

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Di dalam kondisi perdagangan dunia bisnis dan ekonomi yang dihadapi oleh perusahaan saat ini berbeda dengan kondisi masa lalu menghadapi banyak tantangan, karena kini setiap perusahaan bukan lagi bersaing hanya dalam pasar domestic tetapi juga pasar global. Terlebih sekarang di tahun 2011 yang ditandai dengan teknologi yang mutakhir dan budaya informasi yang semakin cepat yang menyebabkan masuknya perusahaan-perusahaan asing.

Memilih dan menerapkan teknologi yang mutakhir dan tepat guna merupakan salah satu faktor pendukung keberhasilan bisnis dalam persaingan. Namun, hal tersebut tidak dapat berhasil tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas yang memungkinkan teknologi diterapkan dengan benar dan tepat. Karyawan sebagai sumber daya perusahaan mempunyai peran yang sangat penting dalam kegiatan operasional. Keberadaan unsur lain tidak dapat dipisahkan dari peranan karyawan karena karyawan juga sebagai faktor penggerak dan pengendali fungsi-fungsi perusahaan dalam melakukan pekerjaan,

Sumber daya manusia adalah potensi yang terdapat dalam diri setiap manusia untuk mewujudkan peranannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang mampu bersaing di

era globalisasi. Sumber daya manusia tersebut biasanya tercipta dari karyawan yang berkualitas pula. Karyawan yang berkualitas terbentuk dari segala macam tantangan yang akan datang. Karyawan yang berkualitas ditandai dengan adanya *internal locus of control* di dalam dirinya.

*Internal locus of control* mempengaruhi aktivitas yang dilakukan oleh seorang individu, seperti seberapa besar usaha yang dilakukan oleh individu tersebut pada suatu situasi, berapa lama individu tersebut bertahan pada suatu tugas, dan bagaimana reaksi emosional individu tersebut saat mengantisipasi suatu situasi. Seorang individu yang memiliki keyakinan bahwa merekalah yang bertanggung jawab atas hasil-hasil utama dalam hidup mereka pada kemampuannya sendiri, akan memiliki perasaan, tingkah laku, dan cara berpikir yang berbeda dengan individu yang tidak memiliki keyakinan pada kemampuannya yang telah mereka dapatkan.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi *internal locus of control*, diantaranya adalah intelegensi, pencapaian kinerja (*performance accomplishments*), fasilitas kerja yang minim, penerimaan gaji yang kurang, dukungan sosial, keadaan psikologis (*psychological states*), dan orientasi tujuan pembelajaran (*learning goal orientation*).

Intelegensi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *internal locus of control*. Intelegensi merupakan kecerdasan dasar seseorang yang dimiliki sejak lahir. Intelegensi setiap individu tentunya akan berbeda dengan individu yang lain. Seorang individu dengan tingkat intelegensi yang rendah akan mengalami kendala dalam menerima dan memahami suatu tugas. Sedangkan

individu yang memiliki intelegensi yang tinggi cenderung lebih mudah menerima dan memahami tugas yang diberikan atasan, sehingga cenderung memiliki *internal locus of control* yang tinggi.

Pencapaian kinerja yang dialami oleh seorang individu akan berpengaruh terhadap *internal locus of control* tersebut. Pencapaian kinerja di sini maksudnya adalah berhasil atau tidaknya kinerja yang pernah dilakukan oleh seorang individu di masa sebelumnya.

Individu yang sering gagal dalam melakukan setiap usahanya di masa lalu, cenderung akan memiliki *internal locus of control* yang rendah. Sebaliknya, semakin sering individu tersebut memperoleh keberhasilan dalam setiap usahanya di masa lalu, maka individu tersebut cenderung akan memiliki *internal locus of control* yang tinggi. Seorang individu yang pernah, bahkan sering mengalami kegagalan, biasanya cenderung pesimis untuk memulai usahanya lagi. Hal ini disebabkan oleh kondisi psikis seseorang yang trauma karena mengalami kegagalan.

Keberhasilan yang didapat seorang individu yang lebih banyak dikarenakan faktor-faktor dari luar dirinya, biasanya tidak akan membawa pengaruh terhadap peningkatan *internal locus of control*. Akan tetapi, jika keberhasilan tersebut didapatkan dengan melalui hambatan yang besar dan merupakan hasil perjuangannya sendiri, maka hal itu akan membawa pengaruh pada peningkatan *internal locus of control*

Faktor lain dipengaruhi oleh fasilitas yang tersedia pada perusahaan. Perusahaan harus memperhatikan fasilitas yang dibutuhkan oleh karyawannya dalam menunjang pelaksanaan pekerjaan yang dilakukannya. Fasilitas yang dimaksud berupa peralatan kantor, ruangan kerja yang bagus, tempat ibadah misalnya masjid, kantin, tempat parkir, dan fasilitas lainnya yang dapat membantu pelaksanaan pekerjaan. Lengkapya fasilitas yang diberikan oleh perusahaan akan meningkatkan kontrol diri internal.

Penerimaan gaji yang karyawan yang minim dan kurang dari rata-rata yang diterima dapat menurunkan internal *locus of control*. Karyawan merasa kurang yakin dalam bekerja dan melakukan pekerjaan bisa berjalan dengan baik atau tidak jika gaji yang diterima merasa belum cukup untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Apabila gaji yang diterima merasa cukup maka keyakinan untuk memperoleh keberhasilan dalam dirinya untuk melakukan aktivitas kerja akan bertambah.

Faktor yang tak kalah pentingnya yang dapat mempengaruhi *internal locus of control* pada diri individu adalah dukungan sosial. Dukungan sosial adalah bentuk pertolongan yang dapat berupa materi, emosi, dan informasi, yang diberikan oleh orang-orang yang memiliki arti seperti keluarga, sahabat, teman, saudara, rekan kerja ataupun atasan atau orang yang dicintai oleh individu yang bersangkutan. Dukungan sosial yang didapat, dianggap dapat meningkatkan *internal locus of control* pada diri seorang karyawan. Seorang karyawan yang kurang mendapatkan dukungan atau perhatian dari orang lain di sekitarnya, cenderung memiliki *internal locus of control* yang rendah pada dirinya.

Sebaliknya, seorang karyawan yang secara terus menerus diberikan semangat dan dukungan, maka individu (karyawan) tersebut akan semakin yakin bahwa dirinya mampu melakukan pekerjaan tersebut. Seorang individu yang menerima dukungan dari orang lain, pada umumnya cenderung lebih berusaha keras dan mempertahankan usahanya saat mereka ragu akan kemampuan dirinya. Individu yang menerima dukungan sosial akan menjadi yakin terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk melakukan suatu tugas tertentu.

Selain itu, keadaan psikologis seperti kecemasan juga bisa mempengaruhi *internal locus of control*. Tingginya tingkat kecemasan yang dialami oleh seorang individu juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *internal locus of control* pada diri karyawan itu sendiri. Seorang karyawan yang memiliki kecemasan terhadap tugas atau yang lainnya, cenderung memiliki *internal locus of control* yang rendah. Sebaliknya, karyawan yang tidak memiliki kecemasan terhadap tugas atau yang lainnya maka *internal locus of control* pada dirinya diprediksikan akan meningkat.

Faktor terakhir yang sangat penting mempengaruhi *internal locus of control* adalah *Learning goal orientation* (orientasi tujuan pembelajaran). Seorang karyawan yang *learning goal orientation* (orientasi tujuan pembelajaran) nya tinggi, akan mengembangkan kompetensinya dalam bekerja. Karyawan akan berusaha keras untuk mencapai tujuannya dan juga tidak mudah menyerah ketika menghadapi kesulitan. Sehingga karyawan akan dapat mencapai locus of control internal secara maksimal. Sebaliknya karyawan yang *learning goal orientation* (orientasi tujuan pembelajaran) nya rendah, akan mudah menyerah dalam

menghadapi kesulitan dan karyawan tidak mau berusaha keras dalam mencapai tujuannya. Sehingga hal ini diprediksi akan membuat locus of control internalnya rendah.

PT. POS Indonesia Bekasi merupakan perusahaan yang bergerak dibidang layanan jasa. Kantor Pos yang dahulu hanya digunakan untuk mengirim surat, sekarang bisa digunakan untuk berbagai sarana pembayaran dan berbagai produk lainnya.

PT. POS Indonesia Bekasi adalah salah satu perusahaan yang mengutamakan dalam layanan jasa. Bagi suatu perusahaan yang mengutamakan jasa layanan, karyawan yang berperan langsung dalam proses pelayanan sangatlah penting. *Internal locus of control* karyawan yang maksimal sangat dibutuhkan dalam pekerjaan. *Internal locus of control* karyawan ditentukan sendiri oleh kondisi dari karyawan tersebut. Biasanya karyawan memiliki orientasi tujuan pembelajaran yang rendah sehingga karyawan tidak mau belajar dan berusaha dalam mencapai *internal locus of control* yang maksimal.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti ingin mengetahui kebenaran *learning goal orientation* (orientasi tujuan pembelajaran) mempunyai hubungan dengan *internal locus of control* pada karyawan.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi *internal locus of control* yaitu sebagai berikut :

1. Kurang tepatnya intelegensi.
2. Tolak ukur pencapaian kinerja yang kurang jelas.
3. Fasilitas kerja tidak memadai.
4. Kesesuaian gaji
5. Dukungan sosial yang tidak terarah.
6. Tingkat kecemasan individu.
7. Orientasi tujuan pembelajaran (*learning goal orientation*) menyebabkan *internal locus of control* rendah.

### **C. Pembatasan Masalah**

Dari berbagai permasalahan yang telah diidentifikasi di atas, maka peneliti membatasi penelitian ini pada masalah *learning goal orientation* (orientasi tujuan pembelajaran) dengan *internal locus of control* (*kontrol diri internal*) karyawan.

### **D. Perumusan Masalah**

Setelah ruang lingkup dibatasi maka perumusan masalah menjadi sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara *Learning goal orientation* (orientasi tujuan pembelajaran) dengan *internal locus of control* (*kontrol diri internal*)?”

### **E. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan akan berguna bagi :

1. Peneliti

Hasil penelitian ini akan bermanfaat guna menambah wawasan berpikir, pengetahuan, dan dalam mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh di bangku perkuliahan.

2. Universitas Negeri Jakarta

Diharapkan dapat berguna sebagai bahan masukan positif bagi dunia pendidikan dan untuk menambah perbendaharaan perpustakaan atau sebagai referensi penelitian perpustakaan.

3. Karyawan

Sebagai masukan bagi karyawan dalam memamami lebih mendalam bagaimana karyawan harus mempunyai orientasi tujuan pembelajaran dan mencapai *internal locus of control*.

4. Perusahaan

a. Sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam memberikan pengarahan kepada karyawan agar mempunyai orientasi tujuan sehingga *Internal locus of control* dapat lebih ditingkatkan.

b. Sebagai bahan informasi sehingga dapat membantu dalam menentukan kebijakan yang berhubungan dengan *internal locus of control* perusahaan tersebut.