

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Cepatnya perkembangan teknologi membuat bidang kehidupan terdampak dan perlu melakukan penyesuaian. Dampak yang dirasakan adalah semakin tingginya persaingan di segala bidang. Maka dari itu cara menyikapi atau menghadapi hal tersebut adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, agar memiliki suatu keahlian khusus. Harapannya dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia tersebut, taraf kompetitifnya juga akan ikut meningkat atau berkembang (*Sari et al.*, 2014). Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem pengelolaan yang memiliki fokus utama untuk memaksimalkan kemampuan pada karyawan. Cara yang digunakan untuk memaksimalkan kemampuan tersebut adalah dengan beberapa langkah strategis, dengan hal tersebut kinerja karyawan atau pegawai akan optimal dalam menuju tujuan organisasi (*Edison et al.*, 2018). Bangun (2012) mengungkapkan terdapat fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai penyatuan yang mencakup motivasi kerja dan kepuasan kerja.

Perkembangan teknologi yang terjadi saat ini jika dikaitkan dengan salah satu ayat yang ada di dalam Al – Qur'an yaitu surat At - Taubah ayat 105 yang berbunyi

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ  
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”

Ayat tersebut dapat dimaknai bahwa selain memperjuangkan akhirat manusia harus senantiasa berjuang dalam memperjuangkan suatu hal yang ada di dunia. Proses memperjuangkan suatu hal tersebut tentunya juga akan menghadapi situasi-situasi yang tidak diharapkan oleh manusia. Situasi yang tidak diharapkan atau tidak sesuai tersebut bisa dikatakan merupakan cobaan yang diberikan Allah SWT kepada hambanya. Maka dari itu sebagai manusia hendaknya senantiasa harus terus bekerja atau berjuang untuk memenuhi hak-hak yang menjadi kebutuhannya di dunia. Kemudian soal hasil serahkan kepada Allah SWT.

Pada era globalisasi saat ini banyak manusia yang sering menghadapi situasi yang tidak menyenangkan atau tidak sesuai dengan apa yang diharapkannya. Maka dari itu manusia harus berusaha untuk bisa bertahan dalam menghadapi hal tersebut, salah satunya dengan upaya seperti penyesuaian diri untuk meningkatkan kemampuan manusia dalam menghadapi situasi-situasi yang tidak menyenangkan ke depannya. Manusia hanya bisa berusaha dan berjuang untuk menghadapi apa yang

dialaminya, masalah hasil Allah SWT lebih mengetahui apakah hasil yang diperoleh baik atau buruk. Manusia hendaknya menjadikan makna dari surat tersebut sebagai motivasi untuk terus berusaha meraih apa yang diinginkan dan melewati segala cobaan, kemudian menyerahkan hasil sepenuhnya kepada Allah SWT. Sesungguhnya Allah SWT dalam memberikan cobaan kepada hambanya tidak melebihi batas kemampuan hambanya.

Salah satu faktor yang secara langsung ikut andil dan berperan dalam berjalannya proses organisasi adalah sumber daya manusia. Oleh karenanya, penting bagi suatu perusahaan atau organisasi untuk memperhatikan aspek peningkatan atau pengembangan kualitas sumber daya manusianya. Aspek yang penting dan perlu ditingkatkan salah satunya adalah motivasi kerja karyawan. Pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia selalu berkaitan dengan perhatian terhadap upaya menjaga dan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Motivasi merupakan suatu penentu seseorang dalam melakukan suatu hal. Karena dalam motivasi terdapat dorongan, pendukung, keinginan dan kebutuhan yang menggugah semangat untuk mencapai hal tersebut (Andika *et al.*, 2019). Menurut Hasibuan (2015) mengungkapkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan atau pemberian daya penggerak yang mewujudkan suatu perilaku kerja, dengan adanya hal tersebut maka individu berkenan untuk bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kepuasan.

Pinder (2013) mengungkapkan bahwa motivasi kerja merupakan aspek internal dan eksternal individu. Dimana individu memiliki suatu dorongan yang digunakan untuk melakukan perilaku sesuai dengan ketentuan, tujuan, kesungguhan dan kurun waktu yang telah ditentukan. Menurut Robbins (2013) motivasi kerja adalah kesukarelaan seseorang untuk mengeluarkan *effort* yang dimilikinya, secara maksimal menuju arah tujuan organisasi yang sudah ditentukan. Sementara menurut Steers dan Porter (1983) motivasi kerja merupakan tindakan yang dilakukan seseorang yang nantinya tindakan tersebut akan memunculkan, memfokuskan dan memelihara tindakan yang sebelumnya sudah dilakukan sesuai dengan lingkungannya. Sejalan dengan hal tersebut Gibson *et al.* (1994) menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor yang mengindikasikan seorang karyawan memiliki motivasi kerja tinggi yaitu bekerja keras dalam melakukan pekerjaannya, mempertahankan langkah kerja kerasnya, dan perilaku yang dikendalikan secara sadar menuju sasaran yang dianggap penting.

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja, umumnya karyawan atau pegawai akan bekerja dengan maksimal atau mengerahkan seluruh kemampuannya apabila perusahaan atau organisasi mendukung pelaksanaan tugas karyawan atau memenuhi kebutuhannya. Contoh hal yang dapat dilakukan sebagai pendukung kerja karyawan yang nantinya akan mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan salah satunya adalah pemberian apresiasi kerja berupa bonus, seperti bonus kerja lembur atau

bonus karena berhasil mencapai target dan lain-lain. Pemberian bonus tersebut membuat karyawan atau pegawai akan lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaannya (Andika *et al.*, 2019). Apabila karyawan termotivasi kerjanya, maka segala upaya akan dilakukan untuk menyelesaikan segala tekanan maupun tanggung jawab yang sudah diberikan.

Selaras dengan pendapat sebelumnya Mulyani *et al.*, (2020) dalam penelitiannya terkait dengan motivasi kerja dengan subjek PNS. Menemukan bahwa PNS yang memiliki motivasi kerja tinggi maka perilaku yang ditunjukkan di tempat kerja akan bekerja lebih keras dan giat dalam menyelesaikan apa yang menjadi kewajibannya. Sebaliknya apabila PNS memiliki motivasi kerja rendah maka perilaku yang ditunjukkan di tempat kerja akan kurang bersemangat, mudah menyerah, dan tidak mampu mengatasi kesulitan yang ada dalam pekerjaannya. Seperti apa yang telah dijelaskan di atas jika suatu perusahaan atau organisasi menginginkan motivasi kerja karyawannya baik, maka perusahaan atau organisasi harus mendukung proses kerja dan memenuhi hak karyawannya (Andika *et al.*, 2019). Sebaliknya jika perusahaan atau organisasi tidak memperhatikan dan memenuhi kebutuhan karyawannya, maka dapat terjadi penurunan motivasi kerja. Seperti gaji karyawan yang tidak diberikan sesuai kesepakatan waktu, gaji karyawan yang diberikan tidak sesuai dengan hasil pekerjaan yang dilakukan, adanya diskriminasi yang dilakukan karena jabatan atau pangkat yang lebih tinggi, lingkungan pekerjaan yang tidak menyenangkan dan lain-lain. Dampak dari hal tersebut memicu munculnya

perilaku seperti terlambat masuk kerja, performanya tidak maksimal karena tidak sesuai dengan target perusahaan atau organisasi, menunda-nunda pekerjaan dan lain-lain. Hal tersebut yang biasa disebut dengan penurunan motivasi kerja karyawan (Setiawan, 2015).

Berdasarkan hasil wawancara pendahuluan dengan salah satu pimpinan yang menjabat sebagai komisaris di PT. BPR Shinta Daya DIY mengungkapkan bahwasanya setiap perusahaan atau organisasi pastinya memiliki permasalahan terkait dengan motivasi kerja karyawan. Permasalahan internal maupun eksternal karyawan yang nantinya akan berdampak pada motivasi kerja karyawan. Hasil wawancara juga mengungkapkan bahwa pernah dalam suatu waktu terjadinya perubahan suatu direksi yang memimpin. Otomatis terdapat beberapa perubahan yang terjadi dalam proses kerja yang ada di PT. BPR Shinta Daya DIY. Terdapat karyawan yang bisa menyesuaikan pekerjaannya dengan perubahan yang ada, terdapat juga karyawan yang acuh tak acuh dengan perubahan yang ada karena merasa bahwa dirinya telah mampu dan bisa melakukan proses kerja seperti sebelumnya. Hal tersebut merupakan tindakan yang keliru karena adanya suatu perubahan maka proses kerja juga akan berubah mengikuti perubahan yang telah ditentukan.

Selang beberapa waktu peneliti melakukan kegiatan wawancara kembali. Wawancara yang kedua dengan salah satu kepala SDM atau bagian Personalia di PT. BPR Shinta Daya DIY. Hasil dari wawancara tersebut mendapati perilaku kerja yang mengindikasikan rendahnya

motivasi kerja karyawan di PT. BPR Shinta Daya DIY. Motivasi kerja karyawan dikatakan tinggi apabila karyawan dapat mencapai target yang ditentukan perusahaan, berhasil mendapatkan *reward*, bekerja sesuai SOP dan berhasil atau mampu mencapai tahapan promosi. Kemudian motivasi kerja karyawan dikatakan rendah apabila karyawan tidak mampu mencapai target, sering mendapatkan teguran lisan maupun tertulis dan kurang disiplin dalam segala hal. Peneliti juga melakukan wawancara pendukung dengan tiga karyawan yang bekerja di PT. BPR Shinta Daya DIY yang terdiri dari dua *teller* dan satu *customer service*.

Hasil yang didapatkan dari proses wawancara pendukung tersebut bahwa karyawan merasa motivasi kerja yang dimilikinya di waktu tertentu merasa baik dan merasa kurang baik. Terdapat beberapa penyebab yang ditemukan saat motivasi kerja karyawan naik dan turun. Saat motivasi kerja karyawan naik bisa disebabkan karena perasaan karyawan yang sedang baik atau menunjukkan performa yang baik dan adanya reward yang telah diberikan kepada karyawan dari perusahaan. Apabila turun juga dapat disebabkan masalah-masalah pribadi yang terbawa sampai ranah pekerjaan, perasaan yang sedang kacau atau tekanan pekerjaan yang berlebih dari perusahaan. Subjek juga merasa bahwasanya hasil kinerjanya bukan hanya murni dari jerih payah subjek itu sendiri melainkan juga berkat bantuan dari rekan kerjanya.

Maka dari itu pencapaian yang ada dalam perusahaan atau organisasi akan mengalami perubahan berdasarkan temuan hasil

wawancara yang telah dilakukan jika karyawan memang benar mengalami kondisi tersebut. Hal tersebut tentunya berkaitan dengan seberapa besar motivasi kerja karyawan dalam menyesuaikan diri dengan perubahan yang sedang terjadi dalam perusahaannya. Baik perubahan yang sifatnya di perusahaan atau organisasinya maupun di dalam dirinya. Berdasarkan fenomena dan teoritis yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti terdorong untuk menelaah tentang motivasi kerja karyawan yang ada pada PT. BPR Shinta Daya DIY. Alasan mengapa peneliti memilih karyawan yang ada pada PT. BPR Shinta Daya DIY karena karyawan yang bekerja di Bank memiliki tekanan-tekanan dan tuntutan baik secara internal maupun eksternal perusahaan.

Kemudian tolok ukur yang digunakan oleh peneliti menggunakan komponen yang dinyatakan oleh Steers dan Porter (1983). Komponen tersebut terdiri dari komponen energi, merupakan suatu energi atau daya dan upaya yang nantinya akan memunculkan perilaku, komponen arah merupakan suatu tindakan yang muncul dan tindakan tersebut memiliki maksud dan tujuan. Misal seseorang memerlukan uang untuk mencukupi kebutuhannya maka perilaku yang muncul nantinya memiliki maksud dan tujuan pada perilaku mencari uang, komponen pemeliharaan merupakan suatu daya dan upaya yang dilakukan untuk menjaga perilaku agar tetap berjalan sesuai dengan lingkungannya.

Steers dan Porter (1983) mengemukakan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu faktor individual, bentuk dari faktor ini

seperti perilaku yang menjadi pusat kendali, animo, watak dan keperluan-keperluan di tempat kerja. Faktor yang kedua adalah pekerjaan, bentuk dari faktor ini seperti kontroling pada jenis pekerjaan tertentu, derajat tanggung jawab di suatu pekerjaan tersebut. Faktor yang ketiga situasi lingkungan kerja, tempat karyawan melakukan pekerjaannya kemudian komunikasi antara individu maupun kelompok, iklim organisasi dan sistem pelatihan kerja. Berdasarkan beberapa faktor yang telah diungkapkan peneliti tertarik untuk meneliti *locus of control* yang menjadi salah satu variabel bebas yang dapat mempengaruhi variabel tergantung motivasi kerja. Berdasarkan hasil penelitian oleh Badri dan Aziz (2011) bahwa *locus of control* dapat mempengaruhi motivasi kerja. *Locus of control* dipercaya sebagai konsep yang menyumbang terhadap kualitas prestasi dalam konteks motivasi kerja karyawan. Selain itu peneliti ingin mengetahui terkait dengan persepsi karyawan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yang telah disampaikan diatas.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Badri dan Aziz (2011) menunjukkan adanya hubungan yang positif antara *locus of control* yang akan dijadikan peneliti untuk variabel bebas terhadap motivasi kerja sebagai variabel tergantung. Hasil yang diperoleh dari perhitungan dan analisis didapatkan sumbangan sebesar 47% dari variabel *locus of control* yang ingin dijadikan peneliti untuk variabel bebas terhadap motivasi kerja sebagai variabel tergantung. Menurut Larsen dan David (2010) *locus of control* adalah sebuah tanggung jawab individu atas dirinya, berkaitan

dengan apa yang dialami dalam hidup individu itu sendiri. Menurut Levenson (1981) *locus of control* adalah suatu arah yang mana individu memiliki kemampuan untuk mengendalikan dan mempengaruhi kejadian yang berhubungan dengan kehidupannya. Kemudian menurut Rotter (1966) *locus of control* adalah kepercayaan yang terdapat dalam individu bahwasanya keberhasilan dan kegagalan adalah suatu tanggung jawab individu tersebut dan juga hasil dari jerih payahnya sendiri. Rotter (1966) membagi *locus of control* menjadi dua dimensi yaitu *internal locus of control* dan *eksternal locus of control*.

Berdasarkan pemaparan diatas, peneliti mempunyai tujuan untuk menguji secara empiris hubungan *locus of control* terhadap motivasi kerja karyawan PT. BPR Shinta Daya DIY. Maka dari itu, peneliti terdorong untuk melaksanakan penelitian terkait dengan “Hubungan antara *locus of control* dengan motivasi kerja karyawan PT. BPR Shinta Daya DIY”.

### **A. Keaslian Penelitian**

Keaslian dalam penelitian yang akan dilakukan adalah mengacu pada penelitian yang telah dilaksanakan oleh beberapa peneliti lain sebelumnya. Penelitian yang dilaksanakan sebelumnya mempunyai karakteristik yang relatif sama dengan apa yang akan diteliti. Karakteristik yang relatif sama tersebut berupa tema kajian, walaupun seperti subjek yang digunakan, jumlah sampel, jumlah variabel dan metode analisis yang

digunakan berbeda. Penelitian yang akan dilakukan adalah mengkaji mengenai hubungan locus of control dengan motivasi kerja karyawan PT. BPR Shinta Daya DIY. Adapun beberapa penelitian sebelumnya yang menjadi acuan penulis yaitu:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Arsita *et al.*, (2023), dengan judul penelitian “Hubungan Antara *Locus Of Control* dengan Motivasi Kerja Perawat”. Metode penelitian tersebut adalah penelitian kuantitatif. Subjek yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah perawat di ruang rawat inap (F dan H) Rumah Sakit Wava Husada Kepanjen. Kemudian hasil dari penelitian tersebut adalah bahwa adanya hubungan yang positif antara *locus of control* dengan motivasi kerja. Perbedaan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah pada subjek penelitian. Persamaan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti terletak pada variabel bebas dan variabel tergantungnya yaitu *locus of control* dan motivasi kerja.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Rosmiyati (2018), dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja, Dan *Locus Of Control* Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bantul, Yogyakarta”. Metode penelitian tersebut adalah penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian kausal. Subjek yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah pegawai. Kemudian hasil dari penelitian tersebut adalah prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya

kepemimpinan situasional, motivasi kerja, dan *locus of control*. Perbedaan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah pada subjek penelitian. Persamaan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti terletak pada variabel bebas yaitu *locus of control* dan motivasi kerja.

3. Penelitian yang dilakukan Kriyantono *et al.*, (2014), dengan judul penelitian “Pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy*, dan *Locus of Control* Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja *Public Relations*”. Penelitian tersebut menggunakan metode penelitian kuantitatif. Subjek penelitian tersebut yaitu karyawan *public relations* santika indonesia *hotel and resort*. Kemudian hasil dari penelitian tersebut adalah *locus of control* memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Perbedaan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah pada subjek penelitian. Persamaan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti terletak pada variabel bebas yaitu *locus of control* dan variabel tergantung yaitu motivasi kerja.

## **B. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji secara empiris hubungan antara *locus of control* dengan motivasi kerja karyawan PT. BPR Shinta Daya DIY.

## C. Manfaat Penelitian

### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian yang telah dilaksanakan oleh peneliti diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam perkembangan ilmu psikologi industri dan organisasi, khususnya mengenai hubungan antara *locus of control* dengan motivasi kerja.

### 2. Manfaat Praktis

#### a. Bagi Karyawan

Hasil dari penelitian yang dilakukan nantinya dapat memberikan suatu informasi bagi karyawan bahwasannya jika karyawan memiliki motivasi kerja yang baik maka seluruh pekerjaan atau tekanan-tekanan yang ada dalam pekerjaannya akan dapat diselesaikan dan mendapatkan hasil yang memuaskan.

#### b. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu gambaran tentang manfaat dan masukan untuk perusahaan. Seperti pihak perusahaan harus senantiasa melakukan kontrol terkait dengan tingkat motivasi kerja karyawannya. Apabila motivasi kerja karyawan rendah maka perusahaan harus segera mengambil tindakan agar tidak memperbesar permasalahan yang terjadi. Kemudian melakukan upaya untuk tetap mempertahankan motivasi kerja karyawan apabila motivasi kerja karyawan tinggi.