

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dampak pandemi covid-19 semakin hari mulai dirasakan masyarakat, terutama menyangkut persoalan kesejahteraan sosial masyarakat. Kesejahteraan sosial masyarakat di sini berkaitan dengan kesehatan, kondisi ekonomi domestik rumah tangga, rasa aman nyaman, serta kualitas hidup yang baik (Falatrovi, 2021). Kondisi kerentanan sosial (*social vulnerability*) menjadi realitas nyata yang terjadi pada masyarakat dalam menghadapi pandemi Covid-19. Kerentanan sosial menjadikan posisi ketahanan masyarakat (*community resilience*) mengalami guncangan (*shock*) akibat pandemi Covid-19. Ketahanan masyarakat berkaitan dengan kemampuan dari masyarakat untuk dapat menggunakan sumber daya yang tersedia (seperti, teknologi, makanan, pekerjaan, dan rasa aman-nyaman) dalam memenuhi kebutuhan dasar dan menjalankan fungsi sosialnya. Namun kondisi saat ini justru menjadikan ketahanan masyarakat mengalami kerentanan sosial. Kerentanan sosial membuat produktivitas menurun, mata pencarian terganggu, dan munculnya gangguan kecemasan sosial di masyarakat. Masalah penurunan produktivitas ini yang sangat mengawatirkan bagi perusahaan karena dapat mampu mempengaruhi kinerja sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan tersebut (Falatrovi, 2021).

Dampak pandemi meluas ke berbagai macam sektor, salah satunya adalah UMKM, sektor UMKM yang paling merasakan dampak tersebut adalah

sektor pengolahan, penyediaan akomodasi, makanan minuman, dan perdagangan. Pada sisi operasional UMKM, mengalami peningkatan harga bahan baku dan upaya mempertahankan tenaga kerja. Keadaan UMKM yang mengalami penurunan permintaan dan pendapatan selama bertahan hidup di masa pandemi ini menunjukkan bahwa COVID-19 sangat mempengaruhi operasional Usaha Kecil dan Menengah. UMKM terpilih guna mengembangkan keadaan perekonomian yang buruk karena memiliki ketahanan yang kuat dalam menjaga kondisi usahanya dibanding sektor lain. Usaha kecil di Indonesia memiliki ketahanan yang luar biasa dalam menghadapi krisis dengan mengaitkan strategi bertahan dalam lingkungan bisnis yang tidak dapat diprediksi ini. Pandemi COVID-19 dapat membuat perekonomian tidak stabil bahkan pada lingkup dunia (Rohman & Andadari, 2021).

UMKM saat ini belum mampu mengatasi dampak pandemi COVID-19 karena penurunan permintaan dan menurunnya nilai transaksi masih dirasakan. UMKM kali ini dinyatakan tidak bisa menjadi penolong perputaran ekonomi Indonesia seperti di krisis tahun 1998 karena adanya pembatasan kegiatan masyarakat maupun operasional usaha (Rohman & Andadari, 2021). Krisis yang terjadi pada saat ini sangat berbeda dengan yang dialami pada tahun sebelumnya, karena masyarakat membatasi bepergian dan berbelanja di masa COVID-19 (Rohman & Andadari, 2021). Pelaku UMKM saat ini pun banyak yang memperoleh sumber bahan bakunya dari China yang berarti menyebabkan terhambatnya aktivitas usaha dan akan menyebabkan harga produk serta inflasi meningkat. Masa krisis saat ini terjadi penurunan daya beli yang sangat

signifikan. Pengaruh krisis kesehatan yang dialami masyarakat saat ini hanya menghentikan daya beli, bukan kemampuan membeli. Hal tersebut menyebabkan krisis pada masa COVID-19 ini tidak dapat dihadapi dengan menggunakan strategi bertahan dalam menghadapi krisis pada masa lalu. Meskipun ada krisis lain yang mempengaruhi ekonomi global, ketidakpastian yang disebabkan oleh krisis COVID-19 telah menciptakan cara pandang baru dalam bisnis (Rohman & Andadari, 2021).

Salah satu UMKM atau *Home Industry* yang terkena dampak dari pandemi covid ini adalah *Home industry shuttlecock* atau kok di Kota Tegal. Berdasarkan data yang di kutip dari Tribun News Jateng 2020. *Home industry shuttlecock* atau kok di Kota Tegal mengalami penurunan produksi sebanyak 50 persen yang disebabkan keterlambatan pengiriman bahan baku dari pemasok. Sebelum terjadinya pandemi Covid-19 di tahun 2018-2019 angka produksi per hari mencapai 200 slop *shuttlecock*, sedangkan pada kondisi pandemi untuk mencapai 100 *shuttlecock* per hari sangatlah sulit (<https://jateng.tribunnews.com>, 2020).

Penelitian ini akan membahas UMKM produksi *shuttlecock Lion shuttlecock* yang berada di Kabupaten Tegal, tepatnya berada di Jalan Kapten Ismail No.56, Kelurahan Tegalsari, Kecamatan Tegal Barat, Kota Tegal. *Home industri* yang kegiatan-kegiatan membuat *shuttlecock* yang di gunakan saat pertandingan daerah bahkan sampai pertandingan atau kejuaraan profesional bulu tangkis. Pada kondisi saat ini harus menerapkan protokol kesehatan dengan menjaga jarak dan pembatasan karyawan saat bekerja menjadi setengahnya saja.

Dalam pelaksanaan, pembinaan dan peningkatan kinerja karyawan serta banyak pekerjaan dan tanggung jawab menuntut karyawan untuk memacu diri meningkatkan kemampuan kerjanya guna mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Berbagai upaya dilakukan organisasi/perusahaan baik dengan memberikan pelatihan serta motivasi kepada karyawannya. Hal ini agar untuk meminimalisir kesenjangan antara kemampuan atau keahlian karyawan dengan hasil yang diharapkan perusahaan sehingga berdampak baik pada kinerja perusahaan ditengah pandemi Covid-19.

Berdasarkan observasi pra penelitian guna menemukan fenomena yang terjadi di lapangan, peneliti berkunjung ke *Lion shuttlecock* yang berada di Kabupaten Tegal, peneliti melakukan wawancara singkat dengan pemilik *Lion shuttlecock* yaitu bapak Bobby Kosasih pada tanggal 20 November 2021 guna menggali informasi mengenai permasalahan dan kendala karyawan selama bekerja di kondisi pandemi, dari hasil informasi tersebut terdapat fenomena selama kondisi pandemi pelaksanaan kinerja dari karyawan tidak berjalan secara maksimal, penerapan adaptasi baru selama pandemi membuat karyawan diberikan pelatihan, karena dalam kondisi pandemi ini sistem kerja dan operasional mengalami perubahan, sehingga karyawan perlu diberikan pelatihan agar dapat menyesuaikan diri dan meningkatkan keahlian dalam bekerja.

Fenomena berikutnya adalah mengenai motivasi, dengan adanya kondisi pandemi ini tentunya memberikan dampak semangat kerja karyawan, karyawan merasa bekerja penuh tekanan dan kekhawatiran mengenai kesehatan dan pendapatannya, sehingga diperlukan motivasi untuk meningkatkan optimisme

karyawan dalam bekerja. Fenomena berikutnya adalah *locus of control*, dengan adanya kondisi pandemi ini tingkat keyakinan karyawan untuk memaksimalkan kinerja berkurang dikarenakan beban dan tanggungjawab yang diberikan semakin bertambah karena tidak semua kegiatan pekerjaan dilakukan secara full tim, dikarenakan kebijakan pembatasan jumlah karyawan yang bekerja langsung, sehingga pentingnya meningkatkan *locus of control* dari setiap individu karyawan agar dapat selalu optimis dalam bekerja.

Faktor keberhasilan perusahaan tak luput dari sumber daya manusianya karena sumber daya manusia lah yang menjalankan sumber daya yang lain. Sumber daya manusia atau karyawan perlu dikelola dengan baik agar mampu bersaing dengan perusahaan lainnya di era global saat ini. Kinerja karyawan merupakan suatu sikap atau aktivitas yang dilakukan maupun tidak dilakukan karyawan dalam menjalankan tanggungjawabnya selama jam kerja berlangsung (Falatrovi, 2021). Menurut Wibowo, (2016:7) Kinerja berasal dari pengertian *performance*, ada pula yang memberikan pengertian sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi/perusahaan. Selain itu suasana tempat kerja yang nyaman, pemberian pelatihan yang sesuai, dan memberikan motivasi terhadap karyawan, akan dapat meningkatkan *locus of control* atau semangat karyawan dalam bekerja di masa pandemi.

Faktor pertama yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah pelatihan. Pelatihan adalah proses pembelajaran keterampilan

dasar yang dibutuhkan oleh karyawan baru untuk melaksanakan pekerjaan (Dessler dalam Sinambela, 2016). Menurut Handoko (2014:88), Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Pelatihan menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Menurut Mangkunegara (2013:44) pelatihan (*training*) adalah “suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, karyawan non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas”. Semakin banyak karyawan yang diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan dapat meningkatkan kinerja perusahaan (Mulyadi, 2018).

Hal ini didukung oleh beberapa hasil penelitian terdahulu terkait pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, diantaranya hasil penelitian yang dilakukan oleh Juliana, dkk (2020), Nolisa & Edalmen, (2021), Mulyadi, (2018), Hermawati, dkk (2021), Firmansyah & Aima, (2020) memperoleh hasil penelitian bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil berbeda di peroleh dari penelitian yang dilakukan oleh Shidiq & Azizah, (2019) memperoleh hasil penelitian bahwa pelatihan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Menurut Hasibuan, (dalam Sunyoto, 2012:192). “Motivasi merupakan dorongan atau daya penggerak”, motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana

cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi/perusahaan. Motivasi ini penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi juga bisa dikatakan sebagai rencana atau keinginan untuk menuju kesuksesan dan menghindari kegagalan hidup, dengan kata lain motivasi adalah sebuah proses untuk tercapainya suatu tujuan. Seseorang yang mempunyai motivasi berarti ia telah mempunyai kekuatan untuk memperoleh kesuksesan dalam kehidupan.

Motivasi kerja sebagai roda penggerak sangat mempengaruhi pencapaian kerja. Tanpa motivasi karyawan tidak akan berhasil untuk menyelesaikan pekerjaan secara maksimal karena tidak ada kemauan yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri yang ada hanya rutinitas belakng. Pemberian motivasi akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karyawan yang tingkat motivasi yang rendah akan sangat berbeda dengan karyawan yang termotivasi sangat tinggi. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memotivasi karyawan sehingga dapat memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan karena tanpa motivasi yang baik akan sulit untuk perusahaan mencapai hasil yang optimal (Ma'arif, 2020).

Hal ini di dukung oleh beberapa penelitian terdahulu terkait pengaruh motivasi terhadap kinerja, diantaranya hasil penelitian yang dilakukan oleh Juliana, dkk (2020), Firmansyah & Aima, (2020), Herdani, dkk (2021), Bawanda, dkk (2018), Ma'arif, (2020) dan Mulyadi, (2018) memperoleh hasil

penelitian bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil berbeda di peroleh dari penelitian yang dilakukan oleh Nolisa & Edelman, (2021) memperoleh hasil penelitian bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor ketiga selain Pelatihan dan Motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *locus of control*. Sunyoto dan Bahrudin (2011:16) mengemukakan bahwa *locus of Control* adalah tingkat dimana individu percaya bahwa perilaku mempengaruhi apa yang terjadi pada mereka. *Locus of control* adalah tingkat sejauh mana keyakinan yang dimiliki oleh individu terhadap sumber penyebab peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam kehidupannya, apakah keberhasilan, prestasi dan kegagalan dalam hidupnya dikendalikan oleh perilakunya sendiri (faktor internal) ataupun semua peristiwa- peristiwa yang terjadi dalam hidupnya berupa prestasi, kegagalan dan keberhasilan dikendalikan oleh kekuatan lain, seperti pengaruh orang lain yang berkuasa, kesempatan, keberuntungan dan nasib (faktor eksternal).

Hal ini didukung beberapa hasil penelitian terdahulu terkait pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan, diantanya hasil penelitian yang dilakukan oleh Yusnaena & Hayati, (2018), Kresnayana, dkk (2020), Setyaningsih & Handayani, (2017), Bawanda, (2018), dan Subroto, (2017) memperoleh hasil penelitian bahwa *locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian berbeda diperoleh dari penelitian yang dilakukan oleh Indriasari & Angreany, (2017) memperoleh hasil penelitian bahwa *locus of control* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari yang dilakukan oleh Juliana, dkk (2020) dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Swiss-Bel Hotel Mangga Besar”. Untuk perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan adalah pada penelitian ini peneliti menambahkan variabel independen *locus of control*, yang dimana pada penelitian Yusnaena & Hayati, (2018), dengan judul “Pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KC Padang”. Telah terbukti bahwa *locus of control* dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga peneliti menambahkan variabel independen *locus of control* pada penelitian ini. Perbedaan berikutnya dengan penelitian Juliana, dkk (2020) adalah pada penelitian tersebut dilakukan di Swiss-Bel Hotel Mangga Besar, sedangkan pada penelitian ini adalah *Lion Shuttlecock Industries* Tegal, alasan peneliti melakukan penelitian di *Lion Shuttlecock Industries* Tegal karena sesuai dengan kondisi pandemi dan menurunnya jumlah produksi, terdapat fenomena dari setiap variabel independen, khususnya mengenai pelatihan, motivasi dan *locus of control* serta masih jarangya dilakukan penelitian pada objek *home indutry Shuttlecock*, sehingga peneliti tertarik untuk mengetahui apakah pelatihan, motivasi dan *locus of control* dapat mempengaruhi kinerja karyawan *Lion Shuttlecock Industries* Tegal.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh peran pelatihan kerja, dan motivasi kerja dalam suatu *home industry* untuk upaya peningkatan kinerja para karyawannya, Sehingga pada penelitian ini peneliti mengambil judul **“Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan *Locus Of Control*”**

Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Covid-19 (Studi Kasus *Lion Shuttlecock Industries Tegal*)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan data yang telah penulis peroleh dan latar belakang yang telah penulis uraikan di atas, maka permasalahan yang akan dikaji adalah sebagai berikut:

1. Apakah Pelatihan, motivasi dan *locus of control* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan *Lion Shuttlecock Industries Tegal*?
2. Apakah pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Lion Shuttlecock Industries Tegal*?
3. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan *Lion Shuttlecock Industries Tegal*?
4. Apakah *Locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan *Lion Shuttlecock Industries Tegal*?

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada, penelitian ini lebih fokus pada permasalahan pengaruh pelatihan, motivasi kerja dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan.

1. Lokasi penelitian di *Lion Shuttlecock Industries Tegal* pada tahun 2021.
2. Pelatihan, motivasi kerja dan *locus of control* sebagai variabel independen, serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen.
3. Sampel yang digunakan adalah karyawan *Lion Shuttlecock Industries Tegal*.

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pelatihan, motivasi dan *locus of control* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *Lion Shuttlecock Industries Tegal*.
2. Untuk mengetahui pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Lion Shuttlecock Industries Tegal*.
3. Untuk mengetahui motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Lion Shuttlecock Industries Tegal*.
4. Untuk mengetahui *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Lion Shuttlecock Industries Tegal*.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis
 - a Bagi Pimpinan *Lion Shuttlecock Industries Tegal*
Penelitian ini bertujuan untuk menambah informasi bagi perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan.
 - b Bagi Karyawan *Lion Shuttlecock Industries Tegal*
Penelitian ini dapat dijadikan informasi dan tambahan wawasan ilmu pengetahuan terkait pengaruh pelatihan, motivasi dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian dapat dijadikan tambahan ilmu pengetahuan bagi akademisi terutama mengenai pelatihan kerja, motivasi kerja dan *locus of control*, terhadap kinerja karyawan.
- b. Hasil penelitian ini dilakukan untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang peneliti peroleh guna memecahkan permasalahan di masyarakat secara nyata, khususnya terkait pengaruh pelatihan, motivasi dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan, serta penelitian ini merupakan syarat bagi peneliti untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Purwokerto.

