

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dewasa ini perkembangan teknologi cukup memberikan dampak terhadap pola ekonomi yang berkembang di masyarakat. Para pelaku ekonomi khususnya pengusaha harus bisa mengikuti perubahan zaman agar bisa bertahan di tengah situasi yang ada. Tidak menutup kemungkinan bahwa usia perusahaan tidak akan berlangsung lama jika perusahaan tersebut tidak melakukan sebuah perubahan. Perubahan tersebut tidak hanya dilakukan pada perusahaan swasta saja, namun perusahaan milik pemerintah atau BUMN (Badan Usaha Milik Negara) juga perlu melakukan suatu perubahan, bukan hanya demi menghadapi persaingan pada lingkup nasional, tetapi juga pada lingkup yang lebih luas yaitu persaingan global.

Berdasarkan data yang didapat menunjukkan bahwa perekonomian Indonesia pada tahun 2017 tumbuh pada tingkat 5,07%. Angka tersebut memang lebih rendah dari target yang dipasang pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN), yakni 5,2%. Namun demikian, angka ini merupakan yang tertinggi sejak tahun 2014, dimana pertumbuhan ekonomi Indonesia pada tahun 2014 sebesar 5,01%, pada tahun 2015 sebesar 4,88%, dan pada tahun 2016 sebesar 5,03%. Nilai tukar USD yang sedikit mengalami perbaikan dari Rp.13.436,00 di tahun 2016 menjadi Rp.13.300,00 di tahun 2017, dan kenaikan tingkat inflasi Indeks Harga

Konsumen yang naik dari 3% di tahun 2016 menjadi 4% di tahun 2017. Pencapaian ini menunjukkan perekonomian Indonesia melanjutkan momentum perbaikan yang telah dibangun dalam dua tahun terakhir, dan membawa optimisme bahwa ekonomi Indonesia ke depan bisa tumbuh lebih tinggi.

Pertumbuhan ini didorong oleh pertumbuhan industri pengolahan, stabilitas pertumbuhan konsumsi dalam negeri, serta peningkatan investasi dan ekspor. Perbaikan kondisi perekonomian global, khususnya negara maju mitra dagang utama, ikut mendorong peningkatan aktivitas perdagangan Indonesia. Kebijakan-kebijakan pengelolaan ekonomi dan fiskal membantu menciptakan inflasi yang terkendali serta mampu memberikan dorongan pada peningkatan iklim investasi di Indonesia dan kepercayaan global terhadap perekonomian Indonesia. Fundamental ekonomi nasional yang kuat pada akhirnya meningkatkan kinerja bisnis di sektor dunia usaha tidak terkecuali pada sektor teknologi informasi dan telekomunikasi.

Dalam hal ini, perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yaitu PT. INTI terus melakukan perubahan dan strategi bisnis yang baru demi mempertahankan kondisi yang ada dan juga demi keberlangsungan perusahaan. Dimana salah satu strategi yang dilakukan oleh PT. INTI yaitu melakukan pengembangan bisnis baru dan pengembangan sumber daya manusia. Didalam organisasi atau perusahaan sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang memiliki peran penting didalam pencapaian

tujuan organisasi. Bahkan suatu perusahaan atau organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang memiliki integritas yang tinggi, profesional, disiplin dan bertanggung jawab terhadap perusahaan. Selain itu perusahaan juga perlu memiliki sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan kualitas yang tinggi. Kemampuan seorang individu, dapat tercermin dari kinerja atau prestasi kerja yang ditunjukkan oleh individu tersebut. Kinerja adalah pencapaian hasil kerja pegawai dalam periode waktu tertentu untuk mencapai tujuan organisasi (Ivancevich, 2010).

Menurut Chasanah (2008), faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi. Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja seorang individu tidak terlepas dari hal-hal yang berkaitan dengan sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja atau yang disebut dengan *self concept*. *Self concept* (Konsep Diri) merupakan cara pandang dan sikap seseorang terhadap dirinya sendiri. Konsep diri sangat erat hubungannya dengan dimensi fisik, karakter individu dan motivasi diri. Dimana yang termasuk kedalam *self concept* diantaranya yaitu self esteem, self efficacy dan locus of control. *Self esteem* adalah hasil penilaian individu terhadap dirinya sendiri yang ditunjukkan melalui perilaku (Coopersmith, 1967). *Self Esteem* berkaitan dengan keyakinan terhadap nilai-nilai yang dianut oleh karyawan secara individu sebagai anggota organisasi. Individu yang memiliki keyakinan terhadap nilai diri sendiri yang tinggi cenderung memandang diri mereka

sendiri sebagai orang yang penting, berharga, berpengaruh dan berarti dalam konteks organisasi (Cecillia Engko, 2006). Dari definisi tersebut, dapat diartikan bahwa individu dengan *self esteem* yang tinggi, akan menunjukkan kinerja yang lebih baik dan individu tersebut akan memposisikan dirinya sebagai orang yang memiliki peran penting dalam hal pencapaian tujuan organisasi. Begitu sebaliknya, individu dengan *self esteem* yang rendah, akan lebih mengurangi usahanya dalam bekerja, karena ia merasa bahwa ia tidak memiliki peran dalam organisasi. Individu yang memiliki *self esteem* yang tinggi akan merasa dituntut untuk menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka (Donald et, al, 2004).

Sedangkan *self efficacy* adalah sebuah keyakinan tentang probabilitas bahwa seseorang dapat melaksanakan tugas dengan sukses. *Self efficacy* adalah persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu (Bandura, 2002). *Self efficacy* berhubungan dengan keyakinan diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan. *Self efficacy* adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang dipersyaratkan. Jadi, dalam hal ini orang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi, ia akan meyakini bahwa ia mampu mencapai hasil kerja yang baik karena kemampuan yang dimiliki olehnya baik itu dalam mengerjakan tugas yang sulit ataupun tidak, dan begitupun sebaliknya orang dengan *self efficacy* yang rendah ia akan cenderung

mengurangi usahanya dalam hal pekerjaan karena ia sendiri tidak yakin dengan kemampuan yang ia miliki. *Self efficacy* mendorong seseorang lebih bersemangat mencapai hasil yang optimal dalam peningkatan kinerjanya. Teori lain menyatakan bahwa *self efficacy* mempengaruhi seseorang dalam hal pilihan, tujuan, reaksi emosional, usaha mengatasi masalah dan ketekunan.

Perilaku organisasi yang terakhir yaitu *locus of control*, menurut Rotter (1966) dalam Allen (2003), menyatakan bahwa locus of control adalah tingkat sejauh mana seseorang mengharapkan bahwa penguatan atau hasil dari perilaku mereka tergantung pada penilaian mereka sendiri atau karakteristik pribadi. Terdapat dua jenis locus of control yaitu internal locus of control dan external locus of control. Dalam hal ini, orang-orang yang memiliki *internal locus of control* yang tinggi, akan meyakini bahwa setiap pekerjaan yang ia lakukan akan menghasilkan kinerja yang baik karena ia merasa bahwa dirinya sendiri yang menentukan keberhasilan prestasi kerjanya tersebut. Juga dengan orang yang *external locus of control* nya tinggi, ia akan meyakini bahwa kinerja atau prestasi kerja yang di dapatkan semata-mata ditentukan dari luar dirinya, bahkan hanya karna kebetulan.

Dari ketiga aspek perilaku organisasi tersebut, dapat dikatakan bahwa kinerja individu dapat tercermin dari sikap dan perilaku yang ditunjukkan oleh individu didalam organisasi. Penelitian ini mencoba untuk memperluas pemahaman mengenai pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* terhadap kinerja pada karyawan PT. INTI. Untuk bisa

menjalankan strategi-strategi bisnis dengan baik, maka PT. INTI membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi.

Berdasarkan hasil observasi berupa wawancara dan pembagian angket atau mini kuesioner yang peneliti lakukan pada tanggal 28 November 2018, dengan delapan orang karyawan PT. INTI yang menjadi responden. Berdasarkan data yang didapatkan dari hasil wawancara menunjukkan bahwa, pada tahun 2015 nilai kinerja karyawan PT. INTI sebesar 86,48%, yang artinya nilai kinerja karyawan tersebut cukup tinggi sehingga mencerminkan kinerja karyawan PT. INTI memiliki kinerja yang baik. Sedangkan untuk tahun 2016 terjadi penurunan nilai kinerja karyawan PT. INTI yaitu sebesar 72,69%, dan untuk tahun 2017 kinerja karyawan mengalami peningkatan dengan nilai kinerja sebesar 82,8%. (Sumber: Kepala Urusan Manajemen Kinerja dan Kompetensi, Data Nilai Kinerja tahun 2015-2017)

Menurut Kaur Manajemen Kinerja dan Kompetensi, penurunan kinerja karyawan pada tahun 2016, salah satunya disebabkan oleh penurunan kinerja yang dialami karyawan yang akan menghadapi masa pensiun. Karyawan tersebut menganggap bahwa mereka sudah tidak memiliki motivasi lagi untuk meningkatkan kinerja, karena alasan akan menghadapi masa pensiun, dalam hal ini karyawan tersebut memasuki usia yang sudah tidak produktif lagi, dan menurutnya ia sudah tidak memiliki peran dan pengaruh yang penting lagi didalam organisasi. Berikut ini merupakan data hasil mini kuesioner pada karyawan PT. INTI.

Tabel 1.1
Data Mini Kuesioner

No	Keterangan	Ya	Tidak
1	Saya merasa bahwa diri saya cukup berharga setidaknya-tidaknya sama dengan orang lain	8	
2	Saya rasa banyak hal-hal yang baik dalam diri saya	8	
3	Saya rasa saya mampu mengerjakan sesuatu seperti apa yang dilakukan orang lain	8	
4	Saya bertanggung jawab atas semua yang terjadi dalam hidup saya	8	
5	Orang lain menghormati saya karena saya selalu berusaha bersikap baik terhadap semua orang	8	
6	Berhasil atau tidaknya saya mengerjakan sesuatu, sebagian besar tergantung dari kemampuan saya	8	
7	Keputusan yang akan saya ambil adalah tanggung jawab saya sepenuhnya	8	
8	Saya merasa tidak yakin ketika akan melakukan sesuatu sebelum menanyakan pendapat dari orang lain	7	1
9	Setiap usaha yang saya lakukan akan dapat berhasil karena ada campur tangan dari orang lain	7	1
10	Kehidupan yang saya jalani dikedalikan oleh orang lain yang berada di sekitar	8	
11	Saya merasa dapat menyelesaikan tugas-tugas dalam bekerja	8	
12	Saya merasa sudah berpengalaman dalam pekerjaan saya	6	2
13	Saya merasa tidak pernah mengalami masalah ketika bekerja		8
14	Menurut saya, tidak ada hambatan bekerja yang saya alami di perusahaan ini	2	6
15	Dalam melaksanakan tugas, saya jarang melakukan kesalahan	6	2
16	Saya memiliki keterampilan teknis untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya	8	

Pada data tabel mini kuesioner diatas, menunjukkan bahwa delapan orang responden atau karyawan PT. INTI memberikan pernyataan positif mengenai beberapa pernyataan yang diajukan, salah satunya karyawan PT. INTI yang menyatakan, mereka merasa bahwa diri mereka cukup berharga didalam organisasi, selain itu mereka juga menyatakan bahwa mereka mampu mengerjakan tugas yang dibebankan kepada mereka, yang artinya karyawan PT. INTI tersebut memiliki *Self Esteem* yang tinggi. Dari data delapan responden tersebut dimana terbagi kedalam dua kelompok usia kerja yaitu usia antara 27-31 tahun yang terdiri dari 4 responden dan usia 47-53 tahun yang terdiri dari 4 orang responden.

Pada kelompok usia antara 27-31 tahun, didapatkan hasil bahwa dari ke empat responden memberikan pernyataan bahwa karyawan tersebut dapat menyelesaikan tugas-tugas dalam bekerja, dan karyawan tersebut juga jarang melakukan kesalahan dalam bekerja. Walaupun demikian, didalam melakukan pekerjaan, selalu ada hambatan dan masalah yang harus dihadapi oleh karyawan tersebut. Dimana yang menjadi salah satu faktor penghambat yaitu, kurangnya pengalaman yang cukup didalam pekerjaan yang mereka lakukan. Sehingga hal tersebut dapat menimbulkan masalah didalam melakukan pekerjaan.

Sedangkan untuk karyawan yang berada pada kelompok usia antara 47-53 tahun atau karyawan yang sudah lama bekerja dan akan memasuki masa pensiun, dimana hasil yang didapat menunjukkan bahwa, mereka mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, namun karena terdapat

faktor penghambat dan suatu masalah ketika melakukan pekerjaan, hal tersebut dapat memberikan dampak yang negatif terhadap kinerja karyawan pada usia ini, dan salah satunya yaitu menurunkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Selain itu, dua dari empat orang memberikan pernyataan bahwa ia pernah melakukan kesalahan dalam pekerjaannya, yang artinya hal tersebut menimbulkan terjadinya penurunan kinerja pada karyawan tersebut.

Selain permasalahan mengenai kinerja karyawan yang dihadapi oleh PT. INTI, menurut Kaur Manajemen Kinerja dan Kompetensi, terdapat suatu persoalan yang cukup sulit untuk dipecahkan, yaitu membangun suatu kepercayaan diri yang tinggi untuk setiap karyawannya. Dalam hal ini, karyawan PT. INTI masih memiliki kepercayaan diri yang rendah terutama dalam hal pengambilan keputusan, karena hal tersebut menjadi salah satu tugas atau pekerjaan yang harus dilakukan oleh karyawan. Sebagai anggota organisasi, setiap karyawan memiliki hak dan kewajiban untuk terlibat dalam organisasi tersebut, demi tercapainya kesepakatan bersama dan demi mencapai tujuan organisasi. Dalam hal ini, setiap karyawan memiliki peran yang penting dalam perusahaan salah satunya dalam hal pengambilan keputusan, ketidakpercayaan diri tersebut muncul dari sikap dan perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan.

Walaupun demikian, perusahaan terus melakukan transformasi terhadap sumber daya manusia nya. Transformasi Sumber Daya Manusia dilakukan untuk meningkatkan produktivitas karyawan melalui penguatan

kompetensi yang meliputi penguatan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja, serta pembangunan budaya perusahaan dan kesadaran akan manfaat dan risiko bisnis. Produktivitas karyawan juga akan terus ditingkatkan melalui program-program peningkatan kompetensi SDM, peningkatan kualitas proses dan sistem kerja, pemberdayaan teknologi informasi dalam proses bisnis, serta peningkatan penyebaran pengetahuan melalui sistem *knowledge management* yang semakin ditingkatkan kualitasnya.

Perusahaan PT. INTI terus melakukan pembinaan dan pemeliharaan terhadap sumber daya manusianya demi meningkatkan kinerja karyawan, dan salah satunya yaitu peningkatan melalui keterampilan dan sikap kerja karyawan. Dengan demikian, hal tersebut menunjukkan bahwa sikap kerja atau dengan kata lain perilaku organisasi yang ditunjukkan oleh karyawan memiliki peran penting dalam hal peningkatan kinerja karyawan di PT. INTI. Jika dilihat dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Judge dan Bono (2001), menemukan adanya hubungan positif antara self efficacy dan kinerja individual. Kepercayaan terhadap kemampuan diri dan keyakinan terhadap keberhasilan yang selalu dicapai akan membuat seseorang bekerja lebih giat dan selalu menghasilkan yang terbaik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *self efficacy* dapat meningkatkan kinerja individual.

Begitu pula pada penelitian sebelumnya dalam Cecilia Engko (2006), bahwa *self esteem* dan *self efficacy* mempunyai pengaruh terhadap kinerja, dan pada penelitian Gibson (2000), bahwa *Locus of Control* juga

mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Dari penelitian tersebut diatas, didapat hasil bahwa *self esteem*, *self efficacy* dan *locus of control* memiliki pengaruh terhadap kinerja, maka dari itu peneliti tertarik untuk menguji kembali teori tersebut pada karyawan PT.INTI. Untuk itu peneliti tertarik untuk mengambil sebuah judul “**Pengaruh *Self Esteem Self Efficacy* dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung)**”.

B. Identifikasi Masalah

Jika peneliti melihat latar belakang penelitian diatas, maka permasalahan yang mengacu pada penelitian ini yaitu:

1. Terjadinya penurunan kinerja karyawan PT. INTI terutama pada karyawan yang akan menghadapi masa pensiun, dimana karyawan tersebut sudah tidak memiliki motivasi untuk meningkatkan kinerja dan menganggap bahwa mereka sudah tidak memiliki peran yang penting bagi organisasi.
2. Kurangnya pengalaman didalam pekerjaan terutama pada karyawan aktif, sehingga hal tersebut menjadi salah satu penghambat dalam melakukan pekerjaan.
3. Rendahnya kepercayaan diri yang dimiliki oleh karyawan, sehingga membuat karyawan ragu untuk terlibat didalam organisasi, salah satunya yaitu dalam hal pengambilan keputusan, walaupun demikian karyawan tersebut memiliki peran yang penting didalam organisasi.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian diatas, maka penulis merumuskan masalah penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh *self esteem* terhadap kinerja karyawan di PT. INTI?
2. Apakah terdapat pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan di PT.INTI?
3. Apakah terdapat pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan di PT.INTI?
4. Seberapa besar pengaruh *self esteem*, *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan di PT. INTI?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas yang akan penulis kaji dalam penelitian ini, maka tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *self esteem* terhadap kinerja karyawan di PT. INTI.
2. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan PT.INTI.
3. Untuk mengetahui pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan PT.INTI.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *self esteem*, *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan di PT. INTI.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini dapat memberikan bukti empiris mengenai pengaruh *self esteem*, *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan dalam mencapai efektivitas organisasi.
- b. Penelitian ini dapat menjadi dasar referensi bagi peneliti lain, yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai masalah sikap atau perilaku karyawan berupa *self esteem*, *self efficacy* dan *locus of control* dalam hubungannya dengan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat memberikan masukan yang berarti terhadap instansi, lembaga, organisasi, terutama pada perusahaan PT. INTI dan juga dapat menjadi masukan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui *self esteem*, *self efficacy* dan *locus of control* karyawan.

F. Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia merupakan aset vital organisasi karena perannya dalam implementasi strategi sangat penting yaitu sebagai subjek pelaksana dari strategi organisasi. Sumber daya manusia ini adalah orang-orang yang ada di dalam organisasi yang berkaitan langsung dengan pekerjaannya di dalam organisasi. Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance).

1. Pengaruh Self Esteem terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mencapai tujuan organisasi, maka perusahaan perlu memiliki karyawan dengan kualitas atau kinerja yang tinggi. Ivancevich (2010), mengatakan kinerja adalah pencapaian hasil kerja pegawai dalam periode waktu tertentu untuk mencapai tujuan organisasi. Demi pencapaian tujuan organisasi tersebut, maka dari itu organisasi harus terus melakukan pengembangan dan pemeliharaan terhadap sumber daya manusianya, salah satunya dalam hal peningkatan kinerja karyawan. Dimana yang menjadi indikator dalam kinerja karyawan diantaranya yaitu, efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin dan inisiatif.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu, self esteem, menurut Coopersmith (1967), self esteem adalah hasil penilaian individu terhadap dirinya sendiri yang ditunjukkan melalui perilaku. Menurut Coopersmith (dalam Pervin dan John, 2001) individu dengan Self esteem yang tinggi lebih asertif atau tegas, mandiri dan kreatif. Individu tersebut juga kurang menerima definisi sosial mengenai realita kecuali mereka menyampaikan dengan pengamatan mereka sendiri, dimana lebih fleksibel dan imajinatif, dan mampu untuk menemukan solusi orisinal terhadap suatu masalah.

Individu dengan self esteem yang tinggi, lebih puas dengan karakter dan kemampuan yang dimilikinya. Adanya penerimaan dan penghargaan diri yang positif memberikan rasa aman dalam

menyesuaikan diri terhadap lingkungan sosial. Individu dengan self esteem yang tinggi lebih bahagia dan lebih efektif dalam menghadapi tuntutan lingkungan dari pada individu dengan self esteem rendah. Selain itu, mereka juga dapat menyesuaikan diri dengan situasi, dan lebih menunjukkan bahwa mereka dapat mencapai keberhasilan. Berdasarkan pernyataan tersebut, menunjukkan bahwa individu dengan self esteem yang tinggi akan menunjukkan kinerja yang lebih baik, karena individu tersebut memiliki penilaian yang positif terhadap dirinya dan yakin dengan kemampuan yang ia miliki.

2. Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mencapai tujuan organisasi, maka perusahaan perlu memiliki karyawan dengan kualitas atau kinerja yang tinggi. Ivancevich (2010), mengatakan kinerja adalah pencapaian hasil kerja pegawai dalam periode waktu tertentu untuk mencapai tujuan organisasi. Demi pencapaian tujuan organisasi tersebut, maka dari itu organisasi harus terus melakukan pengembangan dan pemeliharaan terhadap sumber daya manusianya, salah satunya dalam hal peningkatan kinerja karyawan. Dimana yang menjadi indikator dalam kinerja karyawan diantaranya yaitu, efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin dan inisiatif.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu self efficacy. Menurut Bandura (2001), self efficacy merupakan keyakinan manusia pada kemampuan mereka untuk melatih sejumlah

ukuran pengendalian terhadap fungsi diri mereka dan kejadian-kejadian di lingkungannya, dan ia juga yakin bahwa self efficacy adalah fondasi keagenan manusia. Bandura (1994) mengungkapkan bahwa didalam mengerjakan suatu tugas, individu dengan self efficacy yang tinggi akan cenderung memilih terlibat langsung. Mereka juga cenderung mengerjakan tugas tertentu, sekalipun tugas tersebut adalah tugas yang sulit. Mereka tidak memandang tugas sebagai suatu ancaman yang harus mereka hindari.

Selain itu, mereka mengembangkan minat instrinsik dan ketertarikan yang mendalam terhadap suatu aktivitas, mengembangkan tujuan, dan berkomitmen dalam mencapai tujuan tersebut. Mereka juga meningkatkan usaha mereka dalam mencegah kegagalan yang mungkin timbul. Mereka yang gagal dalam melaksanakan sesuatu, biasanya cepat mendapatkan kembali self efficacy mereka setelah mengalami kegagalan tersebut. Berbeda halnya dengan individu yang memiliki self efficacy yang rendah atau individu yang ragu akan kemampuan mereka. Individu tersebut akan menjauhi tugas-tugas yang sulit karena tugas tersebut dipandang sebagai ancaman bagi mereka. Individu yang seperti ini memiliki aspirasi yang rendah serta komitmen yang rendah dalam mencapai tujuan yang mereka pilih atau mereka tetapkan.

Dari pernyataan diatas menunjukkan bahwa individu dengan self efficacy yang tinggi lebih mungkin untuk memiliki kinerja yang tinggi pula, karena inidividu tersebut lebih memiliki rasa kepercayaan

diri yang tinggi dalam mengerjakan suatu tugas, terutama pada tugas-tugas yang sulit dan mereka juga percaya bahwa mereka mampu mencapai tujuan yang telah mereka tetapkan.

3. Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mencapai tujuan organisasi, maka perusahaan perlu memiliki karyawan dengan kualitas atau kinerja yang tinggi. Ivancevich (2010), mengatakan kinerja adalah pencapaian hasil kerja pegawai dalam periode waktu tertentu untuk mencapai tujuan organisasi. Demi pencapaian tujuan organisasi tersebut, maka dari itu organisasi harus terus melakukan pengembangan dan pemeliharaan terhadap sumber daya manusianya, salah satunya dalam hal peningkatan kinerja karyawan. Dimana yang menjadi indikator dalam kinerja karyawan diantaranya yaitu, efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin dan inisiatif.

Locus Of Control merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dimana menurut Rotter (1966) dalam Allen (2003), menyatakan bahwa locus of control adalah Tingkat sejauh mana seseorang mengharapkan bahwa penguatan atau hasil dari perilaku mereka tergantung pada penilaian mereka sendiri atau karakteristik pribadi. Dalam locus of control dibagi menjadi dua kategori yaitu locus of control internal dan locus of control eksternal. Rotter (1990) menyatakan bahwa internal-eksternal locus of control mengacu pada sejauh mana seseorang mengharapkan bahwa penguatan

atau hasil dan perilaku mereka tergantung pada penilaian mereka sendiri atau karakteristik pribadi, sebaliknya sejauh mana seseorang mengharapkan bahwa penguatan atau hasil merupakan fungsi dan kesempatan, keberuntungan, atau nasib, adalah berada di bawah kendali kekuatan orang lain.

Individu yang memiliki internal locus of control ia memandang bahwa suatu keberhasilan itu ditentukan oleh faktor yang ada didalam dirinya sendiri, seperti kemampuan yang mereka miliki, serta seberapa besar usaha yang telah dilakukan untuk mencapai hasil kerja yang baik. Jadi individu dengan internal locus of control merupakan individu yang memiliki sifat pekerja keras dan meyakini bahwa suatu keberhasilan akan dicapai apabila ia berusaha dengan sungguh-sungguh. Lain halnya dengan individu yang memiliki external locus of control, dimana individu tersebut lebih meyakini bahwa suatu keberhasilan akan didapatkan karena faktor luar lah yang menentukan atau hanya karena suatu keberuntungan. Individu dengan external locus of control kurang melakukan usaha didalam melakukan suatu pekerjaan, dan lebih mudah menyerah ketika menghadapi suatu kesulitan.

G. Penelitian Terdahulu

Tabel 1.2
Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul Penelitian	Analisis Perbandingan		Hasil
		Persamaan	Perbedaan	
Muhamad Malid Hilmawan (2016)	Pengaruh <i>Locus Of Control</i> Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Pemoderasi Etika Kerja Islam di BMT Beringharjo	Persamaan penelitian terletak pada variabel x dan y, yaitu <i>locus of control</i> (X) dan kinerja karyawan (Y)	Perbedaan penelitian terletak pada variabel moderasi yaitu Etika Kerja Islam	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Locus Of Control</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Beringharjo 2. <i>Locus Of Control</i> dan etika kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Beringharjo 3. <i>Locus Of Control</i> yang dimoderasi dengan etika kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Beringharjo.
Amin Priyatna	Pengaruh <i>Locos Of</i>	Persamaan penelitian ini	Perbedaan pada	1. <i>Locus Of Control</i>

Peneliti	Judul Penelitian	Analisis Perbandingan		Hasil
		Persamaan	Perbedaan	
Dewi (2017)	<i>Control</i> dan sikap rekan kerja terhadap kinerja auditor dengan etika kerja islam sebagai variabel moderating (studi empiris pada kantor akuntansi publik di solo dan yogyakarta)	terletak pada variabel x1 dan y, yaitu <i>locus of control</i> (x1) dan kinerja auditor (y)	penelitian ini terletak pada variabel x2 dan variabel moderasi, yaitu sikap rekan kerja (x2) dan etika kerja islam (variabel moderasi)	<p>berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor</p> <p>2. Sikap rekan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor</p> <p>3. Etika kerja Islam dapat memoderasi hubungan antara locus of control dengan kinerja auditor</p> <p>4. Etika kerja Islam tidak memoderasi hubungan antara sikap rekan kerja dengan kinerja auditor</p>
Stevani Sebayang, Dan Jafar Sembiring, (2017)	Pengaruh <i>Self Esteem</i> dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di Pt. Finnet Indonesia	Persamaan pada penelitian ini yaitu terletak pada variabel x1 dan x2 yaitu <i>self esteem</i> dan <i>self efficacy</i> , dan pada variabel y yaitu kinerja karyawan	Perbedaan pada penelitian ini yaitu dimana pada penelitian ini hanya menggunakan dua variabel x dan tidak menggunakan variabel <i>locus of control</i>	<p>1. <i>Self Esteem</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Finnet Indonesia</p> <p>2. <i>Self efficacy</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Finnet Indonesia.</p> <p>3. <i>Self esteem</i> dan <i>self efficacy</i> berpengaruh terhadap kinerja</p>

Peneliti	Judul Penelitian	Analisis Perbandingan		Hasil
		Persamaan	Perbedaan	
				karyawan pada PT. Finnet Indonesia.
Aryawan Angga Trisanto (2017)	Pengaruh <i>Self Esteem</i> dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT. Danliris Sukoharjo Tahun 2016	Persamaan pada penelitian ini yaitu terletak pada variabel x1 dan x2 yaitu <i>self esteem</i> dan <i>self efficacy</i> , dan pada variabel y yaitu kinerja karyawan	Perbedaan pada penelitian ini yaitu dimana pada penelitian ini hanya menggunakan dua variabel x dan tidak menggunakan variabel <i>locus of control</i>	<i>Self esteem</i> dan <i>self efficacy</i> secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Danliris Sukoharjo. Dimana diperoleh F hitung sebesar 10,208 dengan tingkat signifikansi 0,000
Salsabila Adissa Maharani & Widiartanto (2017)	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> , <i>Coaching</i> dan <i>Empowerment</i> Terhadap Kinerja Karyawan CV. Laxita Paramitha Semarang	Persamaan pada penelitian ini terletak pada variabel x1 yaitu <i>Self Efficacy</i> dan pada variabel y, yaitu kinerja karyawan	Perbedaan pada penelitian ini terletak pada variabel x2 dan x3 yaitu <i>coaching</i> dan <i>empowerment</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Coaching</i> mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Laxita Paramitha. 2. <i>Empowerment</i> mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Laxita Paramitha. 3. <i>Self efficacy</i>, <i>coaching</i> dan <i>empowerment</i> memiliki pengaruh terhadap kinerja yang dapat dilihat

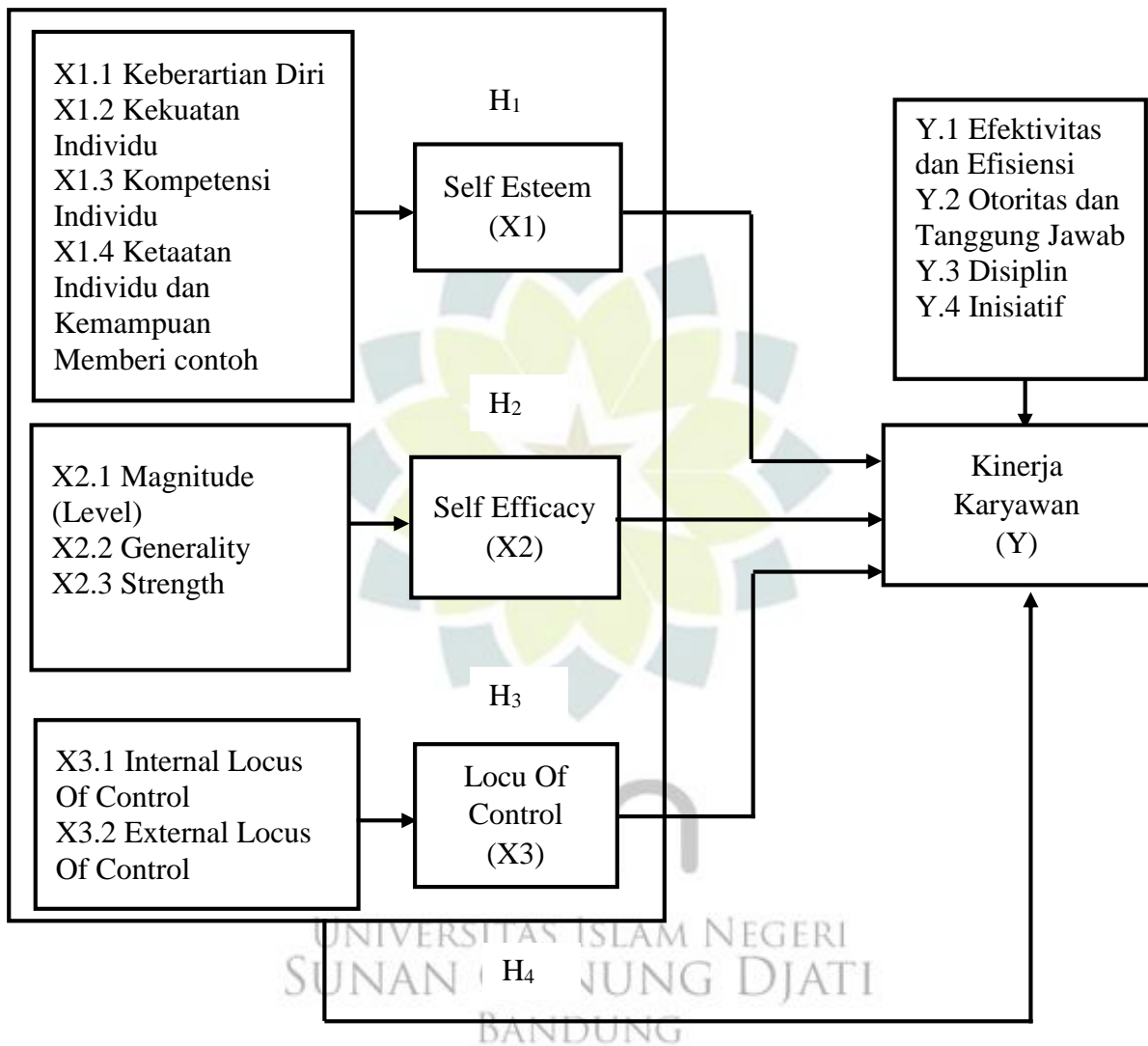
Peneliti	Judul Penelitian	Analisis Perbandingan		Hasil
		Persamaan	Perbedaan	
				dari hasil analisis regresi yang menghasilkan koefisien positif sebesar 0,677.
Nur Fitri Ani (2016)	Analisis pengaruh <i>Locus Of Control</i> Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perspektif Etika Kerja Islam (Studi Pada Pt. Bprs Mitra Agro Usaha Bandar Lampung)	Persamaan pada penelitian ini yaitu terletak pada variabel x1 yaitu <i>locus of control</i> dan pada variabel y, yaitu kinerja karyawan	Perbedaan pada penelitian ini terletak pada variabel x2 yaitu stres kerja	<i>Locus of control</i> dan stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung
Afrilla Fitri Angreni (2015)	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Dan <i>Self Esteem</i> Terhadap Kinerja Individual Karyawan Bank Bri Cabang Sungguminasa	Persamaan pada penelitian ini yaitu terletak pada variabel x1 dan x2 yaitu <i>self esteem</i> dan <i>self efficacy</i> , dan pada variabel y yaitu kinerja karyawan	Perbedaan pada penelitian ini yaitu dimana pada penelitian ini hanya menggunakan dua variabel x dan tidak menggunakan variabel <i>locus of control</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Self efficacy</i> dan <i>Self esteem</i> Secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja individual karyawan Bank BRI Cabang Sungguminasa. 2. <i>Self efficacy</i> secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja individual karyawan Bank BRI

Peneliti	Judul Penelitian	Analisis Perbandingan		Hasil
		Persamaan	Perbedaan	
				<p>Cabang Sungguminasa.</p> <p>3. <i>Self esteem</i> secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja individual karyawan Bank BRI Cabang Sungguminasa.</p>
Rina Ani Sapariyah	Pengaruh <i>Self Esteem</i> , <i>Self Efficacy</i> dan <i>Locus Of Control</i> Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif <i>Balanced Scorecard</i> Pada Perum Pegadaian Boyolali	Persamaan pada penelitian ini yaitu terletak pada variabel x1 dan x2 dan x3 yaitu <i>self esteem</i> , <i>self efficacy</i> , dan <i>locus of control</i> pada variabel y yaitu kinerja karyawan	Perbedaan pada penelitian ini yaitu terletak pada variabel y, yaitu kinerja karyawan, dimana pada penelitian ini kinerja karyawan berdasarkan perspektif <i>balanced scoracard</i>	<p>1. <i>Self Esteem</i> secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam perspektif <i>Balanced Scorecard</i> di Pegadaian Boyolali.</p> <p>2. <i>Self Efficacy</i> secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam perspektif <i>Balanced Scorecard</i> di Pegadaian Boyolali.</p>

H. Hipotesis Penelitian

1. H0₁: Tidak terdapat pengaruh antara *self esteem* terhadap kinerja karyawan PT. INTI Bandung.
Ha₁: Terdapat pengaruh antara *self esteem* terhadap kinerja karyawan PT. INTI Bandung.
2. H0₂: Tidak terdapat pengaruh antara *self efficacy* terhadap kinerja karyawan PT. INTI Bandung.
Ha₂: Terdapat pengaruh antara *self efficacy* terhadap kinerja karyawan PT. INTI Bandung.
3. H0₃: Tidak terdapat pengaruh antara *locus of control* terhadap kinerja karyawan PT. INTI Bandung.
Ha₃: Terdapat pengaruh antara *locus of control* terhadap kinerja karyawan PT. INTI Bandung.
4. H0₄: Tidak terdapat pengaruh secara simultan antara *self esteem*, *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan PT. INTI Bandung.
Ha₄: Terdapat pengaruh secara simultan antara *self esteem*, *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan PT. INTI Bandung.

I. Model Penelitian



Gambar 1.1 Model Penelitian Pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan

Sumber:

X1 → Coopersmith (2010)

X2 → Bandura (2001)

X3 → Rotter (1966)

Y → Ivancevich (2010)

Model Penelitian Dibuat oleh Peneliti (2019)