

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya utama yang berperan menjadi motor penggerak, dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuannya. Baik sebagai perusahaan berorientasi laba maupun sebagai ragam kinerja tergantung kepada kinerja seluruh anggota organisasi itu sendiri. Unsur individu manusialah yang memegang peranan penting dan sangat menentukan keberhasilan organisasi tersebut

Banyumas merupakan kota devisi regional Jawa Tengah dari beberapa industri yang terdapat di kabupaten Banyumas Provinsi Jawa Tengah Indonesia. Salah satunya keberadaan industri perhutani di perusahaan Perum Perhutani KPH Banyumas Timur yang memproduksi non kayu dan kayu. Produk non kayu semisalnya getah pohon pinus yang dijadikan gondorikan rifat, selain itu produk yang berupa dijadikan triplek. Yang berdiri pada tahun 1978, Perum Perhutani Kesatuan Pemangkuan Hutan (KPH) Banyumas Timur adalah merupakan satuan unit kerja di wilayah Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah. Luas wilayahnya 46.453,00 Ha meliputi kawasan hutan yang berada di 4 Kabupaten, yaitu Kabupaten Cilacap 1.872,71 ha (4,03%), Kabupaten Banyumas 17.897,10 ha (38,53%), Kabupaten Purbalingga 15.079,91 ha (32,46%) dan Kabupaten Banjarnegara

11.603,28 ha (24,98%). Hal ini didukungnya sumber daya manusia dalam peningkatan kualitas petugas pengamanan hutan, patroli rutin gabungan dan adanya program komunikasi sodial atau program PHBM (Pengelolaan hutan bersama masyarakat). (<https://perhutani.co.id>)

Kinerja merupakan perilaku nyata yang di hasilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang di hasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam sebuah organisasi, dimana untuk mendapatkan kinerja yang baik dari karyawan (Octavia, 2020) Kinerja adalah kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kualitas adalah bagaimana seseorang dalam menjalankan tugasnya, yaitu mengenai banyaknya kesalahan yang dibuat, kedisiplinan dan ketetapan. Waktu kerja adalah mengenai jumlah absen yang dilakukan (Sondakh, 2020).

Penelitian mengenai faktor kinerja karyawan pada industri telah dilakukan beberapa penelitian menurut Puspitayanti, (2015), Dessy dkk (2016), Kharis (2015), Sany (2019), Abidin, dkk (2017) Menyebutkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *locus of control* dan kepemimpinan tranformasional terhadap kinerja karyawan. Sedangkan terdapat beberapa penelitian sebelumnya pada penelitian Dito, dkk (2019), Ishak Syahropi (2016), Tandi, dkk (2017), Pradnyana, dkk (2016). Menyebutkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *locus of control* terhadap kinerja karyawan.

Locus of control dapat di definisikan yang mencerminkan sifat seseorang untuk lebih percaya akan kontrol dalam diri pribadinya dalam kehidupannya daripada dikendalikan oleh kekuatan dari luar pribadinya (Subroto,2017). Menurut Schultz & Schultz (2015: 433) menyatakan bahwa *locus of control* baik internal maupun eksternal merupakan tingkatan seorang individu berharap bahwa hasil dari perilaku mereka tergantung pada perilaku mereka sendiri atau karakteristik personal mereka. *Locus of control* dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sebagai salah satu contoh Kegagalan dalam suatu pekerjaan sebaiknya ditanggapi sebagai hal yang labil, dimana terkadang seseorang karyawan beranggapan bahwa keberhasilan yang dicapai merupakan akibat oleh faktor eksternal dan ketika seorang karyawan melakukan kegagalan faktor internal dianggap sebagai penyebabnya Fauzi, (2020).

★ Hal ini merupakan salah satu cara agar karyawan tidak mengalami gangguan dalam menyelesaikan pekerjaannya, karena setiap individu merasa dapat mengontrol dirinya sendiri maka mereka akan lebih mampu mengendalikan akibat dan yang terjadi dalam lingkungan sehingga akan lebih merasa puas dengan pencapaian yang dilakukan, karena *locus of control* mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan terdapat beberapa penelitian sebelumnya menurut Puspitayanti, (2015) Sari, (2018) Narendra, (2018) Haryanto, (2020) menyebutkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *Locus of control* terhadap kinerja karyawan. Namun, hal ini berbeda dengan penelitian dari Srimindanti

dan Hardiningsih, (2015) yang mengatakan bahwa *locus of control* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu Kepemimpinan transformasional, Kepemimpinan transformasional adalah perspektif kepemimpinan yang menjelaskan bagaimana pemimpin mengubah tim atau organisasi dengan menciptakan, mengomunikasikan dan membuat model visi untuk organisasi atau unit kerja dan memberi inspirasi pekerja untuk berusaha mencapai visi tersebut (Wibowo, 2017). Pemimpin yang menerapkan jenis kepemimpinan transformasional akan cenderung memacu para pengikutnya untuk menghasilkan pekerjaan melebihi dari apa yang diharapkan yaitu dengan cara mengubah visi, menjadi contoh, memberi dukungan serta merangsang keinginan untuk berubah kearah yang lebih baik. Kepemimpinan Transformasional diteliti pada penelitian ini karena menurut penelitian dari Gita (2016) variabel kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang paling kuat untuk mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Puspitayanti (2015), Yuwono dkk (2020), Gita, Yuniawan (2016) Anam, Mukaffi (2020) menyebutkan bahwa berpengaruh signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Namun, hal ini berbeda dengan penelitian dari Nashafa, dan Rahardjo (2016) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu spritualitas. Menurut Rahman et al. (2019 : 1059) menyatakan bahwa

spiritualitas di tempat kerja merupakan sebuah fenomena untuk mencari kehidupan yang bermakna dan mendapatkan pengetahuan yang lebih dalam, dimana karyawan merasa termotivasi untuk menemukan makna dan tujuan keberadaan mereka. Menurut pendapat lain spiritual dapat diartikan perasaan yang memberikan koneksi antara diri sendiri dan orang lain (Hayatul, 2017). Spiritual sangat penting di tingkat pribadi dan organisasi dan mengesankan hati nurani orang, hal itu akan menciptakan rasa tanggung jawab terhadap tanggung jawab kehidupan sehari – hari (Babalan, 2018). Hal ini sesuai isu yang ada karyawan yang memiliki kecerdasan spiritual yang tinggi dan didukung lingkungan kerja yang juga spiritual, secara positif menjadi lebih kreatif memiliki kepuasan kerja yang tinggi, mampu bekerja dengan baik secara tim, dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hartanto, dkk (2017) dan Sibasopait, (2018) menyatakan bahwa spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan berikutnya pada penelitian Octavia (2020), Hanah (2019), Maryani (2017), Sani (2019) menyebutkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Spiritual kerja terhadap kinerja karyawan, hasil berbeda diperoleh dari penelitian Oktaria & Setyani, (2016) menyatakan bahwa spritualitas kerja tidak erpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, penulis tertarik untuk meneliti pengaruh dari *locus of control*, kepemimpinan tranformasional, dan *spiritual at work* terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian terdahulu yang dilakukan

Galan dan Edy, (2018). Karena pada Perum Perhutani KPH Banyumas Timur terdapat fenomena yang mengarah ke *locus of control* sehingga peneliti tertarik melakukan sebuah penelitian. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya menurut Puspitayanti, (2015) bahwa pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan hasilnya signifikan.

Dalam hal ini peneliti berharap bahwa penelitian yang dilakukan di Perum Perhutani KPH Banyumas Timur dapat bermanfaat bagi perusahaan serta mengetahui tingkat kinerja karyawan yang terdapat di Perum Perhutani KPH Banyumas Timur. Berdasarkan identifikasi masalah diatas menyatakan bahwa terdapat fenomena mengarah ke *locus of control*, mengatakan bahwa karyawan tidak mengalami gangguan dalam menyelesaikan pekerjaannya, karena setiap individu merasa dapat mengontrol dirinya sendiri maka mereka akan lebih mampu mengendalikan akibat dan yang terjadi dalam lingkungan sehingga akan lebih merasa puas dengan pencapaian yang dilakukan, maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam untuk dijadikan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Locus Of Control*, Kepemimpinan Transformasional dan *Spiritual Kerja* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Perum Perhutani KPH Banyumas Timur“**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *locus of control*, kepemimpinan transformasional dan spiritual kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Perhutani KPH Banyumas Timur?
2. Apakah *locus of control* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Perhutani KPH Banyumas Timur?
3. Apakah kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Perhutani KPH Banyumas Timur?
4. Apakah spiritual kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Perhutani KPH Banyumas Timur?

C. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh *locus of control*, kepemimpinan transformasional dan spiritual kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Perum Perhutani KPH Banyumas Timur.
2. Untuk menganalisis pengaruh *locus of control* secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Perum Perhutani KPH Banyumas Timur.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional secara parsial terhadap kinerja karyawan Perum Perhutani KPH Banyumas Timur.
4. Untuk menganalisis pengaruh spiritual kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Perum Perhutani KPH Banyumas Timur.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak berikut:

1. Bagi Pimpinan (Perum Perhutani KPH Banyumas Timur)

Diharapkan agar dapat digunakan sebagai masukan pentingnya pengaruh *locus of control*, kepemimpinan transformasional dan spiritual kerja terhadap kinerja karyawan dapat menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga produktivitas kerja karyawan akan optimal dan meningkatkan laba perusahaan.

2. Bagi Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah literatur khususnya bagi manajemen sumber daya manusia tentang pengaruh *locus of control*, kepemimpinan transformasional dan spiritual kerja pada Perum Perhutani KPH Banyumas Timur.

3. Bagi peneliti

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