskan mengenai rotasi yang terjadi ialah, bahwa mereka harus melakukan menyesuaikan pekerjaan baru dan mereka menjelaskan bahwa tidak semua karyawan mau harus dipindah-pindahkan seperti itu, dan mereka adalah salah satu nya yang tidak setuju dengan adanya rotasi yang berlebihan.

Namun berbeda yang disampaikan oleh saudara Pipit Pitriani, yang memiliki jenjang pendidikan lebih tinggi, ia menyatakan bahwa dengan adanya rotasi ini akan memberikan suasana baru di dalam pekerjaan. Selain itu juga mereka mengeluhkan gaji mereka yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang mereka terima, namun mereka mereka masih tetap bekerja dengan alasan susah mencari pekerjaan di tempat lain karena factor pendidikan.

Dalam peraturan ketenagakerjaan pada UU nomor 03 tahun 2003 BAB VI tentang penempatan kerja pada pasal 31 yang berbunyi “Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri” dan pada pasal 32 disebutkan :

- (1) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi.

- (2) Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum.
- (3) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah.

Mengacu pada UU ketenagakerjaan PT Bintaang Baru Sukses ini masih belum sesuai karena didalam pelaksanaannya rotasi pekerjaan yang masih sering kali dilakukan dan didalam penempatannya terkadang tidak sesuai dengan keahlian, keterampilan bakat dan minat.

Kemudian yang berpotensi menjadi tekanan kerja adalah kesenjangan antara gaji yang di dapatkan dengan gaji yang diinginkan, karena gaji mereka belum memenuhi standar UMR. Padahal menurut UU nomor 03 2013 BAB X tentang pengupahan pada pasal 89 ayat 1 huruf a yaitu :

- (a) upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
- (b) upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Penelitian mengenai variable *locus of control* telah banyak di teliti sebelumnya, beberapa studi yang telah dilakukan diantaranya mengenai analisis dampak *locus of control* pada tekanan kerja, kepuasan kerja dan kinerja auditor oleh Wisanto 2012, selain itu peneliti yang dilakukan oleh Bima dalam

penelitiannya pada tahun 2010 yang memiliki persamaan dalam judul penelitiannya menunjukkan bahwa Auditor yang memiliki *internal locus of control* mempunyai tekanan kerja yang lebih rendah daripada Auditor yang memiliki *eksternal locus of control* tinggi.

Soraya Eka Ayudiaty pada tahun 2010 juga meneliti mengenai dampak locus of control terhadap kinerja dengan etika kerja islami sebagai variable moderating yang hasil penelitiannya berpengaruh signifikan dari variable *locus of control* terhadap kinerja pada Bank Jateng, dan hasilnya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel *locus of control* terhadap kinerja karyawan sehingga ketika semakin kuat *locus of control* maka akan semakin kuat kinerja karyawan. Kalbers dan Fogarty pada tahun 2005 melakukan penelitian pada para auditor. Auditor yang diteliti adalah para auditor yang secara terus-menerus melakukan pekerjaan yang pada akhirnya mengalami kelelahan (*burnout*) dan mengalami tekanan kerja. Dari penelitian ini ditemukan bahwa mereka yang memiliki *internal locus of control* akan lebih sedikit merasakan tekanan kerja, tetapi mereka yang memiliki *eksternal locus of control* dinyatakan lebih merasakan tekanan kerja dan membuatnya tertekan.

Dari berbagai jawaban yang telah dijelaskan oleh beberapa karyawan yang bekerja di PT BBS dan juga penelitian-penelitian terdahulu tersebut maka peneliti melihat adanya sebuah pandangan atau persepsi dari beberapa karyawan terutama di dalam menyikapi tekanan-tekanan yang terjadi pada dirinya. Maka peneliti tertarik untuk meneliti berkenaan dengan

“PENGARUH LOCUS OF CONTROL TERHADAP TEKANAN KERJA PADA KARYAWAN PT BINTANG BARU SUKSES”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya maka masalah yang dapat diidentifikasi dari penelitian ini adalah :

1. Karyawan memandang tekanan kerja sebagai suatu hal yang di sebabkan oleh dirinya
2. Dengan memandang tekanan kerja disebabkan oleh dirinya maka karyawan akan menyelesaikan masalah nya dengan baik
3. Karyawan yang memandang tekanan kerja sebaai suatu hal yang disebkan oleh lingkungan sekitar dirinya.
4. Menilai *locus of control* menjadi sangat dibutuhkan ketika berbagai tekanan kerja muncul karena ketika tingkat *internal locus of control* lebih rendah dengan *ekternal locus of control* maka tingkat untuk menyelesaikan masalah tersebut akan sangat sulit.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi maka dapat diidentifikasi rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh *locus of control* melalui *persepsi internal* terhadap *tekanan kerja* di PT Bintang Baru Sukses
2. Apakah terdapat pengaruh *locus of control* melalui *persepsi eksternal* terhadap *tekanan kerja* di PT Bintang Baru Sukses

3. Seberapa besar pengaruh variabel antara *internal locus of control* atau *eksternal locus of control* akan mempengaruhi tekanan kerja yang dirasakan karyawan di PT Bintang Baru Sukses.

D. Tujuan

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *internal locus of control* terhadap tekanan kerja di PT Bintang Baru Sukses
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *eksternal locus of control* terhadap tekanan kerja di PT Bintang Baru Sukses
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara *internal locus of control* dan *eksternal locus of control* dalam menghadapi tekanan kerja yang dirasakan karyawan di PT Bintang Baru Sukses

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan praktis

Didalam penelitian ini peneliti dapat memberikan suatu ilmu bagi sebuah perusahaan khususnya manajemen perusahaan agar lebih memberikan perhatian kepada pegawai dalam menempatkan dirinya sebagai control dalam menghadapi berbagai tekanan dalam pekerjaan

2. Kegunaan teoritis

- a. Bagi penulis : semoga hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada diri penulis sebagai ilmu dalam manajemen terutama dalam masalah locus of control dan tekanan kerja
- b. Bagi peneliti lain : Dapat digunakan sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan penelitian ini.

- c. Bagi pembaca : hasil penelitian ini bisa dijadikan informasi dan wawasan tambahan tentang *locus of control*

F. Kerangka pemikiran

Organisasi merupakan kumpulan orang yang memiliki kepentingan yang berbeda, organisasi berusaha untuk mewujudkan kepentingan bersama dengan memanfaatkan sumber daya manusia. Berhasil atau tidaknya sumber daya manusia untuk organisasi, dapat terlihat dari bagaimana sumber daya manusia itu percaya bahwa dia mengendalikan sebuah peristiwa yang terjadi dalam dirinya atau dalam bahasa manajemennya ialah *locus of control*.

Locus of control didefinisikan sebagai cerminan dari sebuah kecenderungan seorang individu untuk percaya bahwa dia mengendalikan peristiwa yang terjadi dalam hidupnya (internal) atau kendali atas peristiwa yang terjadi dalam hidupnya itu berasal dari hal lain, misalnya kuasa orang lain (eksternal).

Berdasarkan konsep, *locus of control* dibagi menjadi 2 yaitu *internal locus of control* dan *eksternal locus of control*, Reiss dan Mitra (1998) membagi *Locus of Control* menjadi 2 yaitu *internal Locus of Control* adalah cara pandang bahwa segala hasil yang didapat baik atau buruk adalah karena tindakan kapasitas dan faktor-faktor dalam diri mereka sendiri. *Eksternal Locus of Control* adalah cara pandang dimana segala hasil yang didapat baik atau buruk berada diluar kontrol diri mereka tetapi karena faktor luar seperti keberuntungan, kesempatan, dan takdir individu yang termasuk dalam kategori ini meletakkan tanggung jawab diluar kendalinya.

Teori atribusi membahas mengenai faktor-faktor yang mengakibatkan suatu hal terjadi, apakah hal tersebut terjadi karena faktor internal atau eksternal. Teori atribusi menurut Robbins adalah usaha ketika individu-individu mengamati perilaku untuk menentukan apakah hal ini disebabkan secara internal atau eksternal. Teori ini menjelaskan tentang sebab-sebab perilaku manusia Pada penelitian yang dilakukan ini akan dikaji mengenai locus of control, apakah factor tersebut dapat berpengaruh terhadap tekanan kerja.

Keterkaitan antara teori atribusi dengan penelitian ini adalah sama-sama mengamati apakah tekanan kerja, kepuasan kerja dan kinerja lebih banyak dipengaruhi oleh faktor eksternal atau internal. Dari faktor eksternal dan internal tersebut dilihat mana yang lebih dominan dalam mempengaruhi ketiga variabel tersebut.

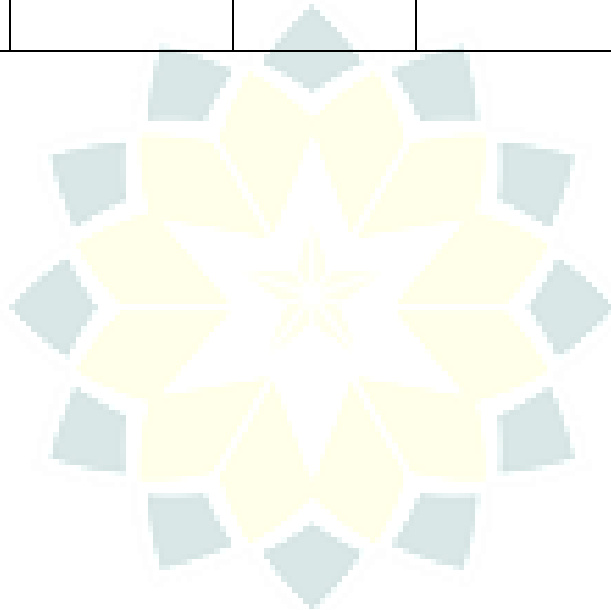
G. Penelitian terdahulu

1.1 Penelitian terdahulu

Judul Penelitian	Peneliti (Tahun)/ Objek Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil/Ket	Analisis perbandingan	
				Persamaan	Perbedaan
Dampak <i>locus of control</i> pada tekanan kerja, kepuasan kerja dan kinerja studi pada <i>akuntan public</i> di Semarang	Rizky Aulia Kusuma Wisanto (2012) Kantor akuntan public di Semarang	- Locus of control - Tekanan kerja - Kepuasan kerja - Kinerja	Terdapat pengaruh locus of control terhadap tekanan kerja kepuasan kerja dan kinerja	Adanya variabel locus of control sebagai variabel (X) yang berpengaruh terhadap tekanan kerja (Y)	Lokasi dan objek yang di gunakan dan tidak adanya variaabel kepuasan kerja dan kinerja

Analisis pengaruh <i>locus of control</i> terhadap kinerja dengan etika islam sebagai <i>variable moderating</i>	Soraya Eka Ayudiati (2010) Karyawan tetap Bank Jateng	- locus of control - Kinerja karyawan - Etika kerja islam)	Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel locus of control (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)	Terdapat variabel locus of control	Lokasi penelitian, variabel (Y) menggunakan kinerja dan memiliki variabel moderating
Dampak <i>locus of control</i> terhadap tekanan kerja, kepuasan kerja dan kinerja para akuntan di Taiwan	Chen dan Silverthorne (2008) Akuntan di Taiwan	-locus of control -tekanan kerja Kepuasan kerja Kinerja	Memiliki pengaruh positif bahwa Locus of control secara positif berdampak pada tekanan kerja, kepuasan kerja dan kinerja para akuntan	Memiliki variabel locus of control sebagai variabel (X) dan didalam variabel (y) terdapat tekanan kerja	Lokasi penelitian dan objeknya, didalam variabel (Y) terdapat variabel lain yaitu ada kepuasan kerja dan kinerja
<i>locus of control</i> sebagai anteseden hubungan kinerja pegawai dan penerimaan perilaku disfungsi audit	Kartika (2007) auditor di Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta	-locus of control -kinerja pegawai -perilaku disfungsi	locus of control eksternal berhubungan negatif terhadap kinerja pegawai, sedangkan locus of control internal memiliki hubungan positif terhadap kinerja	Terdapat variabel locus of control	Lokasi dan objek, didalam variabel (Y) terdapat variabel kinerja dan penerimaan perilaku disfungsi
pengaruh locus of control	Patten 2005 perusahaan manufaktur di	-locus of control -Kinerja	Hasil dari penelitiannya	Terdapat variabel locus of control	Lokasi penelitian dan objek,

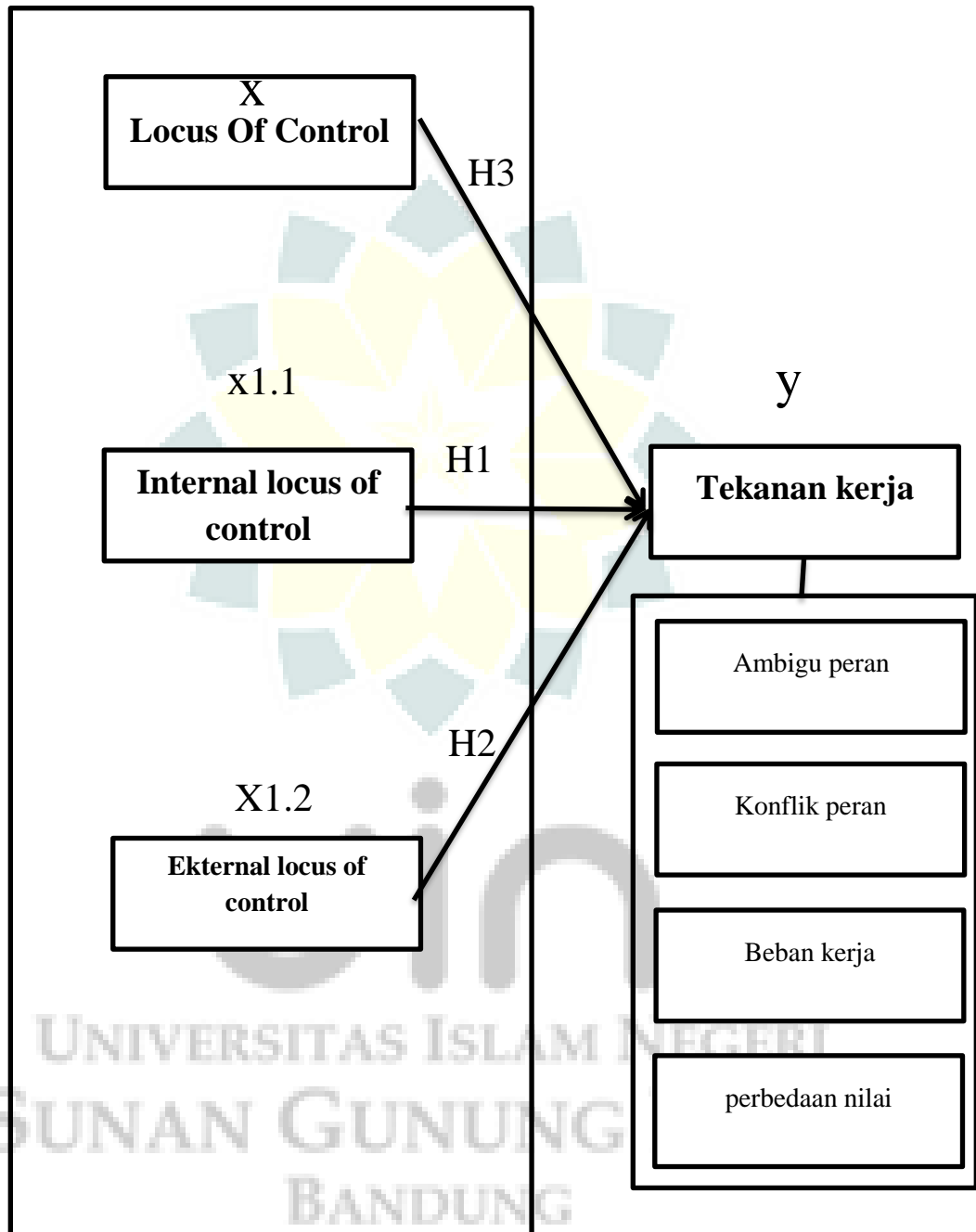
terhadap kinerja dan kepuasan kerja para auditor di -perusahaan manufaktur di Amerika Serikat	Amerika Serikat	-kepuasan kerja	menyatakan bahwa locus of control adalah prediktor signifikan kinerja.		terdapat variable kinerja dan kepuasan kerja di dalam variable (Y)
---	-----------------	-----------------	--	--	--



uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

H. Skema Skemikiran



Sumber : Dibuat oleh peneliti

I. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 1

H₀ : Tidak terdapat pengaruh *Internal locus of control* terhadap tekanan kerja yang dirasakan karyawan

H_a : Terdapat pengaruh *Internal locus of control* terhadap tekanan kerja yang dirasakan karyawan

Hipotesis II

H₀ : Tidak terdapat pengaruh *Eksternal locus of control* terhadap tekanan kerja yang dirasakan karyawan

H_a : Terdapat pengaruh *Eksternal locus of control* terhadap tekanan kerja yang dirasakan karyawan

Hipotesis III

H₀ : Tidak terdapat pengaruh *locus of control* terhadap tekanan kerja yang dirasakan karyawan

H_a : Terdapat pengaruh *locus of control* terhadap tekanan kerja yang dirasakan karyawan