

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Peran Sumber Daya Manusia (SDM) dari waktu ke waktu terus mengalami perubahan baru yang menyesuaikan dengan keperluan serta kondisi perusahaan. Sudah tidak asing lagi kita mendengar bahwa SDM merupakan aset yang penting bagi setiap perusahaan. Bagaimanapun juga, SDM adalah aspek yang memainkan peran sebagai alat operasional perusahaan terpenting dibandingkan faktor-faktor operasional lainnya. Pengetahuan, keterampilan, kompetensi, karakteristik setiap individu adalah penentu masa depan dan perkembangan perusahaan.

SDM merupakan faktor yang mampu menggerakkan faktor-faktor operasional lainnya. Oleh karena itu, penekanan perhatian terhadap tenaga kerja atau SDM disebuah perusahaan patut mendapatkan posisi yang lebih dibanding faktor lainnya. Meningkatkan perhatian yang sungguh-sungguh terhadap SDM dalam perusahaan, merupakan satu hal yang wajib pada saat ini karena SDM yang akan menentukan banyak terkait produktivitas perusahaan. Pada kenyataannya, mengelola SDM untuk menjadikannya aset yang paling berharga bagi perusahaan bukanlah hal yang mudah. Banyak masalah-masalah pengelolaan SDM ditemukan pada praktiknya.

Dalam menghadapi Era globalisasi saat ini, perusahaan didorong untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. Keefektifan dan keefesienan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar perusahaan mampu bersaing dan memiliki keunggulan lebih daripada pesaing, sehingga mampu

bertahan dalam persaingan yang ketat. Hasil penelitian Taormina dan Lao (2007:221) menyatakan bahwa kesuksesan sebuah bisnis ditentukan oleh karakteristik individual. Karakteristik individual bersifat melekat dalam diri individu yang bisa berubah-ubah atau stabil sepanjang waktu. Karakteristik individu yang dapat berubah-ubah terbentuk karena adanya situasi tertentu atau pengalaman tertentu. Karakteristik individual memengaruhi perilaku dan kinerja di dalam organisasi. Beberapa diantaranya adalah *Locus of Control* dan *Self-efficacy*.

Secara umum *locus of control* memengaruhi tingkat kinerja karyawan. Konsep tentang *Locus of control* (pusat kendali) pertama kali dikemukakan oleh Rotter pada tahun 1966, seorang ahli teori pembelajaran sosial. *Locus of control* merupakan salah satu variabel kepribadian (*personality*), yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib (*destiny*) sendiri. Individu yang memiliki keyakinan bahwa nasib atau *event-event* dalam kehidupannya berada dibawah kontrol dirinya, dikatakan individu tersebut memiliki *internal locus of control*. Sementara individu yang memiliki keyakinan bahwa lingkunganlah yang mempunyai kontrol terhadap nasib atau *event-event* yang terjadi dalam kehidupannya dikatakan individu tersebut memiliki *eksternal locus of control*.

Kreitner & Kinichi (2008) mengatakan bahwa hasil yang dicapai *internal locus of control* dianggap berasal dari aktifitas dirinya. Sedangkan pada individu *eksternal locus of control* menganggap bahwa keberhasilan yang dicapai dikontrol dari keadaan sekitarnya. Individu yang mempunyai *eksternal locus of control*

diidentifikasi lebih banyak menyandarkan harapannya untuk bergantung pada orang lain dan lebih banyak mencari dan memilih situasi yang menguntungkan. Sementara itu individu yang mempunyai *internal locus of control* diidentifikasi lebih banyak menyandarkan harapannya pada diri sendiri dan diidentifikasi juga lebih menyenangi keahlian-keahlian dibanding hanya situasi yang menguntungkan (Kreitner dan Kinicki, 2005).

Karakteristik individual yang berpengaruh selanjutnya adalah *self-efficacy* menurut Griffin (2004:11) adalah keyakinan seseorang pada kapabilitasnya untuk melakukan suatu tugas. Individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi percaya bahwa mereka bisa melakukan tugas-tugas yang harus diselesaikan yang menjadi kewajibannya secara tuntas dengan spesifik dan baik, sementara individu yang memiliki *self-efficacy* rendah cenderung meragukan kemampuan mereka untuk melakukan tugas spesifik. *Self-efficacy* akan memengaruhi individu dalam melakukan pekerjaannya agar mencapai hasil yang maksimal.

Dari penjelasan diatas, *locus of control* dan *self-efficacy* dipandang penting dalam membantu individu menyelesaikan pekerjaan. Ketika individu dihadapkan pada suatu pekerjaan, individu dengan *internal locus of control* dan *self-efficacy* yang tinggi akan menyelesaikan sebuah permasalahan dengan cara yang analitik. Sebaliknya, individu dengan *internal locus of control* dan *self-efficacy* yang rendah akan mengalami kebingungan saat dihadapkan pada sebuah pekerjaan yang berat. Oleh karena itu, *locus of control* dan *self-efficacy* mempunyai peran penting dalam seorang individu terutama dalam pelaksanaan sebuah pekerjaan. Berkaitan dengan hal tersebut, kedudukan *locus of control* dan *self-efficacy* yang

tinggi dapat menjadi faktor pembangkit motivasi untuk bertindak atau pengontrol penyesuaian diri seseorang. Sebaliknya *locus of control* dan *self-efficacy* yang rendah dapat menjadi penghambat utama dalam pencapaian tujuan perilaku tertentu.

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. Dengan adanya hak monopoli tersebut, maka PT. PLN (Persero) memiliki jumlah konsumen yang sangat banyak yang terdiri atas perumahan, gedung, perkantoran, serta industri-industri.

Setiap tahunnya kebutuhan akan listrik di Indonesia terus meningkat, sebagai akibat dari peningkatan kualitas kesejahteraan masyarakat diiringi juga oleh perkembangan industri di Indonesia. Sementara PT. PLN (Persero) memiliki keterbatasan dalam memenuhi peningkatan akan kebutuhan listrik tersebut. Namun tentunya PT. PLN (Persero) terus-menerus tetap melakukan upaya untuk memenuhi kebutuhan listrik secara bertahap keseluruh pelosok negeri. Beberapa usaha telah dilakukan seperti memanfaatkan berbagai energi alternatif untuk dapat menghasilkan pasokan listrik yang cukup. Kondisi tersebut dapat dilihat dalam gambar berikut ini:



Gambar 1.1 Konsumsi Listrik Indonesia Perkapita (2014-2017)

Sumber: <https://store.tempo.co/> (Diakses pada 07 Oktober 2017)

Dari gambar 1.1 diatas terlihat bahwa setiap tahun terjadi peningkatan jumlah konsumsi listrik Indonesia perkapita-nya. Hal tersebut menandakan bahwa kebutuhan masyarakat akan listrik setiap tahunnya terus meningkat dan menandakan bahwa pasokan listrik saat ini sangat penting bagi kebutuhan masyarakat.

Namun menurut Yayasan Lembaga Konsumen Indonesia (YLKI) mencatat bahwa belakangan ini sektor kelistrikan menjadi sektor yang mendapatkan banyak keluhan (*dikutip dari ekonomi.metrotvnews.com diakses tanggal 26 September 2018*). Pada kurun waktu satu tahun belakangan ini ada sekitar 1000 laporan yang masuk melalui website www.lapor.go.id dengan kategori listrik yang menyatakan bahwa sebagian besar mengeluhkan tentang ketidaknyamanan pelanggan terhadap kualitas pelayanan yang diberikan karena adanya keterlambatan penanganan keluhan.

Sekarang ini setiap perusahaan dituntut agar selalu meningkatkan produktivitas pelayanannya, untuk itu PT.PLN (Persero) terus berupaya meningkatkan produktivitas pelayanannya dalam penyediaan listrik.

PT. PLN (Persero) Area Tasikmalaya merupakan lembaga penyedia jasa dan pelayanan jaringan listrik yang beroperasi langsung dibawah PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten. Namun dalam pelaksanaannya, PT. PLN (Persero) Area Tasikmalaya belum secara maksimal menjalankan tugas dan fungsinya sehingga belum memberikan pelayanan yang maksimal bagi pelanggannya. Berikut adalah rincian perbulan dari rekapitulasi keluhan PT. PLN (Persero) Area Tasikmalaya periode Januari-September 2018:

Tabel 1.1 Rekapitulasi Keluhan PT. PLN (Persero) Area Tasikmalaya Periode Januari - September 2018

No	Bulan	Total Laporan Keluhan Pelanggan
1	Januari	60
2	Februari	69
3	Maret	58
4	April	69
5	Mei	59
6	Juni	60
7	Juli	54
8	Agustus	73
9	September	60
Grand Total		562

Sumber: *PT. PLN (Persero) Area Tasikmalaya*

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa keluhan yang masuk setiap bulan angkanya cukup fluktuatif terutama pada bulan Juli ke bulan Agustus, kenaikan

jumlah keluhan yang masuk cukup signifikan. Hal ini membuktikan bahwa pelanggan merasa bahwa pelayanan yang diberikan belum memuaskan sehingga munculah keluhan tersebut. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT. PLN (Persero) Area Tasikmalaya keluhan yang paling banyak dikeluhkan adalah adanya keterlambatan dalam menangani keluhan dimana pelanggan merasa bahwa pelayanan yang diberikan PT. PLN (Persero) Area Tasikmalaya dinilai lambat oleh pelanggan. Selain itu terlihat dari indikasi dilapangan, bahwa masih seringnya terjadi gangguan penyulang dan trafo sehingga mengakibatkan pemadaman listrik bergilir. Padahal telah ditekankan bahwa seharusnya sudah tidak ada lagi gangguan penyulang dan trafo.

PT. PLN (Persero) Area Tasikmalaya terus berusaha meningkatkan kinerja karyawan guna memberikan kepuasan lebih kepada 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.

Terkait dengan kurangnya pelayanan yang diberikan PT. PLN (Persero) Area Tasikmalaya, maka dalam penelitian ini peneliti akan menyoroti aspek Kinerja Karyawan. Ditambah dengan informasi yang didapat peneliti bahwa Kinerja PT. PLN (Persero) Area Tasikmalaya dari tahun 2017 menurun. Berikut ini kondisi kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Tasikmalaya yang

dilihat dari hasil penilaian kinerja dari 2017 sampai 2018 dapat dilihat pada tabel

1.2 berikut ini :

Tabel 1.2 Rata-rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan

PERILAKU KERJA	2017			2018		
	Bobot (%)	Nilai Capation	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Capation	Skor (%)
1. Kedisiplinan	10	70	7	10	60	6
2. Tanggung jawab	10	70	7	10	60	6
3. Kerjasama	10	85	8,5	10	70	7
4. Komitmen kerja	10	75	7,5	10	60	6
HASIL KERJA						
1. Kualitas Kerja	20	80	16	20	70	14
2. Kuantitas Kerja	20	80	16	20	70	14
3. Keterampilan Kerja	20	80	16	20	80	16
JUMLAH	100		78	100		69

Sumber: Hasil olah data penilaian kinerja pada PT. PLN (Persero) Area Tasikmalaya 2018

Dari Tabel 1.2 dapat dilihat kondisi kinerja karyawan saat ini di PT. PLN (Persero) Area Tasikmalaya mengalami penurunan dari tahun 2017 sampai 2018 disemua aspek dari 78% sampai 69%.

Perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan, agar perusahaan dapat terus bisa berkembang. Karena dengan adanya kinerja karyawan dalam diri setiap karyawan, maka mampu mengoptimalkan kemampuannya untuk melakukan pekerjaannya.

Untuk mengetahui keadaan dari kinerja karyawan saat ini maka penulis melakukan penelitian awal yang dilakukan terhadap 18 orang karyawan PT. PLN (Persero) Area Tasikmalaya yang terdiri dari 9 orang bagian keuangan, SDM dan Administrasi, 4 orang bagian pemasaran dan pelayanan pelanggan, 2 orang bagian perencanaan, 1 orang bagian jaringan, dan 4 orang unit layanan pelanggan.

Dengan menggunakan 5 dimensi kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Robbins (2008:260), yaitu: Kuantitas kerja, Kualitas kerja, Ketepatan waktu kerja, Efektivitas dan Komitmen kerja. Berikut ini adalah hasil survei yang dilakukan oleh peneliti:

Tabel 1.3 Hasil Survei

No	Dimensi	Pertanyaan	Setuju (%)	Σ Orang	Tidak Setuju (%)	Σ Orang
1.	Kuantitas kerja	Saya mampu menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dalam suatu periode waktu tertentu dibandingkan dengan rekan saya yang lain.	33%	6	67%	12
2.	Kualitas kerja	Saya melaksanakan penugasan yang diberikan dengan baik dan teliti, merupakan bagian penting dari pekerjaan saya	94%	17	6%	1
3.	Ketepatan waktu kerja	Dalam menyelesaikan tugas saya dapat menyelesaikan dengan tepat dan cepat sesuai waktu yang ditentukan.	28%	5	72%	13
4.	Efektivitas	Saya dan pegawai lainnya memanfaatkan waktu dan sumber daya organisasi yang diberikan.	28%	5	72%	13
5.	Komitmen kerja	Saya berkomitmen dan bertanggung jawab atas pekerjaan.	39%	7	61%	11

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (11 Januari 2018)

Tabel hasil survei di atas menunjukkan bahwa pada aspek pertama, kuantitas kerja sebanyak 12 responden menjawab “tidak setuju” yang

menunjukkan bahwa karyawan PT. PLN (Persero) Area Tasikmalaya tidak selalu mengerjakan pekerjaan lebih banyak dari standar kerja. Aspek kedua kualitas kerja, sebanyak 17 responden menjawab “setuju” menunjukkan bahwa karyawan PT. PLN (Persero) Area Tasikmalaya telah mengerjakan tugasnya dengan baik dan teliti. Aspek ketiga Ketepatan waktu kerja, sebanyak 13 responden menjawab “tidak setuju” menunjukkan bahwa karyawan PT. PLN (Persero) Area Tasikmalaya belum mengerjakan tugas dengan tepat dan cepat sesuai dengan waktu yang ditentukan. Aspek keempat yaitu Efektivitas, sebanyak 13 responden menjawab “tidak setuju” menunjukkan bahwa karyawan PT. PLN (Persero) Area Tasikmalaya masih belum bisa memanfaatkan waktu dan sumber daya organisasi demi terwujudnya efektivitas. Aspek kelima Komitmen kerja, sebanyak 11 responden menjawab “tidak setuju” menunjukkan bahwa karyawan PT. PLN (Persero) Area Tasikmalaya belum bisa berkomitmen dan bertanggungjawab atas pekerjaannya.

Selain kuesioner, penulis juga melakukan wawancara dengan pertanyaan yang sama dan kepada responden yang sama. Menurut hasil wawancara karyawan belum bisa mengerjakan tugas melebihi standar kerja dikarenakan kemampuan mereka yang terbatas, begitupun kepribadiannya yang masih kurang merasa tanggungjawab terhadap tugasnya. Terkadang mereka tidak mengerjakan pekerjaannya tepat waktu ataupun mereka menunda pekerjaannya, karena mereka menganggap masih bisa mengerjakan tugasnya di semester selanjutnya. Komitmen terhadap tugas atas tanggungjawab-nya pun masih kurang, berarti mereka masih belum memiliki inisiatif terhadap pekerjaan dan tergantung kepada

orang lain. Hal yang seperti ini menjadikan keluhan dari pelanggan banyak, terkadang lambat dalam menangani keluhan seperti penambahan daya, atau menangani pemadaman listrik dengan alasan sedang ada perbaikan gardu di daerahnya. Sedangkan yang diharapkan oleh pelanggan adalah adanya respon yang cepat dalam menangani penambahan daya dan pemadaman listrik, karena apabila tidak ditangani dengan cepat maka barang elektronik akan rusak dan segala kebutuhan yang membutuhkan aliran listrik jadi tidak bisa digunakan apabila sangat dibutuhkan.

Erdawati (2014 : 44) mengemukakan bahwa dengan adanya *locus of control* maka peningkatan kinerja karyawan akan terjadi, penelitian ini membuktikan bahwa *locus of control* merupakan karakteristik psikologis sebagai motor penggerak untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh organisasi.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan melalui wawancara langsung peneliti kepada kepala SDM yakni Bapak Ajat bahwa sebenarnya karyawan dihadapkan dengan kondisi dilematis. Disatu sisi mereka harus bekerja untuk fokus pada tiap tugas yang diberikan perusahaan, namun di satu sisi mereka memiliki kebutuhan dan keinginan yang perlu mendapat perhatian dari perusahaan. Selain itu tuntutan tugas, tuntutan peran serta persoalan keluarga, masalah ekonomi dan termasuk pula karakteristik kepribadian bawaan menjadi pemicu kondisi dilematis karyawan.

Jumlah karyawan yang berada di PT. PLN (Persero) Area Tasikmalaya mengemban tugas yang tidak sesuai dengan jumlah karyawan, maka setiap

individu harus mempunyai faktor kepribadian *internal locus of control* dan *self efficacy* yang tinggi supaya tercapainya tujuan dari organisasi tersebut. Sedangkan faktor tersebut sewaktu saya melakukan observasi dan wawancara ada beberapa karyawan yang faktor kepribadiannya rendah kemungkinan karena tugas yang mereka dapatkan tidak sesuai dengan yang mereka inginkan ataupun tidak sesuai dengan apa yang mereka kuasai. Keinginan yang kuat dari dalam individu tersebut dapat membentuk faktor kepribadian *locus of control* dan *self efficacy*. Walaupun menjadi karyawan dituntut untuk mempunyai kepribadian yang tinggi akan melayani pelanggan, seseorang yang sudah memiliki faktor kepribadian *locus of control* dan *self efficacy* tinggi tidak akan mempermasalahkan hal tersebut.

Disisi lain hasil wawancara peneliti menyatakan bahwa manajemen PT. PLN (Persero) Area Tasikmalaya selalu berusaha meningkatkan *locus of control internal* maupun *eksternal* dan *self efficacy* yang dimiliki oleh karyawan. Cara untuk meningkatkannya yaitu dengan memberikan motivasi dan *reward* ataupun kompensasi kepada karyawan. Tujuannya untuk memberikan peluang bagi karyawan dalam mengembangkan potensi yang dimiliki karyawan untuk menunjang kinerja yang lebih baik.

Jadi Penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti disini untuk menguji apakah perilaku individu ketika dihadapkan oleh situasi dilematis dalam pekerjaannya dan karakteristik psikologi yang berbeda yang diwakili oleh *locus of control* dan *self-efficacy* akan memiliki efek terhadap kinerja karyawan ataupun tidak sama sekali. Berdasarkan informasi dan data yang tersedia serta didukung oleh adanya kesempatan yang memadai maka dipilihlah PT. PLN (Persero) Area

Tasikmalaya. Dari latar belakang yang telah dijelaskan diatas maka diambillah judul penelitian: **“Pengaruh *Locus of Control* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Tasikmalaya”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang penelitian diatas, maka penulis mengidentifikasi Terdapat adanya beberapa permasalahan yang ada pada PT. PLN (Persero) Area Tasikmalaya sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Tasikmalaya yang kurang baik (menurun) dilihat dari data penilaian kinerja PT. PLN (Persero) Area Tasikmalaya tahun 2017-2018.
2. Tingkat kepribadian karyawan dalam melayani pelanggan PT. PLN (Persero) Area Tasikmalaya rendah, karena melayani keluhan pelanggan dengan lambat.
3. Tingginya tingkat tugas yang diberikan kepada karyawan PT. PLN (Persero) Area Tasikmalaya, masih sering terjadinya pemadaman untuk beberapa jam, sering terjadi gangguan penyulang dan trafo.
4. Keluarga tidak mendukung individu akibatnya tingkat kepercayaan individu terhadap kemampuannya tidak baik.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan beberapa permasalahan seperti yang sudah peneliti kemukakan di atas, maka peneliti akan merumuskan beberapa pertanyaan penelitian yang akan dijawab dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Apakah *locus of control internal* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Area Tasikmalaya?
2. Apakah *locus of control eksternal* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Area Tasikmalaya?
3. Apakah *self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Area Tasikmalaya?
4. Apakah dan seberapa besar *locus of control internal, locus of control eksternal* dan *self-efficacy* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Area Tasikmalaya?

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah seperti apa yang di tetapkan di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh *locus of control internal* terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Area Tasikmalaya.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh *locus of control eksternal* terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Area Tasikmalaya.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Area Tasikmalaya.
4. Untuk mengetahui adanya dan seberapa besar pengaruh *locus of control internal, locus of control eksternal* dan *self-efficacy* secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Area Tasikmalaya.

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini memiliki kegunaan teoritis dan praktis akan dipaparkan sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

- a. Bagi peneliti, penelitian ini untuk memperdalam ilmu, pengalaman dan pengetahuan khususnya mengenai pengaruh *locus of control* dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan. Serta memiliki kerangka berpikir yang sistematis dan menambah pengalaman mengenai bagaimana membuat suatu karya tulis ilmiah khususnya membuat skripsi yang baik.
- b. Bagi Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, penelitian ini dapat menjadi bahan referensi bagi mahasiswa lain khususnya mahasiswa jurusan Manajemen konsentrasi MSDM yang akan menindaklanjuti penelitian ini dengan mengambil penelitian yang sama dan dengan performa penelitian yang lebih baik.
- c. Bagi tempat penelitian baik Instansi Pemerintahan maupun Perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan khususnya mengenai pengaruh *locus of control* dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan Studi pada PT. PLN (Persero) Area Tasikmalaya agar dapat diperhatikan lebih jauh lagi.

2. Kegunaan Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan pemikiran dan masukan kepada tempat penelitian baik Instansi Pemerintahan maupun

Perusahaan akan pentingnya pengaruh *locus of control* dan *self-efficacy* terhadap Kinerja karyawan.

- b. Memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi dari Jurusan Manajemen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.

F. Kerangka Pemikiran

1. Hubungan *Locus Of Control Internal* terhadap Kinerja Karyawan

Locus of control mengarah pada kemampuan seseorang individu dalam memengaruhi kejadian yang berhubungan dengan hidupnya (suwandi & indriantoro, 2001). *Locus of control internal* merupakan kondisi individu yang meyakini bahwa mereka mengendalikan peristiwa dan konsekuensi pada diri mereka sendiri (Kreitner dan Kinicki, 2005). Individu-individu yang memiliki *locus of control internal* memiliki kecenderungan untuk menyalahkan setiap kejadian buruk yang menimpa dirinya karena kesalahan dirinya sendiri. Berdasarkan teori *locus of control* memungkinkan bahwa perilaku karyawan dalam situasi konflik akan berpengaruh oleh karakteristik *internal locus of control*-nya dimana *locus of control internal* adalah cara pandang bahwa segala hasil yang di dapat baik atau buruk adalah karena tindakan kapasitas dan faktor-faktor dalam diri mereka sendiri. Ciri pembawaan *internal locus of control* adalah mereka yang yakin bahwa suatu kejadian selalu berada dalam rentang kendalinya dan kemungkinan akan mengambil keputusan yang lebih etis dan independen. Oleh karena itu, maka dapat disimpulkan kinerja juga di pengaruhi oleh tipe personalitas individu-individu dengan *locus of control internal* lebih banyak

berorientasi pada tugas yang dihadapinya sehingga akan meningkatkan kinerja mereka.

2. Hubungan *Locus Of Control Eksternal* terhadap Kinerja Karyawan

Locus of control adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia dapat atau tidak mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya (Rotter, 2002). *Locus of control* sangat penting dalam mengendalikan setiap perilaku dan kegiatan manusia terutama agar ia dapat mengontrol dirinya sendiri dalam setiap pekerjaan (Wisanto dan Mutmainah, 2012). Munandar (2006) menyatakan individu yang memiliki *locus of control eksternal* menganggap bahwa segala peristiwa yang ada di luar dirinya adalah ancaman dan beranggapan bahwa nasiblah yang mengendalikan dirinya maka mereka lebih bereaksi dengan ketidakberdayaan dan mengalami stres. *Locus of control eksternal* 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.

3. Hubungan *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

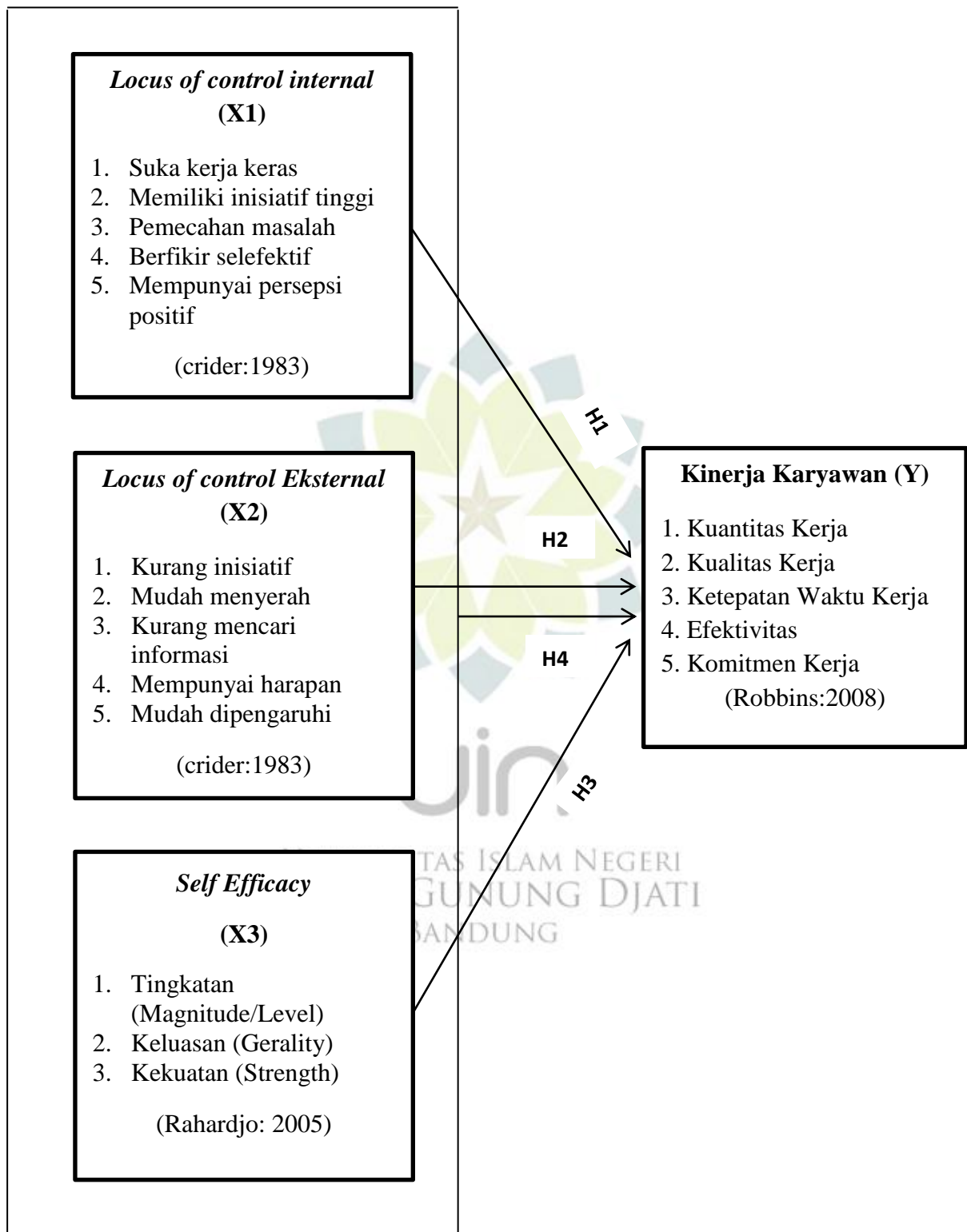
Self-efficacy juga termasuk bagian penting dalam pengelolaan kerja karyawan. *Self-efficacy* merupakan kepercayaan terhadap kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya (Kreitner dan Kinicki, 2005). Individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi cenderung berusaha menyelesaikan tugas-tugas yang harus diselesaikan yang menjadi kewajibanya secara tuntas dengan baik. Tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan seringkali menjadi beban dan

sumber dari stres kerja (Handoko, 2000). Jika individu percaya dengan kemampuan yang dimiliki maka ia dapat menghadapi stres yang dirasakan dan akan memiliki tingkat stres yang rendah (Rahardjo, 2005). Sehingga ia akan meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik.

4. Hubungan *Locus Of Control Internal*, *Locus Of Control Eksternal* dan *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

Locus of control dan *self-efficacy* dipandang penting dalam membantu individu menyelesaikan pekerjaan. Ketika individu dihadapkan pada suatu pekerjaan, individu dengan *self-efficacy* dan *locus of control* yang tinggi akan menyelesaikan sebuah permasalahan dengan cara yang analitik. Sebaliknya, individu dengan *self-efficacy* dan *locus of control* yang rendah, akan mengalami kebingungan saat dihadapkan pada sebuah pekerjaan yang berat. Oleh karena itu, *self efficacy* dan *locus of control* mempunyai peran penting dalam seorang individu terutama dalam pelaksanaan sebuah pekerjaan.

Berdasarkan kerangka pemikiran dan di perkuat oleh beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa penelitian sebelumnya mengenai *locus of control* dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan maka untuk dapat mempermudah didalam pemahaman mengenai permasalahan yang akan diteliti, peneliti menyajikan kerangka teoritis dalam bentuk gambar sebagai berikut.



Sumber: Dibuat oleh peneliti (2018)

Gambar 1.2 Model Kerangka Penelitian

5. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Locus Of Control Internal*, *Locus of Control Eksternal* dan *Self-efficacy* terhadap Kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Tasikmalaya. Berikut ini merupakan hasil penelitian terdahulu yang berasal dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya.

Tabel 1.4 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Metode Analisis	Analisis Hasil Penelitian
1.	Jurnal Oleh Ridwan (2013)	“Peranan etika Kerja Islam Terhadap Hubungan Locus Of Control dengan Kinerja Karyawan”	Persamaan Regresi sederhana dan <i>Moderating Regression Analysis (MRA)</i>	Variabel bebas <i>Locus of Control</i> Secara Parsial Berpengaruh Positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan, etika kerja islam berpengaruh terhadap hubungan antara <i>locus of control</i> dengan karyawan di lingkungan kerja. Namun peningkatan etika kerja islam belum dapat memperkuat hubungan

				antara <i>locus of control</i> dengan kinerja karyawan
2.	Jurnal oleh Wulandari dan Wayan (2016)	“Pengaruh <i>Self Efficacy, Locus of Control</i> dan <i>goal Commitment</i> terhadap kepuasan kinerja karyawan warung mina peguyangan denpasar”	Uji Validitas, uji reabilitas, regresi linier berganda	Self Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan warung mina. Variabel <i>locus of control</i> dan <i>goal commitmen</i> juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
3.	Inda Nurchayati (2017)	“Pengaruh <i>Locus Of Control Internal</i> dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Stres Kerja Karyawan Studi Kasus di BMT Agawe Makmur”	Uji Validitas, uji reabilitas, regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Variabel <i>locus of control internal</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. 2) Variabel <i>self efficacy</i> berpengaruh

				secara negatif dan signifikan terhadap stres kerja, yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,001.
4.	Fauzati Amalia (2017)	“Pengaruh <i>self esteem</i> dan <i>self efficacy</i> terhadap kepuasan kerja pada guru menengah pertama khadijah Surabaya”	Analisis regresi linier berganda	<i>Self esteem</i> berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, <i>self efficacy</i> berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja serta <i>self esteem</i> dan <i>self efficacy</i> berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
5.	Rina Ani Sapariyah	“Pengaruh <i>Self Esteem</i> , <i>Self Efficacy</i> , dan <i>Locus of control</i> terhadap Kinerja karyawan dalam perspektif <i>Balance scorecard</i> pada perum pergadaian boyolali”	Uji regresi linier berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi.	Faktor <i>Self Esteem</i> , <i>Self Efficacy</i> dan <i>Locus of Control</i> secara bersama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada perspektif <i>Balanced Scorecard</i> pada <i>Pegadaian Boyolali</i> , 2) Faktor <i>Self Esteem</i> , <i>Self</i>

				Efikasi dan Locus of Control secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam perspektif Balanced Scorecard pada Pegadaian Boyolali
6.	Endang Sri Wahyuni, Taufeni Taufik dan Vince Ratnawati (2016)	“Pengaruh Budaya organisasi, <i>locus of control</i> , stres kerja terhadap kinerja aparat pemerintah daerah dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi Empiris Pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis)”	analisis jalur (<i>parthanalysis</i>)	menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja aparat pemerintah daerah, <i>locus of control</i> berpengaruh terhadap kinerja aparat pemerintah daerah dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah. Variabel kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya

				<p>organisasi terhadap kinerja aparat pemerintah daerah, kepuasan kerja memediasi pengaruh <i>locus of control</i> terhadap kinerja aparat pemerintah daerah, dan kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja aparat pemerintah daerah.</p>
7.	A Richard Bernadhi, (1997)	<p><i>Journal of Applied Business Research (The Relationships Among Locus Of Control, Perceptions of Stress And Performance)</i></p>		<p>Peneliti ini menguji hubungan antara locus of control, persepsi stres, dan kinerja dari dua perusahaan akuntansi besar. Data menunjukkan bahwa semakin banyak perbedaan antara <i>locus of control</i> individu maka semakin banyak individu yang merasa stres mengarah</p>

				pada pencapaian yang lebih tinggi.
8.	Stevani Sebayang, S.Kom, MM. dan Dr. Jafar Sembiring, M.Ed.M.	“Pengaruh <i>Self esteem</i> dan <i>Self-efficacy</i> terhadap kinerja karyawan studi kasus pada PT. Finnet Indonesia.”	Analisis regresi berganda	bahwa <i>self esteem</i> dan <i>self efficacy</i> secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap implementasi kinerja karyawan.
9.	Toteng Temy Suprayogi (2017)	“Locus of control dan kinerja karyawan: uji komparasi.”	uji t independen	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa tidak ada perbedaan kinerja antara karyawan yang memiliki kecenderungan locus of control internal dengan eksternal, atau dengan kata lain, lokus kontrol bukanlah faktor yang dapat menjelaskan variasi kinerja.
10.	Martha Oktavia, dan Dra. Sri Suryoko, M.Si	“Pengaruh <i>self-efficacy</i> dan <i>locus of control</i> terhadap kinerja karyawan divisi redaksi pt. Semarang	Uji regresi linier berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel <i>self-efficacy</i> dan <i>locus of control</i> secara parsial

		intermedia pers”		berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel <i>self-efficacy</i> dan <i>locus of control</i> secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan divisi redaksi.
11.	Rizkiana Nur A	“Pengaruh <i>locus of control</i> terhadap kinerja karyawan Dengan etika kerja islam sebagai variabel moderasi (studi pada karyawan di bank syariah mandiri cabang purwokerto).”	Regresi Linear Sederhana dan Moderated Regression Analysis.	hasil locus of control berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan Etika Kerja Islam secara signifikan memoderasi pengaruh locus of control terhadap kinerja karyawan.

Sumber: *Dibuat oleh Peneliti (2018)*

G. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum di dasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (sugiono 2014). Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris.

Berdasarkan teori dan kerangka berpikir yang telah dibuat maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

Hipotesis 1

H1 : Terdapat pengaruh antara variabel *Locus of control internal* (X1) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y).

Hipotesis 2

H2 : Terdapat pengaruh antara variabel *Locus of control eksternal* (X2) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y).

Hipotesis 3

H3 : Terdapat pengaruh antara variabel *Self Efficacy* (X3) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y).

Hipotesis 4

H4 : Terdapat pengaruh antara variabel *Locus of control internal* (X1), *Locus of control eksternal* (X2) dan *Self Efficacy* (X3) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y).

