

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Keberhasilan suatu perusahaan tidak selalu diukur oleh seberapa besar uang yang dimiliki melainkan ada hal lain yang lebih penting yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada di perusahaan. Dalam era globalisasi saat ini sangat diperlukan SDM yang bermutu karena maju mundurnya suatu perusahaan sangat tergantung pada kualitas SDM atau karyawannya. Semakin baik kualitas karyawan suatu perusahaan maka semakin tinggi daya saing perusahaan tersebut terhadap perusahaan lainnya. Karyawan adalah aset berharga yang perlu diperhatikan dan dibina dengan baik sehingga perusahaan harus memperhatikan setiap detail program-program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia guna menghasilkan karyawan yang kompeten dan berdaya saing tinggi.

*Locus of Control* merupakan salah satu indikator yang dapat mempengaruhi prestasi kerja. Karena sikap seorang karyawan secara potensial dipengaruhi oleh bagaimana persepsi karyawan tersebut terhadap pekerjaan. *Locus of Control* merupakan karakteristik pribadi yang dimiliki setiap orang yang terbagi atas *Locus Of Control* internal dan eksternal.

Mereka yang yakin dapat mengendalikan tujuan mereka dikatakan memiliki *Locus of Control* internal, sedangkan yang memandang hidup mereka dikendalikan oleh kekuatan pihak luar disebut *Locus of Control* eksternal.

Peningkatan kinerja dalam pekerjaannya di pengaruhi oleh kondisi-kondisi tertentu, yaitu kondisi dari dalam individu yang di sebut faktor individual dan kondisi yang berasal dari luar individu yang di sebut dengan faktor situasional. Faktor individual meliputi jenis kelamin, kesehatan, pengalaman dan karakteristik psikologis yang terdiri dari *Locus Of Control* dan komitmen organisasi, sedangkan faktor situasional meliputi gaya kepemimpinan.

Keberhasilan sebuah organisasi tidak bisa dilepaskan dari kualitas kepemimpinan seseorang yang memiliki keleluasaan dalam organisasi. Seorang pemimpin diharapkan dapat melakukan berbagai cara dalam kegiatan mempengaruhi dan memotivasi karyawan atau orang lain agar melakukan tindakan-tindakan yang selalu terarah terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Kepemimpinan diperlukan oleh perusahaan dalam upaya pencapaian tujuan suatu organisasi. Karyawan dituntut untuk dapat mengikuti arahan dari pimpinannya karena merekalah yang dianggap mampu menjadi influence bagi karyawan untuk dapat memiliki tujuan yang sama dengan perusahaan. Jika

tujuan yang dituju tidaklah sama maka akan sulit bagi suatu organisasi menjalankan proses pencapaiannya.

Gaya kepemimpinan akan berpengaruh terhadap prestasi kerja yang dihasilkan karena sikap, perilaku, sifat, dan wawasan pemimpin menentukan keberhasilan dalam menjalankan fungsi-fungsi kepemimpinannya untuk mengarahkan bawahan guna mencapai tujuan. Bawahan akan sangat tanggap terhadap pimpinan bila atasan sangat mengerti akan kebutuhannya dalam pelaksanaan kerja karena hal ini akan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Gaya kepemimpinan yang efektif ditentukan oleh kemampuan seorang pemimpin membaca situasi yang dihadapi dan menyesuaikan dengan gaya kepemimpinannya. Dimana keadaan atau situasi tersebut ditambahkan pada landasan tugas, kemudian dalam hubungannya terciptalah keterpaduan antara gaya kepemimpinan dan kebutuhan situasi tertentu, maka gaya tersebut efektif dan apabila gaya tersebut tidak sesuai dengan situasi tertentu maka gaya tersebut dinyatakan tidak efektif.

Melihat begitu pentingnya kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh variabel *Locus Of Control* dan Kepemimpinan transformasional, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh *Locus Of Control*,

Gaya Kepemimpinan transformasional, Terhadap Kinerja Karyawan PT. Forte Indo Mandiri”.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Variabel *Locus Of Control* Berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Forte Indo Mandiri?
2. Variabel Gaya kepemimpinan Transformasional, secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Forte Indo Mandiri
3. Variabel *Locus Of Control* dan Gaya kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Forte Indo Mandiri

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Menganalisis pengaruh *Locus Of Control*, secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Forte Indo Mandiri.
2. Menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Forte Indo Mandiri

3. Menganalisis pengaruh *Locus Of Control* dan Gaya Kepemimpinan Transformasional secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Forte Indo Mandiri.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Dapat menambah pengalaman dan pengetahuan tentang lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja di perusahaan

2. Bagi perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik serta memberikan masukan.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.

### **E. Batasan Masalah**

1. Variabel yang digunakan pada penelitian adalah variabel *Locus Of Control* (X1), Variabel Kepemimpinan Transformasional (X2), Kinerja Karyawan (Y).
2. Tempat penelitian yang akan dilakukan dalam penelitian adalah PT. Fortis Indo Karya Mandiri.
3. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian adalah 100 sampel.

### **F. Sistematika Penulisan**

Untuk mempermudah pemahaman dalam penelitian ini, maka dibuat rancangan penulisan yang mana dalam penelitian ini terdiri dari:

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini membahas mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

#### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Bab ini memuat teori yang relevan dengan penelitian yang dilakukan yaitu *Locus Of Control* dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu juga memuat hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini akan diuraikan tentang populasi, sampel dan metode pengambilan sampel, sumber data dan data, variabel – variabel penelitian dan metode pengumpulan data, metode analisa data.

### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini dijelaskan mengenai hasil penelitian dan pembahasan yang terpadu.

### **BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini merupakan bab akhir yang berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan dan saran – saran yang diberikan berdasarkan hasil dari analisis data dan pembahasan sebelumnya.