

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Seiring dengan pesatnya perkembangan zaman, dunia kini berada dalam era globalisasi yang membawa pengaruh signifikan terhadap kemajuan industri di segala bidang, seperti modal, material, dan teknologi mesin. Salah satu sektor yang paling terdampak oleh arus globalisasi ini adalah industri konstruksi. Di Indonesia, sektor konstruksi memiliki peran strategis dalam pembangunan infrastruktur yang menjadi landasan utama bagi aktivitas perekonomian nasional. Akan tetapi, persaingan antar perusahaan saat ini menjadi semakin ketat, sehingga perusahaan dituntut tidak hanya memiliki kekuatan finansial dan kecanggihan teknologi, tetapi juga Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas tinggi dan kompeten.

Dalam Perseroan Tinggi, Sumber Daya Manusia (SDM) pada dasarnya merujuk pada karyawan, yang memegang peranan penting dalam menjalankan berbagai aktivitas operasional. Khususnya di perusahaan konstruksi, pekerjaan yang dijalankan umumnya memiliki tingkat tekanan yang tinggi, batas waktu yang ketat, serta kondisi kerja yang kompleks di lapangan. Hal ini menjadikan karyawan sebagai aset utama yang menentukan keberhasilan proyek.

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan ketika mereka menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Menurut (Pulungan & Rivai, 2021) kinerja karyawan adalah suatu bentuk hasil kerja karyawan, baik dari

kualitas maupun kuantitas karyawan yang dicapai oleh karyawan selama periode waktu tertentu sesuai dengan tugas yang diberikan kepada mereka. Kinerja karyawan memegang peran krusial dalam menentukan keberhasilan organisasi, sebab semakin berkualitas kinerja karyawan, maka semakin besar pula potensi kemajuan organisasi tersebut. Sebaliknya, penurunan kinerja dapat berdampak pada stagnasi atau bahkan kemunduran organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi tentu mengharapkan agar seluruh karyawannya senantiasa meningkatkan kinerja mereka secara optimal.

PT. Bima Satria Mandiri sebagai badan usaha swasta yang bergerak di bidang kontraktor umum (*general contractor*) yang berlokasi di Kota Lhokseumawe tidak luput dari tantangan, di mana kinerja karyawan menjadi faktor kunci dalam mendukung pertumbuhan bisnis dan keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan mencakup berbagai aspek, mulai dari kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. Oleh karena itu, sangat penting untuk memahami komponen yang dapat memengaruhi kinerja karyawan secara empiris dan sistematis agar perusahaan mampu merancang strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif, terutama faktor psikologis individu dan keseimbangan kehidupan kerja.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan pada PT. Bima Satria Mandiri Kota Lhokseumawe menunjukkan adanya ketidakrataan dalam kinerja karyawan, dari segi perbedaan kuantitas terdapat beberapa karyawan yang merasa tidak percaya diri dalam menyelesaikan beban kerja yang ditargetkan, hal ini dapat menghambat produktivitas kerja karyawan. Dalam hal kualitas, masih ada

karyawan yang kurang memperhatikan ketelitian dan detail pekerjaan sehingga hasil yang dicapai kurang memenuhi standar yang ditetapkan. Pada kondisi tertentu, beberapa karyawan sering menunda pekerjaan dan tidak menyelesaikannya sesuai tenggat waktu, hal ini menunjukkan rendahnya ketepatan waktu dalam pelaksanaan tugas dalam perusahaan.

Mayoritas karyawan pada PT. Bima Satria Mandiri telah berkeluarga dan memiliki tanggung jawab ganda, baik dalam lingkungan kerja maupun dalam kehidupan rumah tangga. Kebutuhan untuk menyeimbangkan kedua peran ini sering kali menjadi tantangan tersendiri, hal ini dapat mengurangi efektivitas kerja, karena konsentrasi dan alokasi waktu kerja menjadi tidak maksimal. Fenomena rendahnya kemandirian karyawan yang tercermin dari kecenderungan menunggu instruksi atasan serta minimnya inisiatif dalam menyelesaikan tugas yang berpotensi menghambat produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Namun, tidak sedikit pula karyawan yang mampu menunjukkan kinerja terbaiknya, yang tercermin dari tingginya kuantitas dan kualitas hasil kerja, ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas, efektivitas dalam penggunaan sumber daya, serta tingkat kemandirian yang tinggi dalam menjalankan tanggung jawabnya.

*Locus of Control* adalah faktor psikologis yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Aryoko *et al.*, (2022), *Locus of Control* adalah kendali seseorang atas pekerjaan mereka dan keyakinan mereka tentang keberhasilan diri mereka. Pada dasarnya, *Locus of Control* terbagi menjadi dua jenis. Yang pertama adalah *Locus of Control* internal ketika seorang karyawan percaya bahwa mereka sendirilah yang mengendalikan apa pun yang terjadi pada diri mereka yang

berkaitan dengan pekerjaan mereka, seperti kemampuan, minat dan usaha. Yang kedua adalah *Locus of Control* eksternal, di mana seorang pekerja merasa bahwa nasib, status sosial ekonomi, dan pengaruh orang lain adalah faktor luar yang mengendalikan kehidupan mereka.

Penelitian Widya (2023) menemukan bahwa *Locus of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan lain (Malau *et al.*, 2024; Rizal *et al.*, 2024) menemukan bahwa *Locus of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, temuan lain (Hendri & Kusuma, 2021) menemukan bahwa *Locus of Control* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Fenomena yang terkait *Locus of Control* pada karyawan PT. Bima Satria Mandiri Kota Lhokseumawe menunjukkan bahwa Sebagian besar karyawan cenderung percaya bahwa keberhasilan mereka dalam menyelesaikan proyek bergantung pada kemampuan yang mereka miliki. Namun, beberapa diantaranya merasa bahwa kesuksesan dan kegagalan mereka merupakan nasib yang sudah ditakdirkan, dan mereka tidak dapat mengontrol atau mengubah apa yang telah terjadi.

Di sisi minat, karyawan PT. Bima Satria Mandiri sebagian besar sangat berminat dengan pekerjaan mereka, karena mereka meyakini bahwa kesuksesan dalam karier bergantung pada usaha dan komitmen pribadi, bukan pada faktor eksternal. Namun, masih ditemukan pula sejumlah karyawan dengan *Locus of Control* eksternal, di mana mereka cenderung mengaitkan keberhasilan atau kegagalan dengan kondisi sosial ekonomi, seperti latar belakang dan kondisi

ekonomi keluarga. Akibatnya, mereka merasa bahwa keberhasilan dalam hidup disebabkan oleh faktor keberuntungan bukan usaha pribadi.

Selanjutnya, pada indikator usaha terlihat bahwa sebagian besar karyawan pantang menyerah dan akan berusaha sebaik mungkin agar sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Akan tetapi, tidak sedikit karyawan yang menunjukkan kecenderungan *Locus of Control* eksternal dengan mengaitkan hasil kerja mereka pada pengaruh orang lain, seperti atasan atau rekan kerja senior. Fenomena ini sering kali membuat karyawan menjadi kurang mandiri dalam mengambil inisiatif, dan lebih menunggu instruksi atau dukungan dari orang yang mereka anggap berpengaruh.

Ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan adalah salah satu faktor yang menyebabkan kinerja karyawan menurun. Menurut (Arifin & Muharto, 2022) *Work-Life Balance* merupakan suatu kondisi keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja individu, mereka tidak akan melupakan tugas dan kewajibannya di tempat kerja dan juga tidak mengabaikan semua aspek kehidupan pribadinya. Karyawan yang dapat menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan mereka dengan kehidupan pribadi mereka cenderung memiliki kesehatan mental yang lebih baik, tingkat stres yang lebih rendah, dan lebih termotivasi untuk bekerja. Hal ini mencerminkan kinerja yang berkualitas dan efektivitas serta mencapai ketepatan waktu, yang pada akhirnya berkontribusi pada kinerja yang optimal.

Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Rhizenda *et al.*, 2023; Aisyah *et*

*al.*, 2023; Suhartini, 2021). Berbeda dengan penelitian (Turangan *et al.*, 2022; Rifai & Syahreza, 2024) menyatakan bahwa *Work-Life Balance* berdampak negatif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

*Work-Life Balance* dalam penelitian ini diukur dengan indikator keseimbangan waktu, tanggung jawab, kehidupan sosial, aktivitas diluar pekerjaan, dan keseimbangan mental. Indikator keseimbangan waktu menunjukkan bahwa beberapa karyawan tidak fokus pada pekerjaan mereka bahkan beberapa mengeluhkan ketidakmampuan mereka untuk membagi waktu antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka. Akibatnya, karyawan lebih mementingkan pekerjaan mereka dari pada kehidupan pribadi mereka, atau sebaliknya. Hal ini berdampak negatif terhadap kinerja mereka.

Pada indikator tanggung jawab, fenomena yang muncul adalah karyawan PT. Bima Satria Mandiri sering kali dihadapkan pada dilema antara menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan yang berat dan memenuhi peran mereka dalam keluarga. Pada saat keadaan beban kerja yang tinggi tidak diimbangi dengan dukungan terhadap peran keluarga, mereka cenderung merasa stres, kelelahan emosional, dan konflik peran. Hal ini dapat mengganggu psikologis karyawan yang berujung pada kinerja karyawan yang kurang optimal. Indikator kehidupan sosial diluar pekerjaan menunjukkan bahwa karyawan PT. Bima Satria Mandiri memiliki budaya kerja yang sehat, hal ini tercermin bahwa perusahaan kerap menyelenggarakan kegiatan seperti pengajian rutin, olahraga bersama, acara tahunan, atau program pengembangan diri yang tidak hanya mempererat hubungan kerja, tetapi juga menjadi sarana pengembangan kehidupan sosial karyawan di luar jam kerja.

Kemudian pada indikator aktivitas diluar pekerjaan menunjukkan bahwa beberapa karyawan dapat menjalani aktivitas pribadinya seperti hobi ditengah dinamika pekerjaan. Namun sebagian besar karyawan cenderung mengalami burnout atau kelelahan mental karena beban kerja yang tinggi, deadline ketat, hal ini berdampak pada meningkatnya kecemasan, stress berkepanjangan hingga penurunan konsentrasi. Karyawan yang tetap dapat menjalani aktivitas pribadinya cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka, lebih semangat untuk bekerja, dan loyal pada perusahaan. Fenomena ini menunjukkan bahwa adanya keseimbangan antara pekerjaan dan waktu pribadi turut berdampak positif terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan.

Karyawan dengan keyakinan diri atau *Self-Efficacy* yang tinggi akan mempengaruhi kinerjanya (Prasetyono *et al.*, 2024). *Self-Efficacy* merupakan Keyakinan diri seseorang terhadap kemampuan mereka untuk bertindak dengan cara yang akan membawa mereka pada hasil yang diharapkan (Rizal *et al.*, 2024). Dalam perusahaan konstruksi, *Self-Efficacy* berperan penting dalam menentukan bagaimana karyawan menghadapi tantangan, menyelesaikan tugas, serta bertahan dalam tekanan pekerjaan. Oleh karena itu, *Self-Efficacy* menjadi salah satu faktor psikologis yang tidak dapat diabaikan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan temuan sebelumnya, *Self-Efficacy* memengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan (Mallisa *et al.*, 2022; Mahawati & Sulistiyan, 2021). Tetapi hasil temuan penelitian oleh (Prasetyono *et al.*, 2023) menyatakan *Self-Efficacy* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada pengkajian ini, *Self-Efficacy* diukur dengan indikator yakin akan

kemampuan diri, optimis, objektif, bertanggung jawab, rasional dan realistis. Pada indikator yakin akan kemampuan diri menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki rasa percaya diri yang tinggi terhadap kompetensi teknis mereka. Pada kondisi tertentu mereka mampu mengambil keputusan cepat dan tepat tanpa menunggu instruksi dari atasan. Namun, masih terdapat beberapa karyawan yang ragu dalam mengambil keputusan dan cenderung pasif, yang menunjukkan masih perlunya pembinaan untuk membangun kepercayaan diri mereka.

Dari segi optimis, fenomena yang terjadi pada karyawan PT. Bima Satria Mandiri cenderung menunjukkan semangat dan optimisme tinggi, bahkan saat menghadapi kendala seperti keterlambatan logistik atau cuaca buruk. Mereka percaya bahwa setiap masalah dapat diselesaikan dengan kerja sama dan strategi yang tepat. Di sisi lain, beberapa karyawan terlihat pesimis dan merasa terbebani, sehingga mempengaruhi hasil kerja mereka.

Pada indikator objektif, fenomena yang sering terjadi adalah perbedaan pendapat. Beberapa karyawan, terutama yang berpengalaman, cenderung bersikap objektif saat menghadapi masalah. Mereka lebih memilih mencari tahu penyebab masalah berdasarkan data, sebelum menyimpulkan siapa yang salah. Namun, masih ada karyawan yang terlalu cepat menilai tanpa mengecek fakta. Hal ini menunjukkan bahwa sikap objektif belum merata di semua bagian tim.

Dalam proyek konstruksi, sikap tanggung jawab sangat terlihat dari bagaimana seseorang menyelesaikan tugasnya. Beberapa karyawan menunjukkan tanggung jawab yang baik, misalnya mereka menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, mengecek ulang hasilnya, dan bersedia memperbaiki jika ada kesalahan. Namun,

terdapat beberapa karyawan yang kurang bertanggung jawab. Saat terjadi kesalahan, mereka cenderung saling menyalahkan atau mencari alasan, bukan langsung mencari solusi. Hal ini menunjukkan bahwa sikap tanggung jawab sudah dimiliki oleh sebagian karyawan, akan tetapi masih perlu ditingkatkan secara merata agar karyawan mencapai kinerja terbaiknya.

Dalam praktiknya, beberapa karyawan sudah menunjukkan sikap rasional, Mereka cenderung mempertimbangkan data, fakta, serta kondisi riil di lapangan sebelum mengambil keputusan atau menyampaikan pendapat. Di sisi lain, Karyawan kini semakin menunjukkan sikap realistis dalam bekerja, dengan menyesuaikan harapan terhadap kondisi nyata perusahaan. Mereka cenderung menerima keterbatasan yang ada. Fenomena ini menunjukkan bahwa meskipun sikap rasional dan realistis sudah mulai berkembang, masih dibutuhkan pembinaan agar sikap tersebut lebih merata di seluruh tim proyek.

Berdasarkan uraian di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa fenomena yang terjadi di PT. Bima Satria Mandiri menunjukkan adanya ketidakratahan dalam kinerja karyawan, yang dipengaruhi oleh faktor psikologis dan sosial, seperti *Locus of Control*, *Work-Life Balance* dan *Self-Efficacy*. Kemudian didukung juga dari hasil penelitian terdahulu terjadi ketidakkonsistenan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang penulis jabarkan dalam sebuah karya ilmiah berjudul **"Pengaruh *Locus of Control*, *Work-Life Balance*, dan *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bima Satria Mandiri Kota Lhokseumawe"**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka yang

menjadi rumusan masalah pada pengkajian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana *Locus of Control* memengaruhi kinerja karyawan pada PT. Bima Satria Mandiri Kota Lhokseumawe?
2. Bagaimana *Work-Life Balance* memengaruhi kinerja karyawan pada PT. Bima Satria Mandiri Kota Lhokseumawe?
3. Bagaimana *Self-Efficacy* memengaruhi kinerja karyawan pada PT. Bima Satria Mandiri Kota Lhokseumawe?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dapat disimpulkan yang menjadi tujuan dalam pengkajian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Locus of Control* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bima Satria Mandiri Kota Lhokseumawe.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work-Life Balance* terhadap kinerja karyawan PT. Bima Satria Mandiri Kota Lhokseumawe.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Self-Efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bima Satria Mandiri Kota Lhokseumawe.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Praktis**

- 1 Dapat digunakan sebagai sumber untuk mendapatkan informasi tambahan tentang Pengaruh *Locus of Control*, *Work-Life Balance*, dan *Self-Efficacy* terhadap kinerja karyawan.
- 2 Diharapkan bahwa hasil pengkajian ini akan bermanfaat bagi Universitas Malikussaleh dan untuk setiap pembaca, memberikan wawasan tambahan. Penelitian ini juga diharapkan dapat membantu penelitian sebelumnya.

### **1.4.2 Manfaat Teoritis**

- 1 Temuan yang diperoleh dari pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia (SDM) dapat digunakan sebagai sumber referensi tambahan dalam bidang karya ilmiah lainnya, terutama bagi mahasiswa di bidang ilmu terkait.
- 2 Penelitian ini adalah jenis pelatihan intelektual yang diharapkan dapat meningkatkan pemikiran dan kemampuan dalam bidang ilmu yang dipelajari.