

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan yang pesat di segala bidang telah banyak merubah berbagai sektor kehidupan. Bersamaan dengan adanya perubahan tersebut kebutuhan terhadap sumber daya yang berkualitas bagi sebuah perusahaan merupakan sebuah keharusan yang wajib dipenuhi. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan akan menentukan dan memiliki peranan penting dalam keberhasilan dari perusahaan itu sendiri. Sumber daya manusia yang berkualitas akan memiliki keunggulan dibanding dengan faktor produksi lainnya dalam strategi bersaing suatu perusahaan antara lain meliputi: kemampuan inovasi dan entrepreneurship, keahlian khusus dan juga kemampuan produktivitas yang dapat dikembangkan sesuai kebutuhan menurut Mathis (2003) (dikutip Endry, 2010). Dengan alasan tersebut maka setiap karyawan dalam sebuah perusahaan harus berlomba-lomba dalam meningkatkan mutu dan kualitas yang ada dalam dirinya sehingga dapat bersaing dalam memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan.

Mutu dan kualitas yang terdapat pada sumber daya manusia dapat menjadi optimal apabila dapat didukung oleh kemampuan orang yang bersangkutan dalam upaya melakukan kontrol diri atau *locus of control*. Sebagai salah satu faktor kepribadian, kontrol diri dapat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Kontrol diri yang dimiliki oleh

masing-masing karyawan tersebut sangat dibutuhkan dalam dunia kerja yang bergerak secara dinamis dan penuh dalam persaingan yang sangat ketat. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Falikhatun (2003; 264) dimana peningkatan kinerja pegawai dalam pekerjaan pada dasarnya akan dipengaruhi oleh kondisi-kondisi tertentu, yaitu kondisi yang berasal dari luar individu yang disebut dengan faktor situasional dan kondisi yang berasal dari dalam yang disebut dengan faktor individual. Faktor individu yang dimaksud salah satunya adalah *locus of control*. *Locus of control* merupakan salah satu aspek karakteristik kepribadian yang dimiliki oleh setiap individu dan dibedakan atas *locus of control internal* dan *locus of control eksternal* (Schultz & Schultz, 1994).

*Locus of control* dalam diri karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain salah satunya adalah faktor motivasi. Menurut Forte (2005) (dalam Karimi & Alipour, 2011), kepuasan kerja, harga diri, peningkatan kualitas hidup (motivasi internal) dan pekerjaan yang lebih baik, promosi jabatan, gaji yang lebih tinggi (motivasi eksternal) dapat mempengaruhi *locus of control* seseorang. *Reward* dan *punishment* (motivasi eksternal) juga berpengaruh terhadap *locus of control* menurut Mischel (dalam Nevid, 2009, p498). Kepuasan kerja yang baik akan membuat karyawan semakin dapat memajemen kontrol diri atau *locus of control* dalam dirinya. Sementara itu karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah akan dapat merasakan tekanan yang berakibat stres kerja.

Setiap karyawan tentunya memiliki kemampuan yang berbeda-beda dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Saat berbagai bentuk kekhawatiran mengenai

pekerjaan mengganggu pikiran seseorang bersamaan dengan tuntutan dalam menjalankan aktivitas kerja maka stres adalah kata yang tepat dalam menggambarkan konflik mental yang dihadapi orang tersebut. Stres yang terlalu besar akan mengancam kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungan, akibatnya akan menghambat dan mengganggu pekerjaan. Stres kerja adalah suatu kondisi dimana karyawan dihadapkan dengan tuntutan, hambatan, peluang dan tantangan yang berbeda atau tidak sesuai dengan kondisi yang diharapkan hingga dapat mempengaruhi kondisi fisik dan mentalnya, serta dapat berakibat baik maupun kurang baik bagi dirinya maupun lingkungan organisasinya. Stres kerja dapat ditandai dengan adanya penyimpangan perilaku dalam organisasi (Robbins 2003). Oleh karena itu keberadaan stres kerja harus disadari oleh karyawan dan perusahaan agar dapat diketahui apa yang membuat karyawan merasa stres dalam lingkungan kerjanya.

Tingkat stres yang dirasakan oleh karyawan tergantung pribadi yang bersangkutan, ada yang sudah merasa stres dalam menghadapi satu per satu masalah dan ada yang dapat mengatasinya dengan baik (Siagian, 2005). Stres dapat juga menyebabkan dampak yang bertolak belakang, apabila stres yang dihadapi oleh karyawan masih dalam tingkat kewajaran, maka stres dapat menjadi suatu pendorong bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Namun sebaliknya, apabila tingkat stres yang dialami berada dalam tingkat yang tinggi, stres menjadi suatu masalah yang harus segera diatasi oleh karyawan dan perusahaan atau instansi agar kepuasan kerja tidak menurun sehingga memberikan dampak negatif bagi perusahaan (Rivai, 2006).

Stres kerja seperti telah disebutkan dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan yang bersifat individual. Setiap karyawan akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Menurut Handoko (2000:193) "Setiap karyawan akan memiliki kecenderungan untuk memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya". Semua hasil ini mempunyai nilai yang berlainan bagi orang yang berbeda. Untuk sebagian orang, tanggung jawab dan pekerjaan yang penuh tantangan mungkin mempunyai nilai netral atau bahkan negatif karena bergantung pada pendidikan dan pengalaman mereka di masa lalu yang berkenaan dengan pekerjaan yang menyediakan hasil intrinsik. Untuk orang lain, hasil kerja semacam itu mungkin memiliki nilai positif yang tinggi (Ivancevich, 2006). Manusia berbeda dalam hal kepentingan yang diletakkan pada hasil kerja. Perubahan itu sendiri akan menjelaskan tingkat kepuasan kerja yang berbeda untuk tugas kerja yang pada dasarnya sama. Keyakinan bahwa karyawan yang puas akan lebih produktif daripada karyawan yang tidak puas merupakan ajaran dasar selama bertahun-tahun. Masyarakat yang maju seharusnya memperdulikan tidak hanya kuantitas hidup, yaitu kepedulian seperti misal produktivitas dan perolehan material yang lebih tinggi tetapi juga kualitasnya. Kepuasan sebagai salah satu kriteria keefektifan, kepuasan kerja menjadi ukuran keberhasilan organisasi memenuhi kebutuhan karyawan dan anggotanya.

Kemampuan manajemen sebuah perusahaan untuk mengendalikan tingkat stres karyawan dan pemenuhan kepuasan kerja secara teori akan memberikan hasil terbaik dalam kinerja. Apalagi jika karyawan yang bersangkutan mampu

melakukan kontrol diri dengan baik secara internal maupun eksternal. Terciptanya suatu kondisi dimana kepuasan karyawan menjadi faktor yang penting dalam sebuah perusahaan merupakan suatu kunci sukses dari perusahaan tersebut untuk dapat bersaing secara kompetitif dengan perusahaan lainnya di dalam dunia yang bergerak secara dinamis dan cepat dewasa ini. Perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan cara imbalan atau insentif bila karyawan tersebut dapat mencapai kinerja yang maksimal. Penelitian telah menunjukkan bahwa *locus of control* internal berhubungan negatif dengan stres kerja dan berhubungan positif dengan kinerja. Karyawan dengan *locus of control* internal yang tinggi menunjukkan stres kerja yang lebih sedikit dan kinerja yang lebih tinggi (Spector, 1988).

CV. Citra Inti Prima adalah salah satu perusahaan jasa yang bergerak di bidang pengadaan, kontraktor dan konsultan. Sebagai sebuah perusahaan jasa tentunya aktivitas yang dilakukan oleh para karyawan di CV. Citra Inti Prima akan sangat dinamis sesuai dengan apa yang diinginkan oleh konsumennya. Seperti telah diketahui bersama bahwa jika seorang konsumen tentunya menginginkan jasa terbaik atas apa yang mereka beli pada CV. Citra Inti Prima tersebut. Terlebih lagi apabila konsumen menginginkan pelayanan yang bermacam-macam dan complain atas hasil yang tidak sesuai dengan perjanjian di awal. Kondisi ini tentunya akan membuat para karyawan yang berinteraksi dengan konsumen dan supplier barang menjadi bingung dan dapat mengakibatkan stres dalam pekerjaan yang dilakukan. Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti diketahui bahwa dalam melakukan aktivitas kerja salah satunya pengadaan barang

CV. Citra Inti Prima berhubungan dengan banyak supplier untuk menentukan komposisi harga terbaik yang dapat mempengaruhi profit perusahaan. Apabila salah dalam menentukan komposisi pembelanjaan maka tentunya dapat menurunkan tingkat profit yang diinginkan perusahaan. Hal ini tentunya juga akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja dan kinerja dari para karyawan. Melihat keadaan tersebut adanya kemungkinan terjadinya stres kerja yang tinggi dari karyawan CV. Citra Inti Prima dan juga kurang maksimalnya kepuasan kerja yang didapat, maka peran kontrol diri karyawan menjadi sangat penting untuk ditingkatkan sehingga stres kerja dapat dikelola dengan baik begitu juga dengan kepuasan kerja. Atas dasar fenomena yang terjadi di CV. Citra Inti Prima ini akan dilakukan penelitian dengan topik pengaruh peran mediasi dari *locus of control* internal pada stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja.

## 1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas, maka pokok permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *locus of control* internal?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *locus of control* internal?
3. Apakah *locus of control* internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja?
4. Apakah *locus of control* internal memainkan peran mediasi antara stres kerja dan kinerja?
5. Apakah *locus of control* internal memainkan peran mediasi antara kepuasan kerja dan kinerja?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh antara stres kerja terhadap *locus of control* internal.
2. Mengetahui pengaruh antara kepuasan kerja terhadap *locus of control* internal.
3. Mengetahui pengaruh antara *locus of control* internal terhadap kinerja.
4. Mengetahui peran *locus of control* internal dalam memediasi hubungan antara stres kerja dan kinerja.
5. Mengetahui peran *locus of control* internal dalam memediasi hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen dalam mengetahui hubungan antara *locus of control* internal dengan stres kerja kinerja dan kepuasan kerja sehingga dapat digunakan untuk meningkatkan nilai perusahaan.
2. Bagi penelitian selanjutnya dapat memberikan manfaat dan masukan untuk pengembangan penelitian lebih lanjut tentang *locus of control* internal, stres kerja, kinerja dan kepuasan kerja.

### 1.5 Sistematika Skripsi

Skripsi ini disusun secara sistematis dan secara keseluruhan terdiri dari beberapa bab. Uraian ide pokok yang terkandung pada masing-masing bab adalah:

BAB 1 : Pendahuluan

Dalam bab ini akan diuraikan latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika skripsi.

## BAB 2: Tinjauan Pustaka

Bab ini menyajikan teori-teori atau kerangka konsep yang membantu dan mendasari penelitian, yaitu dalam hal ini pembahasan tentang *locus of control* internal, stres kerja, kinerja, dan kepuasan kerja. Bab ini juga berisi tentang beberapa penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan, hipotesis, serta kerangka berpikir pada akhir bab.

## BAB 3: Metode Penelitian

Dalam bab ini akan dikemukakan mengenai pendekatan penelitian yang digunakan, identifikasi variabel penelitian, definisi operasional dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian, jenis dan sumber data yang digunakan, prosedur pengumpulan data dan teknik analisis yang digunakan dalam pemecahan masalah.

## BAB 4: Hasil dan Pembahasan

Bab ini berisi beberapa gambaran umum mengenai perusahaan, hasil pengujian hubungan antara masing-masing variabel untuk mencapai tujuan penelitian.

## BAB 5: Simpulan dan Saran

Bab ini berisi tentang simpulan yang dihasilkan dari penelitian dan pembahasan serta memberikan saran-saran sehubungan dengan kesimpulan tersebut.