

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Manajemen ialah suatu proses di mana seseorang mengatur, atau mengelola sumber daya sebuah organisasi yang meliputi *man, material, money, machine, method, market, minutes* dan informasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Manajemen merupakan inti dari sebuah organisasi yang menjadi daya gerak organisasi guna mencapai tujuan atau target individu maupun kelompok melalui sumber daya yang tersedia. Dalam ilmu manajemen terdapat beberapa turunan ilmu atau bidang di antaranya bidang ilmu manajemen sumber daya manusia.

Manajemen Sumber Daya Manusia, merupakan salah satu bidang ilmu manajemen yang secara umum bertujuan untuk mengarahkan, menggerakkan dan memberdayakan sumber daya manusia, sebagai kekayaan utama organisasi secara efektif, efisien dan produktif guna mencapai tujuan organisasi. Dalam kehidupan sebuah organisasi bisnis atau perusahaan, sumber daya manusia merupakan elemen utama yang sangat berperan dalam menopang eksistensi, perkembangan dan kemajuan perusahaan, agar dapat tetap bertahan serta bersaing dalam persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Oleh karenanya tidaklah mengherankan, apabila perhatian para manajer perusahaan banyak terfokus pada sumber daya manusia (pegawai) yang dimilikinya. Hal ini tiada lain, mengingat manusialah sesungguhnya yang berperan sebagai perencana, pelaksana dan pengendali sumber daya lainnya. Dengan keunikannya, manusia bertindak sebagai subjek sekaligus juga objek sebuah organisasi, apapun

bentuk dan jenis organisasi tersebut.

. Pada zaman yang semakin memacu organisasi untuk selalu berinovasi dan mengembangkan kreasinya, banyak aspek yang menantang para manajer dalam memajukan organisasi yang dipimpinnya, terutama terkait dengan sumber daya manusia. Sebagai motor penggerak organisasi, manusia dituntut untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi tempatnya bekerja, melalui unjuk kerja atau prestasi kerjanya sesuai dengan tugas dan tanggung-jawab yang diembannya. Untuk mencapai dan mempertahankan kontribusinya, seorang manajer dituntut untuk memperhatikan keseimbangan antara hak dan kewajiban sumber daya yang dipimpinnya secara seimbang, sehingga di satu pihak SDM dapat menjalankan kewajibannya dengan baik, dan pada pihak lain hak-haknya sebagai pegawai terpenuhi secara memadai, sesuai dengan perjanjian kerja dan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Bila kondisi itu terjaga keseimbangannya, maka pegawai akan merasakan kepuasan atas pekerjaannya, yang kemudian akan menjadi umpan balik bagi perusahaan dalam bentuk hasil kerja yang maksimal.

Dengan demikian, seorang pegawai yang merasakan kepuasan kerja yang tinggi akan terangsang semangatnya untuk bekerja lebih baik. Tentunya hal ini dapat mendatangkan berbagai dampak positif terhadap pekerjaannya, yaitu meningkatkan produktivitas, memiliki tanggung jawab dalam berorganisasi, kesehatan fisik dan mental pegawai, sehingga pegawai akan bekerja dengan perasaan yang lebih baik dan akan terus belajar untuk mengembangkan keterampilannya. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa pegawai yang

memiliki kepuasan tinggi dalam pekerjaannya memiliki unjuk kerja yang lebih baik dalam menjalankan tugasnya di bandingkan mereka yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Pegawai yang memiliki *job satisfaction* tinggi, cenderung lebih kecil untuk mengabaikan atau berhenti dari pekerjaannya. Dengan menciptakan kepuasan kerja di lingkungan pegawai para manajer berharap menjadi alternatif solusi untuk mengurangi perilaku-perilaku negatif yang akan sangat menghambat kerja pegawai dalam sebuah perusahaan.

Salah satu faktor yang dipandang berpotensi mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah faktor yang ada di dalam diri dan di lingkungan sekitar manusia. Aktivitas individu sebagai respon terhadap faktor-faktor internal dan eksternal tersebut dikontrol oleh faktor *locus of control*. *Locus of Control* adalah satu diantara karakteristik psikologis yang juga memengaruhi kepuasan kerja pegawai khususnya mengacu pada persepsi/keyakinan dan sikap. Menurut Rotter (1966) *Locus of Control* merupakan “*generalized belief that a person/individual can or cannot control his/her own destiny*”.

Menurut Burhanudin dan Sunyoto (2015) *Locus of Control* menyatakan tingkatan seseorang mempercayai, bahwa perilakunya mempengaruhi apa yang akan terjadi padanya. *Locus of control* dibedakan menjadi dua, yaitu *internal locus of control*, yaitu kepercayaan individu di mana dirinyalah yang mengendalikan peristiwa begitu juga konsekuensi yang mempengaruhi hidup mereka, sedangkan *external locus of control*, yaitu kepercayaan individu bahwa prestasi yang mereka peroleh adalah hasil dari perihai di luar

kendalinya (Subroto & Setyowati, 2017)

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa *locus of control* mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Salah satunya yaitu hasil penelitian yang dilakukan oleh Vindi L Wawarontudan dan Adolfina, A (2018) yang membuktikan bahwa *locus of control* mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Selain *locus of control* kepuasan kerja pegawai juga dipengaruhi oleh stres kerja pegawai. Stres dalam pekerjaan terjadi ketika tuntutan pekerjaan yang terjadi tidak sesuai dengan proses regulasi mental, seperti pengolahan informasi, perencanaan dan pelaksanaan. Dalam Dina Kartikawati (2016) stres kerja memberikan pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pegawai artinya semakin tinggi stres kerja pegawai maka semakin menurun kepuasan kerja pegawai.

Selain pengaruh dari faktor-faktor (*stressor*) yang sumbernya dari luar organisasi, faktor-faktor yang berasal dari dalam organisasi pun dapat mempengaruhi stres. Maka dari itu, para manajer dituntut untuk memahami keberadaannya guna menjaga keberlangsungan organisasi yang sehat dan efektif. Tentunya sangat penting bagi pegawai atau siapapun yang terlibat dalam organisasi untuk memahami terkait dengan sumber-sumber stres disertai dengan cara mengatasinya. Diantara kita pasti banyak yang menjadi bagian dari satu ataupun beberapa/berbagai organisasi, baik itu sebagai atasan ataupun sebagai bawahan, pernah merasakan yang namanya stres kerja walaupun masih pada taraf yang amat sangat rendah (Septian, 2016).

Stres juga bisa sangat membantu fungsional akan tetapi juga bisa berperan menjadi salah satu faktor pemicu disfungsional alias merusak kinerja. Sederhananya hal ini mengartikan stres berpotensi untuk

mendorong/mengganggu pelaksanaannya kerja, bergantung dengan bagaimana tingkat stres itu yang diterima. Apabila tidak adanya stres, tidak ada tantangan-tantangan dalam bekerja, serta kecenderungan prestasi kerjanya pun rendah.

Menurut Gilang (2015) stres kerja merupakan tekanan yang dialami oleh setiap orang dalam menjalani kehidupan kerjanya, stres sendiri mengandung dua arti yaitu positif dan negatif tergantung bagaimana seseorang dapat mengatasi stres, dalam pandangan positif secara psikologis akan menumbuhkan motivasi dan semangat kerja sedangkan dalam makna negatif dapat menurunkan tingkat kinerja pegawai. Perusahaan mampu meminimalisir stres kerja yang dialami oleh pegawai, sehingga kinerja pegawai semakin memenuhi apa yang menjadi tuntutan pekerjaan Wartono (2017)

Sandang ialah kebutuhan primer yang pada kehidupan sehari-hari itu penting. Di Indonesia sendiri, dengan meningkatnya pertumbuhan penduduk berkonsekuensi pada meningkatnya kebutuhan sandang. Perusahaan konfeksi memiliki peranan penting dalam menopang pemenuhan kebutuhan sandang. Diantara berbagai jenis perusahaan konfeksi salah satu pelaku industri konfeksi yang tidak dapat dipisahkan perannya adalah industri rumah tangga. Industri konfeksi baik kecil maupun menengah yang mempunyai peranan penting didalam mendorong pertumbuhan ekonomi suatu daerah. Industri kecil di Indonesia dirasakan penting, terutama seperti aspek, seperti kesempatan kerja serta pemerataan pendapatan, dan juga pembangunan dalam ekonomi.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti kemudian melakukan penelitian lebih lanjut untuk meneliti fenomena tersebut. Perusahaan yang peneliti jadikan lokus dalam penelitian ini adalah Konfeksi *Skytone* yang berlokasi di Purwakarta. Perusahaan ini berlokasi di kampung Cipinang Karya RT. 002/001

Desa Cipinang Kecamatan Cibatu Kabupaten Purwakarta.

**Tabel 1. 1**

**Jumlah Pegawai Pada Perusahaan Konfeksi *Skytone***

No	Jenis Pekerjaan	Jumlah Pegawai
1	Penyablon	12
2	Penjahit	25
3	Spesialis Packing	10
4	Pemotong Bahan	10
	<b>Jumlah Total</b>	<b>57</b>

Sumber : HRD Perusahaan Konfeksi *Skytone* tahun 2022

Tabel 1.1 menunjukkan jumlah pegawai yang ada di Perusahaan Konfeksi *Syktone* dan jenis pekerjaan yang dijalankan oleh masing-masing pegawai.

Berangkat dari uraian diatas, peneliti kemudian mencocokkan indikator-indikator kepuasan kerja menurut Luthans (2006) faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri, promosi, pengawasan/supervisi, dan rekan kerja Untuk mencocokkan asumsi peneliti kemudian melakukan wawancara langsung dengan HRD di Konfeksi *Skytone* tersebut yang menghasilkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 1. 2**

**Indikator Kepuasan Kerja Pegawai  
Pada Konfeksi *Skytone* Purwakarta**

No	Indikator Kepuasan Kerja	Target Kepuasan Kerja (%)	Realisasi Kepuasan Kerja (%)
1	Pekerjaan	83	74
2	Promosi	80	73
3	Pengawasan	86	77

4	Rekan Kerja	86	71
---	-------------	----	----

Sumber: HRD Konfeksi Skytone 2022

Tabel 1.2 diatas merupakan indikator kepuasan kerja pada Konfeksi *Skytone* Purwakarta yang memperlihatkan bahwa setiap indikator kepuasan kerja memiliki target yang tidak mampu dicapai, hal ini memperlihatkan kepuasan kerja pegawai yang rendah. Berdasarkan data pada tabel tersebut peneliti kemudian melakukan pra survey untuk membuktikan fenomena yang terjadi pada Konfeksi *Skytone* Purwakarta yang disajikan dalam tabel sebagai berikut.



**Tabel 1. 3**  
**Data Pra Survey Indikator Kepuasan Kerja**

No	Pernyataan	Jawaban	
		Setuju	Tidak Setuju
1	Tugas yang diberikan sesuai dengan minat saya	4	6
2	Penghargaan diberikan sesuai dengan prestasi pegawai	5	5
3	Atasan saya berlaku sangat adil terhadap saya dan rekan kerja saya	5	4
4	Saya dan rekan kerja berkomunikasi dengan baik	7	3

*Sumber: Hasil Pra Survey tahun 2022*

Pada tabel 1.3 diatas dipatkan hasil pada indikator pekerjaan mayoritas menjawab tidak setuju hal ini mengindikasikan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai belum sesuai dengan *jobdesc* mereka sehingga tidak ada kepuasan dalam diri pegawai ketika menyelesaikan pekerjaan. Selanjutnya indikator promosi atau dalam hal ini penghargaan bagi pegawai mendapatkan poin seimbang, hal ini mengindikasikan bahwa penghargaan yang mereka dapatkan belum sesuai dengan apa yang sudah mereka kerjakan. Indikator pengawasan atau supervisi dalam hal ini perlakuan adil terhadap mayoritas menjawab setuju hal ini menunjukkan bahwa atasan sudah memberikan perlakuan yang adil kepada pegawainya. Dan indikator terakhir yaitu rekan kerja, mayoritas menjawab setuju hal ini mengindikasikan bahwa komunikasi antar pegawai sudah terjalin dengan baik sehingga ketika mereka melakukan pekerjaannya timbul kepuasan dari indikator ini.

Hasil pra survey di atas, memperlihatkan, bahwa kepuasan kerja para pegawai perusahaan masih tergolong rendah. Peneliti menduga hal itu dipengaruhi oleh *Locus of Control* dan stres kerja. Guna memperkuat dugaan tersebut, peneliti menyebarkan kuesioner pra survey kepada 10 pegawai Konfeksi *Skytone* Purwakarta terkait dua faktor tersebut, yang hasilnya disajikan dalam tabel 1.4 dan 1.5 sebagai berikut:

**Tabel 1. 4**  
**Data Pra Survey Indikator *Locus of Control***

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban	
		Setuju	Tidak Setuju
1	Saya tidak pernah mangkir dari bekerja	6	4
2	Saya bekerja berdasarkan instruksi pimpinan	3	7



3	Saya bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang saya emban	5	5
4	Atasan memberlakukan kontrol yang ketat terhadap para pegawai	5	5

Sumber: Hasil Pra Survey Tahun 2022

**Tabel 1. 5**  
**Data Pra Survey Indikator Stres Kerja**

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban	
		Setuju	Tidak Setuju
1	Terlalu banyak pekerjaan yang harus saya selesaikan	6	4
2	Para pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	4	6
3	Gaji yang saya dapatkan sesuai dengan apa yang sudah saya kerjakan	5	5
4	Saya tetap fokus bekerja sekalipun ada masalah dalam keluarga	4	6

Sumber: Diolah oleh Peneliti (Maret 2022)

Berdasarkan tabel 1.5 diatas yang berisi tentang pra survey indikator stres kerja didapatkan hasil bahwa terkait dengan indikator stres *on the job* pada poin pertama mayoritas menjawab setuju, dan pada poin kedua pun mayoritas menjawab tidak setuju, hal ini mengindikasikan bahwa tingkat stres berdasarkan indikator *on the job* pada pegawai konfeksi *Skytone* Purwakarta sangat tinggi. Selain indikator *on the job* ada juga indikator lain yaitu indikator *off the job* pada poin 3 mendapatkan poin seimbang, sedangkan pada poin 4, mayoritas menjawab tidak setuju hal ini mengindikasikan bahwa pegawai konfeksi *Skytone* Purwakarta memiliki tingkat stres kerja yang tinggi berdasarkan indikator ini.

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, peneliti berpendapat bahwasannya fenomena masalah yang diuraikan di atas, merupakan lampu kuning bagi perusahaan yang memerlukan penelitian lebih lanjut guna

mendalami faktor yang diduga sebagai penyebabnya, sekaligus mencari alternatif pemecahan masalahnya. Hal tersebut menarik peneliti untuk melakukan penelitian ilmiah guna mengungkap permasalahan yang terjadi berikut mencari alternatif solusinya, yang diformulasikan dalam judul usulan penelitian **“Pengaruh *Locus of Control* dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Konfeksi Skytone Purwakarta”**

## **B. Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, teridentifikasi permasalahan pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Beberapa jenis kepribadian diduga dapat mempengaruhi pegawai dalam memilih pekerjaan yang memiliki tingkat tekanan atau stres yang lebih rendah atau lebih tinggi.
2. Tingkat kepribadian pegawai diduga mempengaruhi kepuasan kerjanya dalam melaksanakan suatu pekerjaan sehingga akan berdampak pada hasil pekerjaan itu sendiri.
3. Adanya tekanan atau stres dapat berdampak baik atau bahkan berdampak buruk terhadap kepuasan kerja pegawai tergantung seberapa besar tekanan yang dihadapi oleh pegawai.
4. Tanggapan pegawai dalam menghadapi stres dapat berpengaruh terhadap pegawai pada perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti paparkan pada poin sebelumnya, maka permasalahan yang teridentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *Locus Of Control* terhadap kepuasan kerja pegawai Konfeksi Skytone Purwakarta?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Konfeksi Skytone Purwakarta?
3. Bagaimana pengaruh *Locus of Control* dan stres kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai Konfeksi Skytone Purwakarta?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai

dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Locus Of Control* terhadap kepuasan kerja pegawai Konfeksi *Skytone* Purwakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Konfeksi *Skytone* Purwakarta.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Locus Of Control* dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Konfeksi *Skytone* Purwakarta.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun beberapa kebergunaan penelitian ini harapannya bisa memberi manfaat antara lain:

##### 1. Manfaat Teoritis

Peneliti berharap hasil dari penelitian ini bisa membantu menjadi salah satu sumber referensi untuk proses belajar ataupun dalam penelitian mahasiswa/i selanjutnya. Memberikan dedikasi dalam mengembangkan ilmu pengetahuan, yang dimaksudkan selaku penguat ataupun pengantar teori mengenai *Locus Of Control* terhadap kepuasan kerja, maupun stres kerja terhadap kepuasan kerja. Serta bisa menjadi tambahan khazanah pengetahuan berkaitan dengan *Locus Of Control* dan stres kerja terhadap kepuasan kerja.

##### 2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan bisa memberi masukan pada organisasi/perusahaan dalam mengelola pegawai.
- b. Di harapkan juga penelitian ini bisa jadi bakal informasi dalam melakukan koreksi jika memang diperlukan serta menjadikan dasar pada

penerapan kinerja yang lebih-lebih baik lagi sehingga akan menghasilkan kepuasan karyawan yang tinggi.

