

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya akan berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan tersebut, baik perusahaan yang bergerak di bidang industri, perdagangan maupun jasa.

Perusahaan merupakan organisasi yang terdiri atas sekelompok orang yang bekerja untuk mencapai suatu tujuan. Satu hal yang penting di sebuah perusahaan yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas di dalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga yang tergantung pada aspek sumber daya manusia. Hal ini akan sangat mempengaruhi prestasi kerja, dedikasi, dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan perusahaannya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas, suatu organisasi akan memiliki peluang kecil untuk dapat bertahan dan menghadapi persaingan yang ada, karena pada hakekatnya tujuan dari tiap organisasi yang berorientasi profit maupun nonprofit adalah untuk mencapai dan mempertahankan eksistensinya.

Sejalan dengan itu, Hasibuan (2004) juga berpendapat bahwa manusia dalam organisasi berperan sebagai penentu, pelaku, dan perencanaan dalam mencapai tujuan perusahaan sekaligus menentukan maju atau mundurnya perusahaan. Sebuah perusahaan akan melibatkan orang untuk dijadikan karyawannya dalam menjalankan semua yang sudah direncanakan oleh perusahaan sebelumnya.

Karyawan dapat diartikan sebagai orang yang memberikan jasa kepada perusahaan ataupun organisasi yang membutuhkan jasa tenaga kerja, yang mana dari jasa tersebut, karyawan akan mendapatkan balas jasa berupa gaji dan kompensasi-kompensasi lainnya. Karyawan merupakan pengendali dalam suatu perusahaan. Aktivitas perusahaan tidak dapat berjalan apabila tanpa adanya keikutsertaan karyawan. Ada beberapa hal yang dapat dilakukan karyawan dalam melakukan pekerjaannya yaitu mulai dari proses pembuatan, pengemasan, dan pemasaran.

Keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dapat dinilai melalui prestasi kerja yang dicapainya. Prestasi kerja merupakan pencapaian hasil kerja karyawan selama periode waktu tertentu yang dibandingkan dengan berbagai parameter, yang lebih dikenal dengan istilah standar, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan secara sepihak oleh perusahaan atau pun disepakati bersama antara karyawan dengan perusahaan.

Hasibuan (2004) mengatakan Prestasi kerja merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Prestasi kerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Faktor-faktor yang berkaitan dengan prestasi kerja adalah motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial, serta kebutuhan egoistik.

Prestasi kerja akan membawa dampak bagi karyawan yang bersangkutan maupun perusahaan tempat ia bekerja. Prestasi kerja yang tinggi akan meningkatkan produktifitas perusahaan, menurunkan tingkat keluar masuknya karyawan, serta memantapkan manajemen perusahaan. Sebaliknya, prestasi kerja karyawan yang rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktivitas kerja, meningkatkan keluar masuknya karyawan, yang pada akhirnya dapat berdampak pada penurunan pendapatan perusahaan (Tri 2008: 34).

Adapun hal yang menyebabkan prestasi kerja baik atau buruk di suatu perusahaan, tergantung kepada kemampuan dan sikap karyawan dalam mengatasi situasi yang ia hadapi saat bekerja. Seorang karyawan dalam menghadapi situasi di perusahaan yang menentukan keberhasilan individu maupun perusahaan, hal ini disebut sebagai *Locus of Control*. Menurut Rotter (dalam Verosa 2015) *Locus of Control* merupakan salah satu variabel kepribadian (*personality*), yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib (*destiny*) sendiri.

Penelitian yang dilakukan oleh Sartika (2007) tentang pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja auditor, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *locus of control* terhadap prestasi kerja. Sejalan dengan riset sebelumnya Imani (2007) juga meneliti tentang analisis pengaruh *locus of control* terhadap kinerja dengan kepuasan kerja, juga menunjukkan terdapat pengaruh signifikan. Jadi dari beberapa penelitian dapat dikatakan bahwa locus of control memiliki hubungan dengan prestasi kerja karyawan.

Salah satu perusahaan yang ternama yaitu PT. Sinar Sosro. PT. Sinar Sosro adalah perusahaan teh siap minum dalam kemasan botol yang pertama di Indonesia dan di Dunia. Sosro merupakan perusahaan yang memiliki eksistensi tetap sejak ia berdiri. Eksistensi itu juga yang menyebabkan perusahaan-perusahaan lain membuat perusahaan teh siap saji yang menggunakan rasa yang hampir sama dengan yang dimiliki oleh sosro. Dengan semakin banyaknya persaingan di dunia pemasaran, sosro mengeluarkan beberapa varian rasa yang menjadi favorit dikalangan masyarakat. Namun, walaupun demikian perusahaan akan tetap berkualitas apabila produk dan karyawan yang ada diperusahaan tersebut juga berkualitas.

Berikut adalah daftar pencapaian produksi PT. Sinar Sosro pada Tahun 2016

Tabel 1.1
Daftar Pencapaian Produksi Tahun 2016

Bulan	Target	Pencapaian	Keterangan
Januari	740.000.000	792.842.000	Tercapai
Februari	740.000.000	798.223.000	Tercapai
Maret	740.000.000	818.529.000	Tercapai
April	740.000.000	834.445.000	Tercapai
Mei	740.000.000	766.108.000	Tercapai
Juni	740.000.000	718.625.000	Belum Tercapai
Juli	740.000.000	723.706.000	Belum Tercapai
Agustus	740.000.000	701.857.000	Belum Tercapai
September	740.000.000	700.042.000	Belum Tercapai
Oktober	740.000.000	737.000.000	Belum Tercapai
November	740.000.000	699.882.000	Belum Tercapai
Desember	740.000.000	657.573.000	Belum Tercapai

Sumber: Data Internal Perusahaan

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa pencapaian produksi tahun 2016 mampu mencapai bahkan melewati target produksi hanya pada lima bulan pertama saja, yaitu pada bulan Januari, Februari, Maret, April, dan Mei. Sedangkan pada bulan Juni, Juli, Agustus, September, Oktober, November, dan Desember tidak mampu mencapai target yang telah ditentukan. Hal ini menunjukkan bahwa adanya indikasi penurunan produktivitas atau kinerja karyawan khususnya dibagian pemasaran pada PT Sinar Sosro Deli Serdang Sumatera Utara yang diduga disebabkan oleh tingkat prestasi kerja karyawan.

Prestasi kerja karyawan memang memberikan dampak pada kinerja dan hasil kerja karyawan pada perusahaan.

Berdasarkan data dan informasi yang ditemukan oleh peneliti bahwa prestasi kerja masih tergolong rendah ditunjukkan dengan data yang di peroleh dari perusahaan, adapun hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan beberapa karyawan PT Sinar Sosro Pabrik Deli Serdang, ada beberapa hal yang mempengaruhi menurunnya prestasi kerja karyawan salah satunya, karyawan belum dapat mengontrol emosional akan permasalahan yang ada di dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan sehingga emosional yang belum terkontrol tersebut mempengaruhi pekerjaan mereka secara langsung maupun tidak langsung. Dan hal lain yang diperoleh yaitu karyawan kurang diberinya pembinaan dan motivasi yang dapat menyakinkan karyawan akan pekerjaan serta kemampuan yang mereka miliki dalam pekerjaan, sehingga karyawan dapat mengontrol nasib akan pekerjaannya, ini juga di sebut dengan *locus of control*.

Locus of control terbagi menjadi dua yaitu Internal dan Eksternal, Reiss dan Mitra (2008) membagi *Locus of Control* menjadi 2 yaitu internal *Locus of Control* adalah cara pandang bahwa segala hasil yang didapat baik atau buruk adalah karena tindakan kapasitas dan faktor - faktor dalam diri mereka sendiri. Eksternal *Locus of Control* adalah cara pandang dimana segala hasil yang didapat baik atau buruk berada diluar control diri mereka tetapi karena faktor luar seperti keberuntungan, kesempatan, dan takdir individu yang termasuk dalam kategori ini meletakkan tanggung jawab diluar kendalinya. *Locus of control* internal yang dikemukakan Lee (dalam Julianto 2008) adalah keyakinan seseorang bahwa didalam dirinya tersimpan potensi besar untuk menentukan nasib sendiri, tidak

peduli apakah lingkungannya akan mendukung atau tidak mendukung. Individu seperti ini memiliki etos kerja yang tinggi, tabah menghadapi segala macam kesulitan baik dalam kehidupannya maupun dalam pekerjaannya. Meskipun ada perasaan khawatir dalam dirinya tetapi perasaan tersebut relatif kecil dibanding dengan semangat serta keberaniannya untuk menentang dirinya sendiri sehingga orang – orang seperti ini tidak pernah ingin melarikan diri dari tiap – tiap masalah dalam bekerja.

Dari uraian diatas, maka peneliti ingin mengambil variabel *Locus of Control Internal* dikarenakan bagi peneliti *Locus of Control Internal* lebih baik untuk meningkatkan kesadaran karyawan ketika menghadapi masalah yang ada dalam pekerjaan mereka. Peneliti juga ingin mengetahui individu dari masing-masing pekerja terkait dengan *Locus of Control Internal* yang mereka miliki. Adapun variabel lain yang ingin diangkat dalam penelitian ini yaitu kecerdasan emosional yang dimiliki masing-masing individu karyawan. jadi variabel yang akan diangkat dari penelitian ini adalah *locus of control*, kecerdasan emosional dan prestasi kerja.

Peneliti ingin melakukan penelitian di perusahaan PT Sinar Sosro dengan melibatkan *locus of control internal* karyawan dan kecerdasan emosional karyawan untuk melihat prestasi kerja yang dihasilkan karyawan dengan menggunakan instrument penelitian yang dianjurkan. Jadi, penulis ingin melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Locus of Control Internal* dan Kecerdasan Emosional Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Sinar Sosro Pabrik Deli Serdang”.

1.2 Identifikasi Masalah

Sesuai dengan judul dan latar belakang masalah yang diangkat oleh peneliti, maka yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Tidak stabilnya prestasi kerja karyawan yang berdampak pada produksi perusahaan.
2. Semakin tingginya persaingan produk di pasaran.
3. Menurunnya eksistensi perusahaan.
4. Banyaknya produk pengganti.
5. Kurangnya Integritas dari para pekerja.

1.3 Pembatasan Masalah

Untuk menghindari melebarnya pembahasan masalah dalam penelitian ini, maka permasalahan dalam penelitian ini dibatasi pada *Locus of Control Internal* dan Kecerdasan Emosional yang akan berdampak pada Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Sinar Sosro Pabrik Deli Serdang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan pembatasan masalah diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh *Locus of Control Internal* dan kecerdasan emosional terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Sinar Sosro Pabrik Deli Serdang.

1. Apakah pengaruh *Locus of Control Internal* Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Sinar Sosro Pabrik Deli Serdang?

2. Apakah pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Sinar Sosro Pabrik Deli Serdang?
3. Apakah pengaruh *Locus of Control Internal* dan Kecerdasan Emosional Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Sinar Sosro Pabrik Deli Serdang?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk melihat seberapa besar pengaruh *Locus of Control Internal* dan Kecerdasan Emosional terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Sinar Sosro Pabrik Deli Serdang.

1.6 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini penulis mengharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Bagi Peneliti/Penulis

Merupakan bahan tambahan pengetahuan dan wawasan bagi penulis terutama dalam mengaplikasikan ilmu dari Masa kuliah kemasyarakat atau lapangan.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pedoman bagi PT Sinar Sosro Pabrik Deli Serdang berkaitan dengan *locus of control* dan Kecerdasan Emosional untuk meningkatkan Prestasi kerja karyawan.

c. Bagi Universitas Negeri Medan

Sebagai tambahan referensi perpustakaan.

d. Bagi Peneliti Lain

Sebagai bahan referensi, masukan dan perbandingan bagi peneliti atau pihak yang akan melakukan penelitian sejenis di masa yang akan datang dan menambah literature perpustakaan di bidang penelitian.



THE
Character Building
UNIVERSITY