Analisis *Locus Of Control* dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di CV. Dua Putra Brilliant

Ikhsan Wijaya¹, Vina Anggilia Puspita²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Universitas Teknologi Digital

e-mail: ikhsanwijaya10120466@digitechuniversity.ac.id

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh dari locus of control terhadap kinerja karyawan CV. Dua Putra Brilliant. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif, dengan cara melakukan pengumpulan data informasi melalui wawancara, dokumentasi, observasi, kuisioner. Jenis data penelitian ini menggunakan data Primer dan data Sekunder. Data primer, merupakan data yang dikumpulkan dengan cara melakukan wawancara dan observasi langsung dari sumbernya. Data sekunder merupakan data yang diperoleh dalam bentuk sudah jadi, seperti internet dan berbagai dokumen yang sudah ada. Hasil penelitian menunjukkan locus of control yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan, begitupun sebaliknya. Pada CV. Dua Putra Brilliant, sekitar 70% karyawan memiliki locus of control yang masih rendah dapat dilihat dari pekerjaan tidak selesai tepat waktu, masih banyak tugas menumpuk sampai dengan kurangnya semangat dan inisiatif dalam bekerja. Kinerja karyawan dilakukan dengan cukup baik, namun apabila locus of control ditingkatkan maka kinerja pun akan lebih baik.

Kata kunci: *Locus Of Control, Kinerja Karyawan*

Abstract

This study aims to analyze the effect of locus of control on employee performance CV. Dua Putra Brilliant. The research method used in this research uses descriptive qualitative methods, by collecting information data through interviews, documentation, observation, questionnaires. This type of research data uses Primary data and Secondary data. Primary data, is data collected by conducting interviews and observations directly from the source. Secondary data is data obtained in finished form, such as the internet and various existing documents. The results showed that a high locus of control will improve employee performance, and vice versa. At CV. Dua Putra Brilliant, around 70% of employees have a locus of control that is still low, it can be seen from the work not being completed on time, there are still many tasks piling up to the lack of enthusiasm and initiative at work. Employee performance is quite good, but if locus of control is improved, performance will be better

Keywords : *Locus Of Control, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi sekarang ini semua pihak berperan aktif didalamnya. Dengan kompleksitas dan semakin beratnya pekerjaan atau tugas- tugas yang harus dijalankan, maka diperlukan suatu cara yang tepat dan cepat untuk menyelesaikannya, tak terkecuali juga tuntutan akan kebutuhan yang ada dalam masyarakat yang makin beragam. Untuk memenuhi kebutuhan yang beragam tersebut, tidak mungkin dikerjakan sendiri karena ada keterbatasan yang dimiliki oleh masyarakat. Oleh karena itu diperlukan kerjasama dalam mencapai suatu tujuan. Salah satu sarana dalam kerjasama untuk mencapai tujuan adalah organisasi. Organisasi merupakan sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan. Instansi atau badan Pemerintah yang menangani bagian tertentu, baik ditingkat pusat maupun tingkat daerah merupakan salah satu bentuk organisasi yang ada di tubuh pemerintah. Teks diketik di dalam sebuah luasan print dengan margin 2 cm dari atas, 2 cm dari bawah, dari kiri dan kanan kertas. Margin dibuat 2,5 cm. Ukuran paper A4, lebar 8,27 inch, tinggi 11,69 inch. Layout: Teks tidak perlu diberi nomor halaman. Isi artikel diketik dalam format satu kolom dan 1 spasi paragraf.

Sebuah organisasi atau instansi sudah tentu memerlukan manajemen. Manajemen merupakan suatu seni untuk menyelesaikan sesuatu dengan melalui sekelompok orang. Hal tersebut membuat seseorang untuk berfikir kreatif. Beberapa ilmuwan berpendapat mengenai manajemen. Fahmi mengatakan, bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Fahmi, 2011).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber daya paling strategis yang menentukan keunggulan kompetitif yang dimiliki suatu perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) dalam hal ini karyawan, merupakan aset utama perusahaan yang harus dikelola dengan baik karena tanpa mereka aktivitas perusahaan tidak akan berjalan. Peningkatan kinerja karyawan akan berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut: Personal factor, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu, Leadership factor, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader, Team factor. ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerjanya, System factor. ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi, Contextual/situation factor, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal, (Wibowo, 2010) dalam (Jufrizen & Lubis, 2020).

Locus of control merupakan salah satu variabel kepribadian (personality), yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu atau tidaknya seseorang mengontrol nasib (destiny) atau peristiwa-peristiwa (event-event) dalam kehidupannya berada dibawah control dirinya. Pendapat diatas juga diperkuat oleh (Rahayuningsih & Yuniyanto, 2016, Hal. 40) yang mengatakan bahwa locus of control adalah tingkatan dimana seseorang menerima tanggung jawab personal terhadap apa yang terjadi pada diri mereka.

Berdasarkan pengamatan awal dan komunikasi yang dilakukan penulis dengan staff/karyawan di kantor CV. Dua Putra Brilliant, penulis menemukan beberapa fenomena yang diantaranya lain ialah: Masih kurangnya inisiatif staff pegawai dalam penyelesaian pekerjaan, misalnya para pegawai tidak sepenuhnya tuntas dalam menyelesaikan satu pekerjaan yang ditugaskan dalam waktu kerja yang ditentukan dan menumpuk pekerjaan untuk diserahkan ke shift kerja berikutnya. Masih ada pegawai yang datang terlambat dari jam masuk kantor, misalnya banyak pegawai yang sering kedatangan terlambat setengah jam dari jam masuk kantor tanpa alasan yang mendukung. Kurangnya keterampilan pegawai dalam bekerja, yang mengakibatkan pegawai sering melakukan kesalahan saat bekerja.

Tulisan ini bertujuan untuk menegatahui bagaimana pengaruh locus of control dalam meningkatkan kinerja karyawan di CV. Dua Putra Brilliant.

Locus Of Conrol

Locus of control merupakan sebuah variabel yang sering dikaitkan dengan self esteem, kepuasan kerja, kinerja. Locus of control memiliki peranan penting untuk mengontrol kinerja seseorang. Locus of control dapat diukur dari kemampuan dalam menguasai peristiwa yang terjadi pada dirinya. Jika locus of control dapat dikelola dengan baik, maka kinerja individu dapat menjadi lebih baik (Wuryaningsih & Kuswati, 2013). Menurut Rotter dalam Nur dan Rini mengatakan, bahwa orang yang memiliki perilaku locus of control internal merasa yakin dengan dirinya. Mereka memiliki kemampuan untuk dapat mengendalikan dirinya sebagai penguat. Orang yang memiliki perilaku locus of control eksternal memandang, bahwa peristiwa yang terjadi baik maupun buruk disebabkan oleh faktor-faktor kesempatan, keberuntungan atau nasib. Peristiwa tersebut berada di bawah kendali kekuatan orang lain atau kondisi di luar dugaan (Sudarsono & Anugrahini, 2015).

Konsep locus of control menurut (Azhar, 2013) didasarkan pada teori pembelajaran sosial. Locus of control adalah persepsi seseorang tentang sesuatu yang terjadi atau kekuatan yang mendorong aksinya. Indikator dari locus of control meliputi:

1. Pencapaian hasil
2. Keberuntungan
3. Kesuksesan
4. Pribadi yang bertanggung jawab
5. Campur tangan orang lain
6. Antisipasi permasalahan

Locus of cotrol dikaitkan dengan tingkat kepercayaan seseorang tentang peristiwa, nasib, keberuntungan, dan takdir yang terjadi pada dirinya. Kejadian tersebut didasarkan pada faktor internal dan faktor eksternal. Individu yang percaya, bahwa peristiwa, kejadian, dan takdir disebabkan oleh kendali dirinya sendiri yang disebut dengan internal locus of control. Individu yang percaya, bahwa peristiwa, kejadian, dan takdir disebabkan oleh kendali dari luar faktor di luar dirinya yang disebut dengan eksternal locus of control (Lestari, 2012).

Jadi dapat disimpulkan bahwa Locos Of Conrol merupakan suatu faktor yang sangat penting dalam pekerjaan seseorang agar tujuan dapat tercapai karena dengan adanya controlling dapat pekerjaan dapat terstruktur secara sistematis untuk mencapai tujuan pun akan mudah tercapai.

Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan adalah suatu kualitas hasil kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya selama waktu tertentu, melalui proses kerja yang sesuai standar perusahaan. Kinerja pegawai memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Marhawati, 2022). Kinerja selalu berhubungan dengan seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dikerjakannya. Kinerja dapat dikatakan sebagai sebuah perwujudan yang nyata dari suatu karakteristik individu yang terbentuk dalam karya nyata berupa kemampuan, keahlian, keinginan, dan sikap saat melaksanakan pekerjaannya (Sumardjo & Priansa, 2018).

Berdasarkan dari beberapa pendapat para ahli tentang kinerja yang telah dipaparkan diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil dari seorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugasnya dengan sesuai tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan. Pencapaian hasil dapat dijadikan sebagai bentuk untuk perbandingan hasil kerja yang telah dilakukan oleh seseorang dengan target yang telah diterapkan. Dan jika hasil pekerjaan karyawan tersebut telah mencapai dengan target yang telah diterapkan perusahaan atau bahkan dapat melebihi maka dapat dikatakan karyawan tersebut berprestasi dan akan mendapatkan imbalan yang setimpal hasil dari pekerjaan seseorang karyawan tersebut.

Ivancevich, Konopaske, dan Matteson dalam (Busro, 2018) menyatakan bahwa kinerja seseorang dapat dilihat dari :

1. Kemampuannya dalam usaha mencapai tujuan
2. Ketekunannya dalam bekerja keras
3. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya
4. Penggunaan biaya sesuai dengan rancangan
5. Kemandirian dalam bekerja
6. Kemampuan dalam mengatasi masalah atau kendala.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya serta tanggung jawab yang diberikan dan mengandung unsur standar pencapaian yang harus dipenuhi seseorang sehingga dapat mencapai standar atau tujuan yang telah ditetapkan. Baik bagi perusahaan/organisasi maupun bagi individu saling berkepentingan satu sama lain atas kinerja yang diperolehnya. Jika hasil kinerjanya kurang baik, maka perlu dilakukan perbaikan di masa yang akan datang, atau individu tersebut diberikan pelatihan guna meningkatkan kemampuannya.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan tipe penelitian deskriptif kualitatif. Jenis pendekatan yang digunakan yang digunakan adalah induktif. Adapun unit analisis pada penelitian ini adalah Fasilitator dan Puskesmas di Kelurahan Manggahang. Sumber data pada penelitian ini diperoleh dari hasil observasi dan hasil wawancara dengan informan yaitu Fasilitator dan Puskesmas Kelurahan Manggahang. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah observasi partisipatif, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Jenis data pada penelitian ini adalah primer dan sekunder. Adapun metode analisis pada penelitian ini adalah deskriptif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada tahap awal sebelum wawancara, peneliti melakukan observasi untuk melihat bagaimana kinerja karyawan di CV. Dua Putra Brilliant. Observasi dilakukan berdasarkan pengalaman langsung karena peneliti ikut terlibat di dalamnya sehingga akan terlihat bagaimana keadaan CV. Dua Putra Brilliant yang sebenarnya. Berdasarkan hasil observasi pada CV. Dua Putra Brilliant dapat disimpulkan bahwa karyawan belum memiliki tingkat locus of control yang tinggi, Sebagian orang sudah memiliki locus of control yang tinggi namun sekitar 90% karyawan memiliki tingkat locus of control yang rendah ditandai dengan masih banyak pekerjaan yang tidak diselesaikan tepat waktu, pekerjaan dilakukan tidak sampai tuntas serta kurangnya kesadaran para karyawan untuk lebih semangat ataupun lebih inisiatif dalam bekerja. Karyawan yang bekerja memiliki locus of control dalam melaksanakan tugas ditandai dengan meyakini bahwa segala peristiwa yang terjadi dalam hidupnya dikendalikan dirinya sendiri atau dikendalikan dari luar dirinya seperti percaya pada nasib dan keberuntungan. Dengan adanya keyakinan tersebut seorang karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Keyakinan pada diri sendiri sangat penting karena keyakinan akan membuat seseorang mampu mengarahkan tindakan dalam berperilaku.

Goal setting theory pada locus of control (lokus kendali) sebagai penekanan bahwa karyawan yang mempunyai pengendalian diri lebih baik cenderung lebih mudah menemukan alternatif setiap permasalahan pekerjaannya, hal ini akan menentukan terjadinya keberhasilan dan keterpurukan yang disebabkan dari faktor eksternal dan intern pada karyawan. Sehingga membantu perusahaan untuk mengevaluasi kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan dalam kinerja karyawan goal setting theory sebagai penetapan sasaran atau target berorientasi hasil, sehingga akan meningkatkan kinerja dan tercapainya target dari individu yang diselaraskan dengan target dari perusahaan (Purnamasari, 2019: 167-168).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Erdawati (2015) menyatakan locus of control (lokus kendali) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dimana tingkat kepercayaan yang diterima sebesar 95%. Memberikan penjelasan berdasarkan locus of control (lokus kendali) peningkatan kinerja karyawan didasari dari kondisi tertentu seperti faktor internal dan eksternal pada individu karyawan. Selain itu karyawan dengan locus of control (lokus kendali), ketika menyikapi suatu permasalahan dalam bekerja akan lebih belajar mengendalikan dan mengontrol dirinya sehingga mempunyai upaya yang lebih tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan juga jadi lebih inisiatif dalam mencari informasi sebagai bentuk perubahan terhadap dirinya melalui peningkatan kematangan karir dan ketrampilan bekerjanya yang menjadi lebih unggul.

Dengan demikian kinerja karyawan CV. Dua Putra Brilliant sudah tergolong baik, namun jika karyawan memiliki locus of control yang tinggi memungkinkan kinerja dapat lebih baik lagi atau meningkat. Kinerja merupakan hasil pencapaian nyata oleh individu dengan mengerjakan berbagai tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan orientasi yang ditetapkan oleh suatu perusahaan. Kinerja dapat dikatakan sebagai sebuah tolak ukur keberhasilan bagi seseorang agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh sebuah perusahaan. Locus of control adalah variabel yang pasti terdapat dalam diri setiap individu yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja seseorang. Locus of control yang tinggi

berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang, Ketika seseorang percaya dan bisa mengendalikan diri atau memiliki locus of control yang tinggi dalam suatu pekerjaan, kemungkinan dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan pun dapat lebih optimal dibandingkan dengan karyawan yang memiliki locus of control rendah, hal tersebut menjadi gambaran bahwa locus of control berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

SIMPULAN

Peningkatan kinerja pada CV. Dua Putra Brilliant dapat ditemukan melalui indikator-indikator timbulnya Locus Of Control yang dapat meningkatkan kinerja. Hal tersebut berkaitan satu sama lain karena akan menjadi penunjang agar kinerjanya dapat meningkat. Sebagaimana ditunjukkan dari hasil penelitian bahwa meningkatkan kinerja perlu adanya locus Of Control sehingga dalam pelaksanaan kerja dapat terlaksana dengan baik sebab semakin tinggi Locus Of Control seseorang dalam bekerja maka akan semakin meningkat juga kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, G. R., & Hastjarjo, T. D. (2010). Pengaruh Tipe Penentuan Tujuan (Goal Setting) Terhadap Performansi Bahasa Inggris Siswa. *Jurnal Psikologi Tabularasa*.
- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *JIGANIS*.
- Amalini, H. F., Musadieg, M., & Afrianty, T. W. (2016). Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja (Studi Kasus Pada Karyawan Perusahaan PDAM Kota Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Azhar. (2013). Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Kesan Ketidakpastian Lingkungan, Locus Of Control Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor . *Jurnal Ekonomi*, 21(4), 8.
- Gunawan, I. (2016). Pengaruh Manajemen Waktu dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikattsu Electric Works Bandung.
- Jufrizen, J., & Lubis. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara*, 1.
- Lestari, S. (2012). Pengaruh Kepribadian, Self-Efficacy, Dan Locus Of Control Terhadap Persepsi Kinerja Usaha Skala Kecil Dan Menengah . *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 17(2).
- Rahayuningsih, S., & Yuniyanto, A. (2016). Analisis Pengaruh Locus Of Control dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating . *Jurnal Ventura*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wuryaningsih, & Kuswati, R. (2013). Analisis Pengaruh Locus Of Control Pada Kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi*, 276.