

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan negara berkembang yang sedang mengalami pertumbuhan yang cukup pesat di bidang industri otomotifnya. Hal ini dikarenakan semakin tinggi daya beli masyarakat sehingga meningkatkan produsen produk otomotif global untuk menjadikan Indonesia ini sebagai basis produksi dengan mendirikan pabrik otomotif di Indonesia. Dalam hal ini, Indonesia sangat membutuhkan fasilitas penunjang untuk meningkatkan pertumbuhan infrastruktur yang mendukung industri otomotif nasional. Untuk itu peningkatan produktifitas dan percepatan distribusi kendaraan diperlukan terminal yang secara khusus melayani kendaraan, alat berat dan turunannya. (www.indonesiacarterminal.co.id)

Semakin pesatnya kebutuhan dan permintaan akan kendaraan beserta semua pendukungnya secara global, maka menjadikan alasan bagi perusahaan distribusi dalam meningkatkan pelayanan dan fasilitas guna menyongsong iklim kompetisi antar pelabuhan skala global, diantaranya adalah penyediaan fasilitas yang berstandar internasional, peningkatan kecepatan bongkar-muat, penyedia sumber daya manusia yang kompeten dan terampil. Karena komponen – komponen tersebut merupakan suatu hal yang sangat penting dalam sebuah perusahaan terutama perusahaan yang bergerak dibidang distribusi.(www.indonesiacarterminal.co.id)

Dalam hal ini pada tahun 2012 tepatnya pada tanggal 05 November PT Indonesia Kendaraan Terminal Tbk hadir dalam rangka melayani kebutuhan *customer* akan tempat dan fasilitas yang khusus disediakan untuk melayani bongkar muat kapal Ro-Ro dengan kargo berupa CBU, truk, bus, alat-alat berat dan kargo lain yang dapat ditangani dengan cara *roll-onroll-off*. PT Indonesia Kendaraan Terminal, Tbk adalah satu-satunya perusahaan yang mengelola terminal komersial yang memberikan jasa pelayanan terminal kendaraan di negara terpadat keempat di dunia, memiliki 100% *captive market*, dan *margin* bisnis yang tinggi. Kinerja PT Indonesia Kendaraan Terminal, Tbk yang bagus membuat Indonesia menjadi negara dengan penjualan mobil terbesar ke-17 di dunia dan nomor satu di Asean. Secara produksi, Indonesia terbesar ke-18 di dunia dan nomor dua di Asean. Adapun pertumbuhan produksi mobil di Indonesia secara tahunan mencapai 11,4% selama 2007 – 2017.(www.investasi.kontan.co.id)

PT Indonesia Kendaraan Terminal, Tbk dirancang khusus untuk terminal komersial yang menyediakan layanan di terminal mobil. Layanan ini termasuk *stevedoring*, *cargodoring*, *receiving*, dan *delivery*. Untuk 100% ekspor dan impor serta layanan di dalam negeri. Selain itu, terminal ini juga melayani *Value Added Services* yang meliputi *Vehicle processing center*, dan *equipment processing center*, *road freight services*, dan *port stock*. Lebih lanjut lagi, juga menyediakan Layanan Tol Laut atau Tol Maritim dalam mendukung program pemerintah, karena Indonesia merupakan negara kepulauan, yang sebagian besar wilayahnya yaitu berupa lautan. maka dari itu

untuk mengurangi angkutan barang yang selama ini menggunakan angkutan darat bisa beralih menjadi angkutan laut.(www.indonesiacarterminal.co.id)

Berdasarkan observasi langsung melalui wawancara dengan Bapak Sugeng (Kepala Divisi Internasional) pada PT Indonesia Kendaraan Terminal Tbk mengatakan bahwa sebagai seorang karyawan yang bekerja dibidang ekspor impor, karyawan dituntut untuk bekerja secara maksimal, untuk itu setiap karyawan harus memiliki keyakinan yang tinggi terhadap kemampuannya. Dengan kemampuan yang baik maka seorang karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik pula, seperti pelayanan cepat yang menjadi salah satu misi dari PT ini. Pelayanan cepat yang dimaksud adalah pelayanan bongkar muat, dimana perusahaan memiliki target setiap tahunnya, jika target terpenuhi maka setiap akhir tahun karyawan akan mendapatkan bonus dari perusahaan, hal ini yang menyebabkan karyawan merasa puas dengan hasil kerjanya.

Fenomena lainnya di PT Indonesia Kendaraan Terminal, Tbk dengan observasi langsung dengan para karyawan yaitu ketidakpercayaan mereka terhadap hasil yang mereka dapatkan. Beberapa karyawan masih berpikir apakah hasil yang mereka peroleh berasal dari kerja keras mereka sendiri atau memang sudah menjadi nasib mereka. Hal ini menunjukkan bahwa masih kurangnya *locus of control* karyawan dalam bekerja. Apakah hal ini diakibatkan dari kurangnya *locus of control*, tentu apabila hal ini terdibiarkan maka akan mengakibatkan turunya kinerja baik pada karyawan maupun kinerja perusahaan akan semakin rendah.

Sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki peran dan fungsi yang sangat penting bagi tercapainya tujuan perusahaan, sumber daya manusia disini mencakup keseluruhan manusia yang ada dalam organisasi yaitu mereka yang terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan mulai dari level yang paling bawah hingga yang paling atas (*top management*), meskipun berbeda level, seluruh elemen sumber daya manusia tersebut memiliki peran yang sama terhadap tercapainya tujuan perusahaan. Maka dari itu perusahaan membutuhkan karyawan yang berkompeten, yang dapat menyelesaikan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya dan bisa mencapai target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan inilah yang disebut kinerja. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi kelangsungan hidup perusahaan.

Kinerja menurut Schermerhorn (1991) dalam Sinambela (2019) adalah kualitas dan kuantitas dan pencapaian tugas – tugas, baik yang dilakukan individu, kelompok, maupun organisasi. Semakin ketat persaingan sumber daya manusia dibidang ketenagakerjaan maka kebutuhan akan tenaga kerja yang mempunyai kinerja yang tinggi sangat diperlukan oleh semua perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh tenaga kerja individu karyawannya. Setiap perusahaan senantiasa meningkatkan kinerja karyawannya secara terus menerus dan berkelanjutan, karena setiap karyawan berperan penting untuk mencapai tujuan perusahaan dan menciptakan visi misi yang ada di dalam perusahaan. Perusahaan dapat

menilai peningkatan kinerja karyawannya dengan melihat hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dari yang sebelumnya.

Banyak variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya yaitu variabel kepuasan kerja, kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana, baik dalam arti konsepnya maupun dalam arti analisisnya, karena “kepuasan” mempunyai konotasi yang beraneka ragam. Berbagai penelitian telah membuktikan bahwa apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyai otonomi untuk bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas. Menurut Steve M. Jex dalam Sinambela (2019) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai tingkat efeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan, kepuasan kerja melulu berkaitan dengan sikap pekerjaan atas pekerjaannya. Sikap tersebut berlangsung atas aspek kognitif dan aspek perilaku. Aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja tentang pekerjaan dan situasi pekerjaan. Dengan kata lain kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya atau keseluruhan memuaskan kebutuhannya dan secara umum dapat diberi batasan sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Penelitian terkait kepuasan kerja terhadap kinerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Agustina, dkk (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja **berpengaruh signifikan** terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan menurut Widodo, (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja **tidak berpengaruh signifikan** terhadap kinerja karyawan.

Selain kepuasan kerja, *locus of control* juga dapat mempengaruhi kinerja. Konsep tentang *locus of control* pertama kali dikemukakan oleh Rotter (1966) *locus of control* ini terbagi menjadi dua yaitu *locus of control internal* dan *locus of control eksternal*. Seseorang yang mempunyai *internal locus of control* akan memandang dunia sebagai sesuatu yang dapat diramalkan, dan perilaku individu turut berperan di dalamnya. Pada individu yang mempunyai *external locus of control* akan memandang dunia sebagai sesuatu yang tidak dapat diramalkan, demikian juga dalam mencapai tujuan sehingga perilaku individu tidak akan mempunyai peran di dalamnya. *Locus of control* menurut Hjele dan Ziegler, (1981) dalam Agusniwar, dkk (2017) diartikan sebagai persepsi seseorang tentang sebab – sebab keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan oleh Mootalu, dkk (2019), menghasilkan bahwa variable *locus of control* secara parsial mempunyai **pengaruh signifikan** terhadap variable Kinerja Karyawan. Sedangkan menurut Annida, dkk (2018) **tidak ada pengaruh** antara *locus of control* terhadap kinerja karyawan.

Selain kepuasan kerja dan *locus of control* yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu *self efficacy*. *Self efficacy* pertama kali diperkenalkan oleh Bandura pada tahun 1986. *Self-efficacy* berkaitan dengan sejauh mana seorang individu mampu memiliki kemampuan dan potensi yang ada pada dirinya dalam mengatasi situasi yang mungkin akan dihadapi dimasa yang akan datang.

Kurangnya *self efficacy* pada diri seorang karyawan juga dapat mengakibatkan turunnya kinerja karyawan pada perusahaan. Akan tetapi apabila semakin tinggi *self efficacy* seorang karyawan akan kemampuan yang dimilikinya maka semakin tinggi juga peluang untuk berhasil dan mencapai tujuan perusahaan.

Pengertian menurut Bandura dalam Priyantono (2017). *Self efficacy* menyangkut keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimiliki dalam mempengaruhi kontrol terhadap lingkungannya. Penelitian tentang *self efficacy* juga telah diteliti oleh beberapa peneliti, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Ardi, dkk (2017) *self efficacy berpengaruh* signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Fadilah dan Laura, (2018) *self efficacy tidak berpengaruh* signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini adalah pengembangan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Ari dan Sriathi, (2019) yang berjudul “pengaruh *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan (studi pada ramayana mal bali). Pada penelitian ini, peneliti menambah variabel kepuasan sebagai variabel bebas karena dalam penelitian sebelumnya menyarankan untuk menambah variabel yang dapat memperkuat hubungan antar variabel.

Berdasarkan dari ulasan latar belakang masalah dan adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**PENGARUHKEPUASAN KERJA, LOCUS OF CONTROL DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INDONESIA KENDARAAN TERMINAL,TBK**”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan terkait penelitian ini, diantaranya:

1. Apakah kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Kendaraan Terminal, Tbk ?
2. Apakah *locus of control* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan PT Indonesia Kendaraan Terminal, Tbk ?
3. Apakah *self efficacy* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Kendaraan Terminal, Tbk ?
4. Apakah kepuasan kerja, *locus of control* dan *self efficacy* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Kendaraan Terminal, Tbk ?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Kendaraan Terminal, Tbk.
2. Untuk mengetahui apakah *locus of control* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Kendaraan Terminal, Tbk.

3. Untuk mengetahui apakah *self efficacy* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Kendaraan Terminal, Tbk.
4. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja, *locus of control* dan *self efficacy* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Kendaraan Terminal, Tbk.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Menjelaskan kontradiksi hasil penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja, *locus of control* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Digunakan sebagai dasar untuk merumuskan kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan mempertimbangkan kebijakan dalam kepuasan kerja, *locus of control* dan *self efficacy*.