

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah faktor penting yang membuat ikut terlibat dalam melakukan aktivitas – aktivitas operasional dalam suatu organisasi maupun perusahaan. Selama dunia masih terbentang tentu peran manusia sebagai sumber daya manusia sangat diperlukan dan dibutuhkan untuk menentukan khalifah di muka bumi ini. MSDM merupakan suatu bidang dari manajemen umum yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses – proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang kepegawaian karena sumber daya manusia dianggap sangat penting perannya dalam pencapaian suatu perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis kemudian disebut manajemen sumber daya manusia, artinya kinerja manusia.

Menurut Syamsuddinnor (2014), sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. Salah satu contoh pentingnya kontribusi sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan bisa dilihat dari proses produksi. Dimana ketika perusahaan tersebut sudah memiliki financial yang kuat, bahan baku yang terpenuhi, dan teknologi terbaru namun tidak adanya sumber daya manusia yang baik, maka proses produksi tidak akan berjalan dengan lancar. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Kinerja karyawan dalam sebuah organisasi dapat menjadikan penentu keberhasilan organisasi tersebut.

Peran budaya dalam mempengaruhi perilaku karyawan tampaknya makin penting ditempat kerja saat ini, makna bersama yang diberikan oleh budaya yang

kuat memastikan bahwa semua karyawan diarahkan ke arah yang sama, budaya meningkatkan komitmen organisasional dan meningkatkan konsistensi perilaku karyawan (Robins, 2006). Suatu budaya yang kuat akan memperlihatkan kesepakatan yang tinggi mengenai tujuan organisasi diantara anggota – anggotanya. Kebulatan suara terhadap tujuan akan membentuk keterikatan, kesetiaan, dan komitmen organisasi, kondisi ini selanjutnya akan mengurangi kecenderungan karyawan untuk keluar dari organisasi (Robbins,2006).

Penelitian Zain, *et al* (2009) menyatakan bahwa dimensi – dimensi dari budaya organisasi memiliki hubungan secara positif terhadap komitmen organisasional, dimana budaya perusahaan yang kuat akan membentuk komitmen organisasional yang tinggi dari karyawan,hal tersebut menunjukkan keterikatan antara variabel – variabel yang ada didalam penelitian ini, saat budaya organisasi yang kuat membentuk komitmen organisasional yang tinggi, akhirnya akan menumbuhkan rasa nyaman dan aman untuk terus berada didalam perusahaan sehingga memperkecil kemungkinan karyawan akan meninggalkan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ariningsih (2007) dan Dinarianti (2011) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil penelitian Astutik (2016) terdapat pengaruh budaya organisasi negatif dan tidak signifikan

Semakin berkembangnya perubahan zaman menyebabkan terjadinya perubahan pada sikap, perilaku, pola pikir, dan cara pandang manusia atas hal atau peristiwa yang ada di sekitarnya. Setiap individu mempunyai keyakinan dan persepsi atas segala sesuatu yang mempengaruhi dirinya. Keyakinan inilah yang disebut *locus of control*. Menurut Brownell (1982) mengatakan bahwa *locus of control* adalah tingkatan dimana seseorang menerima tanggung jawab personal terhadap apa yang terjadi pada diri mereka. Reiss dan Mitra (1998) dalam Ayudiati (2010) membagi *locus of control* menjadi dua kategori individual, yaitu internal dan eksternal. Individu dengan *internal locus of control* memiliki cara pandang bahwa segala hasil yang didapat baik atau buruk karena faktor – faktor dari dalam diri mereka sendiri seperti kemampuan, ketrampilan, dan usahan

individu itu sendiri. Individu dengan *external locus of control* memiliki cara pandang dimana segala hasil yang didapat baik atau buruk berada diluar kontrol diri mereka yang disebabkan oleh faktor luar seperti keberuntungan, kesempatan, dan takdir. Sebagian masyarakat berpendapat bahwa usaha dan kemampuan merupakan faktor yang mempengaruhi seseorang untuk meraih kesuksesannya, namun sebagian masyarakat lain juga memiliki mindset (pemikiran) bahwa faktor dari luar kontrol dirinya dapat membawa mereka menuju kesuksesan diantaranya meliputi faktor keberuntungan, kesempatan, nasib, dan takdir.

Kinerja dari setiap orang dipengaruhi oleh karakteristik locus of control. Ciri pembawaan locus of control adalah berada dalam kendalinya dan akan bersikap tidak mudah cemas dan terburu – buru dalam mengambil suatu tindakan. Kemampuan kerja yang lebih professional sangat mendukung seseorang dalam memperoleh target kerja, karena dalam locus of control yang baik akan memberikan dampak positif bagi karyawan dalam meningkatkan kinerja suatu karyawan.

Menurut Kreitner dan Kinichi (2005), Stres kerja adalah suatu respon yang adaptif, dihubungkan oleh karakteristik dan/atau proses psikologis individu, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis dan/atau fisik khusus pada seseorang. Sedangkan menurut Sigian (2009) Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Charles D, Spielberger (dalam Handoyo, 2001) menyebutkan bahwa stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau stimulus yang secara objektif adalah berbahaya.

Penelitian yang dilakukan oleh Rahmalia Sari dkk (2012) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sinta Monika (2015) menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT. BPR BKK Kota Semarang awal mula berawal dari 9 (sembilan) perusahaan daerah BPR BKK yang berada di Kota Semarang, dengan kepemilikan yang sama yaitu Pemerintah Provinsi Jawa Tengah. Berdasarkan Surat Keputusan Deputi Gubernur Senior Bank Indonesia No. 7/7/KEP.DGS/2005 tanggal 26 Mei 2005 tentang Pemberian Izin Penggabungan Usaha (Merger) dan Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah No. 503/39/2005 tanggal 28 Juni 2005 tentang Persetujuan Penggabungan Usaha (Merger). Untuk memperkuat permodalan, membentuk meningkatkan volume usaha.

Dalam perkembangan ada cabang yang tidak performance dan cenderung merugikan, maka manajemen membuat kebijakan untuk menurunkan status kantor cabang menjadi kantor kas. Dan berdasarkan surat dari Bank Indonesia Nomor : 11/1/DKBU/IDAd/Sm tanggal 5 Januari 2009 tentang Persetujuan penurunan status Kantor Cabang dan ditindak lanjuti dengan Surat Keputusan Direksi No. 003/SKDir/Um/III-09 tanggal 27 Maret 2009, Kantor Cabang resmi berubah menjadi Kantor Kas. Saat ini PT. BPR BKK Kota Semarang memiliki 1 Kantor Pusat Operasional, 5 Kantor Cabang dan 2 Kantor Kas.

Dilihat dari indikator kinerja karyawan pada BPR BKK terdapat fenomena dan temuan bahwa tanggung jawab, ketepatan waktu, kualitas pekerjaan, kuantitas hasil, kehadiran, karakter karyawan. Dalam upaya meningkatkan performance karyawan dengan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya maka ditetapkan standar kinerja karyawan mencapai nilai 100. Berikut disajikan tabel data penilaian kinerja karyawan di PT. BPR BKK Kota Semarang Tahun 2020-2021.

Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja Karyawan

Indikator Penilaian Karyawan	2020			2021		
	Target	Realisasi	Presentase	Target	Realisasi	Presentase
Tanggung Jawab	100	85	85%	100	90	90%
Ketepatan Waktu	100	94	94%	100	90	90%
Kualitas Pekerjaan	100	90	90%	100	94	94%

Kuantitas Hasil	100	95	95%	100	100	100%
Kehadiran	100	95	95%	100	87	87%
Kerja Sama Tim	100	100	100%	100	100	100%
Karakter	100	90	90%	100	95	95%

Sumber: BPR BKK Kota Semarang Tahun 2020-2021

Berdasarkan tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja di BPR BKK Kota Semarang menunjukkan bahwa karyawan masih belum optimal dalam melakukan pekerjaannya dan perlu ketepatan waktu tahun 2021 mengalami penurunan 4% dari tahun 2020 dan kehadiran tahun 2021 mengalami penurunan 8% dari tahun 2020. Penurunan ketepatan waktu dan juga kehadiran dipengaruhi oleh adanya pandemi covid 19. Menurut Robbins (2003), kinerja karyawan dapat dilihat dari kriteria-kriteria seperti kualitas hasil kerja, kuantitas dalam bekerja, ketetapan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, efektivitas dalam bekerja, kemandirian karyawan dan komitmen kerja yang ada pada diri karyawan.

Dalam sebuah perusahaan kinerja dari karyawan merupakan faktor penentu keberhasilan perusahaan tersebut. Tentunya setiap perusahaan ingin kinerja karyawannya baik demi untuk kepentingan hasil dari kerja dan berdampak pada keuntungan perusahaan. Menurut (Heidjrachman dan Husnan, 1992) kinerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan, menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, dan kinerja meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, kendala dan sikap kerja. Sedangkan kinerja menurut (Gibson, 1997) kinerja adalah sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi, dan kriteria efektifitas lainnya. Kinerja seperti mencerminkan seberapa baik dan seberapa tepat seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Peningkatan kinerja sendiri bukanlah merupakan suatu hal yang mudah, karena pihak manajemen seringkali kesulitan mengidentifikasi apa yang menyebabkan kinerja karyawan menurun. Hal ini disebabkan kompleksnya penyebab penurunan kinerja karyawan, dikarenakan penyebab penurunan kinerja seorang karyawan dengan karyawan lainnya tidak sama.

Berdasarkan fenomena diatas berbagai faktor menjadi penentu kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan. Dilihat dari uraian latar belakang diatas dan melihat pentingnya faktor dalam luar maupun dari dalam diri seorang karyawan untuk menentukan kinerja mereka. Dapat dilihat pentingnya budaya organisasi yang sesuai dengan karyawan, locus of control yang dapat berpengaruh pada stres kerja dalam menentukan keberhasilan kinerja karyawan, maka dalam penelitian ini saya tertarik untuk melakukan penelitian lebih dengan judul “**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LOCUS OF CONTROL, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. BPR BKK (Perseroda) Kota Semarang)**”.

1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan tersebut maka diidentifikasi suatu pertanyaan untuk masalah tersebut adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR BKK Kota Semarang?
2. Bagaimana pengaruh locus of control terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR BKK Kota Semarang?
3. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR BKK Kota Semarang?

1.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang akan dilakukan adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR BKK Kota Semarang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh locus of control terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR BKK Kota Semarang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR BKK Kota Semarang.

1.3 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini dijabarkan menjadi manfaat teoritis dan praktis, berikut uraiannya.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu khususnya dibidang ilmu Sumber Daya Manusia. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau rujukan bagi penelitian lain yang sejenis dimasa yang akan datang dan menyempurnakan kelemahan dalam penelitian.

1.4.2 Manfaat Praktis

1 Bagi Mahasiswa

Sebagai referensi dan meningkatkan pengetahuan khususnya untuk pengembangan ilmu yang berhubungan dengan upaya meningkatkan kinerja karyawan.

2 Bagi Pihak Akademik Atau Universitas

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.

1.4.3 Manfaat Organisasional

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan menentukan kebijakan secara tepat guna mencapai produktivitas kerja perusahaan pada PT. BPR BKK (Perseroda) Kota Semarang.