

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sektor LSM di Indonesia kini tengah menghadapi berbagai tantangan yang muncul dari perubahan konteks sosio-ekonomi, politik dan budaya. Konteks ini termasuk perubahan status Indonesia sebagai negara berpenghasilan menengah, berkurangnya pendanaan dari lembaga donor internasional, serta proses transisi demokrasi dari pemerintah terpusat menjadi desentralisasi setelah jatuhnya Orde Baru. Salah satu konsekuensi dari status sebagai negara berpenghasilan menengah adalah meningkatnya jumlah penduduk kelas menengah, yang berpeluang membantu terciptanya lingkungan pendanaan yang lebih baik bagi Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM). Meskipun hal ini merupakan hal yang positif, masih ada banyak tantangan yang dapat mempengaruhi kemampuan LSM untuk bekerja dengan efektif. Konteks sosio-ekonomi dan politik ini mengharuskan LSM untuk bekerja dalam lingkungan yang sangat kompetitif.

Sebagai penyedia produk jasa LSM musti meningkatkan kinerja agar dapat memberikan kualitas program yang lebih baik serta memberikan hasil yang paling baik dalam mencapai tujuan perubahannya. Salah satu tantangan yang dihadapi

oleh LSM adalah sumber daya yang terbatas, termasuk kapasitas sumber daya manusia dan teknis, yang dapat mengganggu efektivitas lembaga dalam mencapai tujuan dan memberikan pelayanan bagi para konstituennya.

Kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan tidak selalu mengalami peningkatan yang stabil, terkadang kinerja karyawan mengalami penurunan pada saat tertentu. Kinerja juga dapat dipengaruhi oleh variabel *locus of control* seperti yang dikemukakan oleh Rotter pada tahun 1996 yang merupakan ahli teori pembelajaran sosial, bahwa *locus of control* dapat diartikan sebagai cara pandang seseorang terhadap sesuatu peristiwa apakah dia dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi pada dirinya. Seseorang yang menyakini bahwa semua peristiwa yang terjadi adalah dibawah kontrol dirinya sendiri tergolong dalam *internal locus of control*. Sedangkan, seseorang yang mempercayai bahwa faktor luar atau lingkungan yang mempunyai pengaruh kontrol terhadap apa yang terjadi dalam kehidupannya tergolong dalam *external locus of control*.

Oleh karena itu, ketika seseorang individu berada dalam situasi konflik, individu yang tergolong dalam *internal locus of control* yakin bahwa suatu kejadian selalu berada dalam rentang kendalinya dan kemungkinan mereka akan mengambil keputusan dengan independen, efektif, dan efisien. Hal ini dapat terjadi sebaliknya dengan individu yang tergolong dalam *external locus of control* bahwa kemungkinan mereka akan mengambil keputusan secara tergesa-gesa, tidak etis, tidak efektif, dan efisien. Hal ini dapat berkaitan erat dengan kinerja, yaitu bahwa individu yang memiliki *internal locus of control* akan menunjukkan kinerja yang lebih tinggi

daripada individu yang memiliki *external locus of control*, karena individu yang memiliki *internal locus of control* lebih berorientasi pada tugas yang dihadapinya sehingga akan meningkatkan kinerja mereka. Individu yang memiliki *internal locus of control* percaya bahwa mereka mempunyai kemampuan menghadapi tantangan dan ancaman yang timbul dari lingkungan dan berusaha memecahkan masalah dengan keyakinan yang tinggi sehingga strategi penyelesaian atas konflik yang terjadi dapat diselesaikan dengan baik. Pemikiran individu yang memiliki *internal locus of control* memiliki perbedaan dengan pemikiran individu yang tergolong dalam *external locus of control*, individu seperti ini akan memandang masalah - masalah yang sulit sebagai ancaman bagi dirinya. Bila mengalami kegagalan dalam menyelesaikan persoalan, maka individu tersebut cenderung tidak *survive* dan akhirnya individu tersebut mengalami kegagalan yang membuatnya ingin lari dari persoalan. Hal ini tentunya akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja dan juga dapat menurunkan kinerja seseorang.

Selain variabel *locus of control*, terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan Yayasan Vesta Indonesia yaitu variabel kepribadian. Setiap individu dilahirkan dengan karakteristik atau ciri-ciri tertentu yang berbeda satu dengan lainnya, kepribadian dapat diartikan sebagai keseluruhan cara seseorang bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain yang memiliki sifat unik dan konsisten sehingga dapat digunakan untuk membedakan antara individu satu dengan lainnya.

Menurut Costa dan Mc Crae dalam Feist (2010) *Big Five Model* atau Model Lima Besar mengungkapkan variasi yang signifikan dalam kepribadian manusia.

Terdapat beberapa faktor yaitu seperti *extraversion* (ekstraversi), *agreeableness* (mudah bersepakat), *conscientiousness* (sifat berhati-hati) , *neuroticism* (penyesuaian diri dengan ketidakstabilan emosi) , *openness to experience* (terbuka terhadap hal-hal baru).

Model *extraversion* (ekstraversi) adalah individu yang berdimensi kepribadian yang dapat mendeskripsikan seseorang yang suka bergaul, suka berteman, dan tegas. Model *agreeableness* (mudah bersepakat) adalah individu yang berdimensi kepribadian yang dapat mendeskripsikan seseorang yang bersifat baik, kooperatif, dan penuh kepercayaan. Model *conscientiousness* (sifat berhati-hati) adalah individu yang berdimensi kepribadian yang dapat mendeskripsikan seseorang yang bertanggung jawab, bisa dipercaya, gigih, dan teratur. Model *neuroticism*, merupakan penyesuaian diri dengan ketidakstabilan emosi. Faktor ini mengenal individu yang mudah tertekan secara psikologis, ide-ide yang tidak realistis, dan respon yang mal adaptif. Model *openness to experience* (terbuka terhadap hal-hal baru) adalah individu yang berdimensi kepribadian yang dapat menggolongkan seseorang berdasarkan lingkup minat dan ketertarikannya terhadap hal-hal baru.

Kepribadian merupakan bagian dari karakteristik umum yang ditampilkan individu dalam perilakunya, baik di tempat kerja maupun dalam kehidupan sehari-hari yang lahir sebagai hasil interaksi antara faktor genetik dan pengaruh lingkungan. Aspek kepribadian menjadi sangat penting dalam membentuk sebuah perilaku setiap individu. Hal ini juga yang akan membantu perusahaan untuk melihat kinerja dari kepribadian seseorang. Teori perilaku organisasi maupun hasil-hasil penelitian telah

membuktikan bahwa *big five personality* secara signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Laporan ini juga akan memberikan masukan strategi dan solusi untuk mengatasi tantangan-tantangan tersebut. Bagian terakhir membahas implikasi praktis dan rekomendasi yang didapatkan dari temuan-temuan utama penelitian yang dapat diimplementasikan untuk meningkatkan kinerja SDM di sektor LSM.

Berdasarkan dari keadaan tersebut, maka penulis tertarik untuk menulis skripsi dengan judul **“INDIKATOR KEBERHASILAN KINERJA INDIVIDU DENGAN *LOCUS OF CONTROL* DAN KEPERIBADIAN SEBAGAI INDIKATOR INDEPENDEN”**.

I.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah *locus of control* mempengaruhi kinerja individual karyawan?
2. Apakah kepribadian mempengaruhi kinerja individual karyawan?

I.3 Batasan Masalah

Dalam penulisan ini penulis membatasi permasalahan dan memperjelas obyek pengamatan sebagai berikut :

1. Gambaran *locus of control* karyawan Yayasan Vesta Indonesia
2. Gambaran kepribadian karyawan Yayasan Vesta Indonesia
3. Gambaran kinerja individual karyawan Yayasan Vesta Indonesia

I.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Mengetahui pengaruh *locus of control* terhadap kinerja individual.
2. Mengetahui pengaruh kepribadian terhadap kinerja individual.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

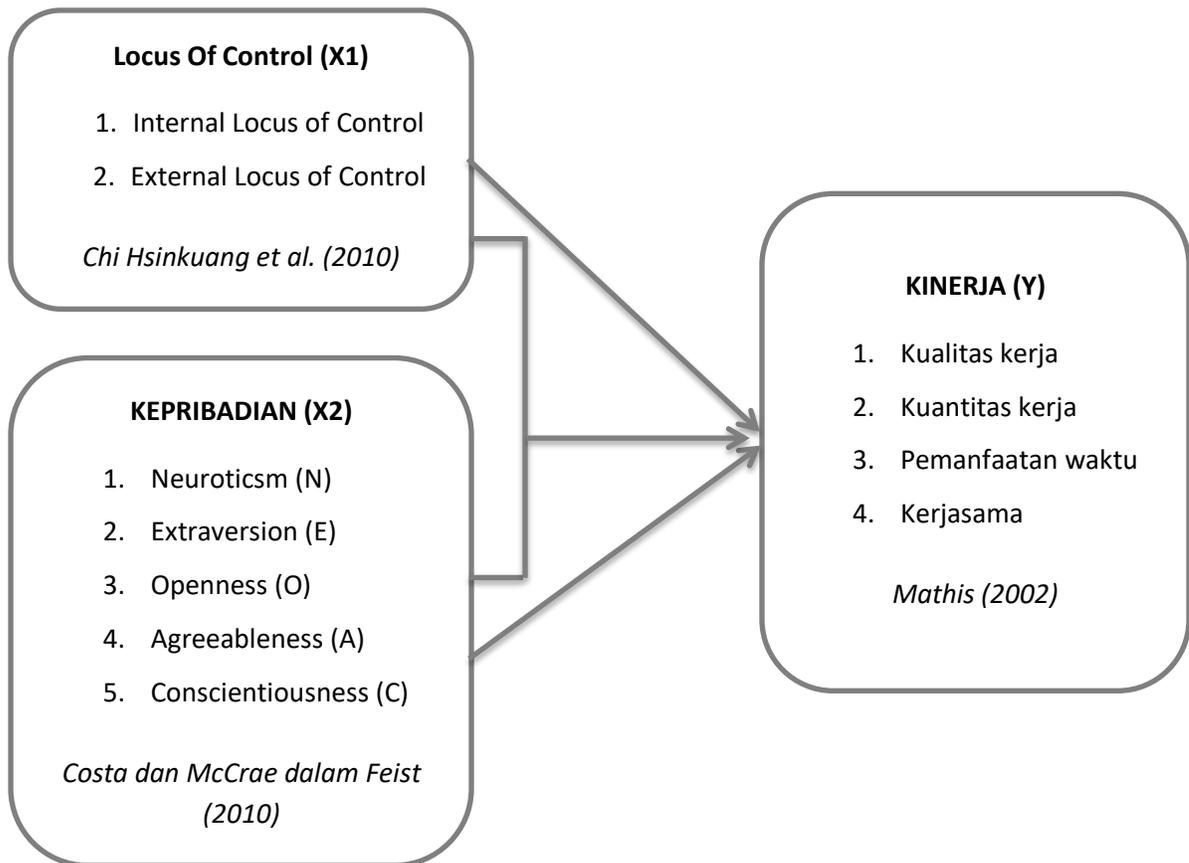
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen khususnya bagi Prodi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam menambah kajian bagi yang menggunakan hasil penelitian ini.

Bagi penulis, penelitian ini berguna untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan berfikir dan melatih penulis dalam menerapkan teori-teori yang diterima selama masa perkuliahan.

1.5.2 Manfaat Praktis

Bagi pihak LSM : Memberikan masukan terhadap organisasi terkait pengelolaan *locus of control*, kepribadian dan kinerja untuk mencapai aktualisasi tata kelola (*good governance*) organisasi yang baik.

1.6 Kerangka Penulisan Skripsi



Bagan 1 Kerangka Penulisan Skripsi