

BAB 1 PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era industri 4.0, persaingan industri global sangat ketat, sehingga perusahaan harus lebih pintar mengelola perusahaannya untuk memamerkan asetnya. Faktor dasar yang menentukan kecerdasan kepemimpinan perusahaan merupakan sumber daya manusia sebab sumber daya manusia ialah roda penggerak perkembangan suatu organisasi. Kualitas sumber daya manusia ialah tuntutan yang tak bisa dihindarkan lagi bagi setiap organisasi yang ingin mencapai keunggulan bersaing dalam merebut pasar yang dituju (Farida, 2017:9)

Sumber daya manusia pada suatu perusahaan adalah karyawan yang tugasnya merencanakan, melaksanakan serta mengendalikan perusahaan dan konsisten menjadi aktif saat memanifestasikan tujuan perusahaan. Karena itu perusahaan harus mengolah sumber daya manusia secara maksimal supaya memperoleh tujuan yang direncanakan. berdasarkan aturan direksi PT PLN (Persero) no: 0045.P/DIR/2017 perihal manajemen kinerja pegawai direksi PT PLN (Persero) kinerja ialah kesesuaian penerimaan kinerja atas target kinerja PLN dengan cara mengoptimalkan sumber daya manusia. Pada PT PLN (Persero) evaluasi kinerja diaplikasikan pada suatu mekanisme manajemen kinerja pegawai di mana mempunyai 3 tahapan : tahap perencanaan, tahap pemantauan kinerja pegawai serta evaluasi kinerja pegawai.

PT PLN (Persero) merupakan suatu perusahaan BUMN yang mengurus seluruh aspek kelistrikan yang terdapat di Indonesia. PT PLN (Persero) ULP Dolopo, Madiun melaksanakan penanganan konstruksi serta pengendalian aktivitas pengembangan jaringan yang berupa transmisi serta gardu induk yang melakukan pelayanan jaringan pada beberapa daerah di wilayah Madiun. Terkait pelayanan

penyediaan tenaga listrik 24/24 di daerah tersebut, PT PLN (Persero) ULP Dolopo, Madiun perlu menjaga dan meningkatkan kinerja yang baik, sesuai dengan kualitas operasional personel yang terkait. PT PLN (Persero) ULP Dolopo, Madiun senantiasa memperhatikan kinerja pegawai, sebab sadar ataupun tidak, kualitas kinerja pegawai sangat berkaitan dengan kualitas kegiatan perusahaan untuk membantu masyarakat dalam hal sumber energi berbentuk listrik.

Fenomena yang ada pada PT PLN (Persero) ULP Dolopo bahwa umumnya capaian kinerja pegawai belum mampu menjangkau standar yang diharapkan disebabkan beberapa persoalan yang acapkali timbul sebagai akibatnya memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan antara lain tingginya beban kerja, tugas yang belum terselesaikan diperbanyak dengan tugas yang baru menghasilkan karyawan diharapkan agar bekerja lebih keras lagi agar mencapai sasaran, hal itu mengakibatkan banyaknya pekerjaan yang tak terselesaikan tepat waktu sebagai akibatnya berpengaruh pada evaluasi kinerja serta hasilnya menurunnya kinerja karyawan. Karena fenomena ini, banyaknya pekerjaan yang tidak terselesaikan tepat waktu, membuat karyawan merasa tertekan dan stres. Tak hanya stres, faktor kepribadian juga mempunyai peran dalam kinerja seseorang pada suatu organisasi. Keadaan yang memiliki pengaruh operasi perusahaan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor misalnya budaya yang berkembang dalam organisasi, keadaan persaingan antar karyawan, karakteristik deskripsi pekerjaan dan keterampilan staf. Menariknya, sebagian besar faktor yang mempengaruhi hal ini berkaitan dengan bagaimana karyawan melihat kinerja mereka dalam kendali mereka, karyawan dapat memilih untuk tidak berkontribusi pada tingkat yang optimal, dan sebaliknya. (Hermawan dan Franciscus, 2014).

Lingkup bisnis yang berubah dengan cepat saat ini mengharapakan peran sumber daya manusia untuk memberikan keutamaan kompetitif, sehingga kualitas sumber daya manusia adalah sumber keunggulan kompetitif yang harus dipedulikan. Menurut teori, meningkatnya kinerja organisasi disebabkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi pada sebuah perusahaan karena peningkatan kinerja bukan masalah praktis dan oleh karena itu seringkali manajemen perusahaan sulit menentukan apa yang merugikan kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan disebabkan penurunan kinerja pegawai yang kompleks, serta ada kalanya tidak sama dengan pemicu hilangnya kinerja pegawai diantara pegawai lainnya. (Savira, et.al., 2014).

Terdapat sejumlah faktor yang memberikan pengaruh pada kinerja karyawan , ialah kecocokan pekerjaan, ketentuan organisasi juga peluang agar berkembang, lingkungan kerja, sikap atasan, stres kerja dan *Locus of control*. Menurut (Sunyoto serta Burhanudin, 2015) *Locus of control* membagikan taraf dimana seseorang meyakini bahwa sikap memberikan pengaruh yang terjadi pada mereka. *Locus of control* sendiri dibagi menjadi 2, *locus of control* Internal dan *locus of control* Eksternal. Seorang yang memiliki *locus of control Internal* dilihat mempunyai kepribadian yang lebih baik dibandingkan *locus of control* Eksternal. Hal itu disebabkan tipe dari *locus of control* Internal ini dikenal dengan orang yang hiperaktif serta tak mudah menyerah, mau bekerja keras serta senang berusaha. Tidak sama dengan *locus of control* Eksternal orang ini mempunyai kepribadian keterbalikan dari *locus of control* Internal. Orang ini memiliki kecenderungan pasif dan senang menggantungkan beberapa hal pada orang lain, tidak senang berusaha serta menduga bahwa apa yang dihasilkan olehnya merupakan hasil dari

keberuntungan, nasib dan bukan karena usahanya sendiri. Akan terdapat beberapa persoalan lain yang muncul Jika pribadi itu sendiri tak dapat mengontrol atau mengendalikan rasa takut serta kecemasan yang ada didalam dirinya.

Stres didefinisi oleh Robbins & Judge (2015:582) dalam Raharjo et al. (2016) Didefinisikan sebagai situasi dinamis yang mana seseorang diarahkan pada peluang, kebutuhan, atau sumber daya yang berhubungan dengan kemauan mereka, dan memiliki hasil yang dianggap tidak pasti atau mutlak. Ia pun menjelaskan bahwa jika tingkat stres terlalu tinggi, bisa mengganggu keteguhan seseorang untuk mengatasi lingkungan.

Stres tidak selalu bisa disebut buruk, meskipun stres sering dibicarakan pada konteks buruk, stres juga memiliki nilai baik. Stres adalah kesempatan. Ketika stres memiliki potensi bermanfaat, sebagai tugas manajemen bagi karyawan untuk mengelola stres di tempat kerja dan menjaga semangat kerja dan diperoleh dari perusahaan akan memberi lebih dari yang dibutuhkan serta karyawan akan terus berupaya untuk meningkatkan kinerja. Efisiensi juga akan tinggi dengan memastikan kepuasan karyawan dan menghindari stres kerja. Untuk itu, kepuasan kerja sangat esensial bagi karyawan dan perusahaan, khususnya karena membuat kondisi positif di lingkungan kerja karyawan.

Kara, *et al.* (2012), mengemukakan bahwa tingkat kepuasan kerja ditentukan atas empat faktor: “kondisi manajemen”, “pemenuhan pribadi”, “menggunkan kemampuan dalam pekerjaan”, serta “kondisi kerja”, terdapat ketidaksamaan yang signifikan kaitannya dengan gender menggunakan dimensi kepuasan kerja "menggunkan kemampuan dalam pekerjaan", dan sebagian besar perbedaan gender tetap signifikan, dengan variabel kontrol misalnya usia, status perkawinan,

pendapatan bulanan, tingkat pendidikan, jenis divisi, posisi yang diduduki, masa kerja di perusahaan, posisi, masa kerja di pariwisata serta alur perubahan pekerjaan.

Hendri (2019), menyatakan bahwa “stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi, tetapi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja serta komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap karyawan.”

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan tersebut, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Locus Of Control* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus pada PT PLN Persero ULP Dolopo, Madiun)”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka diperoleh rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT PLN (Persero) ULP Dolopo Madiun?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT PLN (Persero) ULP Dolopo Madiun?
3. Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Dolopo Madiun?
4. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Dolopo Madiun?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Dolopo Madiun?

6. Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT PLN (Persero) ULP Dolopo Madiun?
7. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT PLN (Persero) ULP Dolopo Madiun?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian :

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

- a. Mengetahui apakah *locus of control* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT PLN (Persero) ULP Dolopo Madiun.
- b. Mengetahui apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT PLN (Persero) ULP Dolopo Madiun.
- c. Mengetahui apakah *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Dolopo Madiun
- d. Mengetahui apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Dolopo Madiun
- e. Mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Dolopo Madiun?
- f. Mengetahui apakah *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT PLN (Persero) ULP Dolopo Madiun?
- g. Mengetahui apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT PLN (Persero) ULP Dolopo Madiun?

2. Manfaat Penelitian :

a. Bagi Peneliti

Dapat memperdalam pengetahuan peneliti mengenai pengaruh *Locus of control* dan Stres Kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*, serta sebagai referensi bagi para mahasiswa yang masih kuliah terkhusus pada bidang manajemen sumber daya manusia.

b. Bagi Perusahaan

Bisa memberi informasi serta bahan pertimbangan kepada pihak perusahaan, terkhusus tentang pengaruh *Locus of control* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan untuk perbenahan serta perkembangan dari perusahaan yang diteliti.

c. Bagi Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Sebagai bahan kajian perpustakaan sehingga dapat menambah ilmu pengetahuan khususnya di lingkungan Universitas Muhammadiyah Ponorogo.

