# BAB II

# KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

#  Kajian Pustaka

Pada kajian pustaka akan dijelaskan mengenai teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi. Permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah *locus of control* dan lingkungan usaha terhadap kinerja usaha. Pada kajian pustaka ini akan dibahas mulai dari pengertian secara umum sampai pada pengertian yang fokus terhadap permasalahan yang akan diteliti.

# Manajemen

Istilah manajemen memiliki banyak pengertian. Secara garis besar manajemen adalah ilmu dan seni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap penggunaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen memiliki kegiatan memimpin, mengatur, mengelola dan mengendalikan.

# Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen. Manajemen merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Adapun beberapa pendapat mengenai pengertian manajemen yaitu :

Pendapat yang disampaikan oleh Lilis Sulastri (2014:14) mengenai manajemen yaitu :

“Manajemen adalah suatu seni mengatur yang melibatkan proses, cara, dan tindakan tertentu seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan tindakan atau pengawasan yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain”.

Pendapat lain yang disampaikan oleh Thomas S. Bateman dan Scott A. Snell yang diterjemahkan oleh Ratno Purnomo dan Willy Abdillah (2014:15) mengenai manajemen yaitu :

“Manajemen adalah proses kerja dengan menggunakan orang dan sumber daya untuk mencapai tujuan. Manajer yang cakap melakukan hal tersebut dengan efektif dan efisien. Efektif berarti dapat mencapai tujuan organisasi. Efisien berarti mencapai tujuan organisasi dengan penggunaan sumber daya yang minimal yaitu menggunakan kemungkinan waktu, material, uang dan orang:.

Sedangkan menurut R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:1) yang mendefinisikan “Manajemen merupakan alat atau wadah untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dengan manajemen yang baik, tujuan organisasi dapat terwujud dengan mudah”.

 Berdasarkan dari ketiga pendapat yang telah diuraikan dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni dalam mengatur proses pendayagunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan manajemen yang baik maka tujuan organisasi akan dengan mudah dapat terwujud.

# Fungsi-fungsi Manajemen

Fungsi manajemen merupakan serangkaian kegiatan yang dijalankan dalam manajemen berdasarkan fungsinya masing-masing dan mengikuti satu tahapan-tahapan tertentu dalam pelaksanaannya. Adapun beberapa pendapat mengenai fungsi-fungsi manajemen yaitu :

Thomas S. Bateman dan Scott A. Snell yang diterjemahkan oleh Ratno Purnomo dan Willy Abdillah (2014:15) mengemukakan fungsi manajemen adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan (*Planning*)

Merupakan fungsi manajemen yang secara sistematis membuat keputusan-keputusan mengenai tujuan-tujuan dan aktivitas-aktivitas yang akan diraih atau dilaksanakan oleh seseorang, suatu kelompok, unit kerja dan keseluruhan organisasi.

1. Pengorganisasian (*Organizing*)

Merupakan fungsi manajemen yang mengumpulkan dan mengkoordinasikan manusia, keuangan, barang fisik, hal yang bersifat informasi dan sumber daya lainnya yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

1. Kepemimpinan (*Leading*)

Merupakan fungsi manajemen yang melibatkan usaha-usaha manajer untuk merangsang timbulnya kinerja yang tinggi dari para pekerja.

1. Pengendalian (*Controlling*)

Merupakan fungsi manajemen untuk memantau kinerja dan mengimplementasikan perubahan-perubahan yang diperlukan.

Pendapat lain yang disampaikan oleh Amirullah (2015:8) menyebutkan :

1. Perencanaan

Merupakan suatu proses untuk menentukan tujuan serta sasaran yang ingin dicapai dan mengambil langkah-langkah strategis guna mencapai tujuan tersebut. Melalui perencanaan seorang manajer akan dapat mengetahui apa saja yang harus dilakukan dan bagaimana cara untuk melakukannya.

1. Pengorganisasian

Merupakan suatu proses pemberian perintah, sumber daya serta pengaturan kegiatan secara terkoordinir kepada setiap individu dan kelompok untuk menerapkan rencana, kegiatan-kegiatan yang terlibat dalam pengorganisasian mencakup tiga kegiatan yaitu membagi komponen-komponen yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan dan sasaran dalam kelompok-kelompok, membagi tugas kepada manajer dan bawahan untuk mengadakan pengelompokkan atau unit-unit organisasi.

1. Pengarahan

Merupakan suatu proses untuk menumbuhkan semangat pada karyawan agar dapat bekerja keras dan giat serta membiming mereka dalam melaksanakan rencana untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Melalui pengarahan, seorang manajer menciptakan komitmen, mendorong usaha-usaha yang mendukung tercapainya tujuan.

1. Pengendalian

Pengendalian dimaksudkan untuk melihat apakah kegiatan organisasi sudah sesuai dengan rencana sebelumnya. Fungsi pengendalian mencakup kegiatan-kegiatan yaitu menentukan standar presentasi, mengukur prestasi yang telah dicapai selama ini dan membandingkan prestasi yang telah dicapai dengan standar prestasi yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut Sarinah dan Mardalena (2017:7-8) menyebutkan :

1. Perencanaan

Merupakan proses yang menyangkut upaya yang dilakukan untuk mengantisipasi kecenderungan di masa yang akan datang dan penentuan strategi dan taktik yang tepat untuk mewujudkan target dan tujuan organisasi.

1. Pengorganisasian

Merupakan proses yang menyangkut bagaimana strategi dan taktik yang telah dirumuskan dalam perencanaan didesain dalam sebuah struktur organisasi yang tepat dan tangguh, sistem dan lingkungan organisasi yang kondusif dan dapat memastikan bahwa semua pihak dalam organisasi dapat bekerja secara efektif dan efisien guna pencapaian tujuan organisasi.

1. Pengarahan

Merupakan proses implementasi program agar dapat dijalankan oleh seluruh pihak dalam organisasi serta proses memotivasi agar semua pihak tersebut dapat menjalankan tanggung jawabnya dengan penuh kesadaran dan produktifitas yang tinggi.

1. Pengendalian

Merupakan proses yang dilakukan untuk untuk memastikan seluruh rangkaian kegiatan yang telah direncanakan, diorganisasikan dan diimplementasikan dapat berjalan sesuai dengan target yang diharapkan sekalipun berbagai perubahan terjadi dalam lingkungan dunia bisnis yang dihadapi.

Berdasarkan dari ketiga pendapat yang telah diuraikan dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen pada dasarnya merupakan sebuah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, pengarahan dan pengendalian dimana semua aspek bekerja sama dengan baik dan diatur sedemikian rupa sehingga tercipta sebuah tindakan yang mampu mencapai tujuan yang telah disepakati bersama.

# Unsur-unsur Manajemen

Seorang manajer untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, membutuhkan sarana manajemen yang disebut dengan unsur manajemen. Menurut pendapat yang dikemukan oleh Manullang dalam Usman Effendi (2014:28) tentang unsur manajemen, terdiri dari atas *man, money, materials, machines, methods* dan *markets*. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Manusia (*Man*)

Manusia merupakan orang-orang yang akan menjalankan fungsi-fungsi manajemen dalam operasional suatu organisasi, manusia merujuk pada sumber daya manusia yang dimiliki organisasi.

1. Uang (*Money*)

Uang merupakan salah satu unsur yang tidak dapat diabaikan, uang merupakan modal yang dipergunakan pelaksanaan program dan rencana yang telah ditetapkan, uang merupakan alat tukar dan alat pengukur nilai, seperti pembelian alat-alat, bahan baku, pembayaran gaji dan lain sebagainya.

1. Bahan (*Materials*)

Bahan adalah bahan-bahan baku yang dibutuhkan biasanya terdiri dari bahan setengah jadi dan bahan jadi dalam operasi awal guna menghasilkan barang atau jasa.

1. Mesin (*Machine*)

Mesin adalah peralatan termasuk teknologi yang digunakan untuk membantu dalam operasi untuk menghasilakan barang dan jasa.

1. Metode (*Methods*)

Metode adalah cara-cara yang ditempuh atau teknik yang dipakai untuk mempermudah jalannya pekerjaan manajer dalam mewujudkan rencana operasional.

1. Pasar (*Market*)

Pasar merupakan pasar yang hendak dimasuki hasil prosuksi baik barang atau jasa untuk menghasilkan uang, mengembalikan investasi dan mendapatkan profit dari hasil penjualan.

Setiap unsur manajemen ini berkembang menjadi bidang manajemen yang lebih mendalam peranannya dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Bidang-bidang manajemen antara lain:

1. Manajemen sumber daya manusia (unsur *man*).
2. Manajemen permodalan/pembelanjaan (unsur *money*).
3. Manajemen akutansi biaya (unsur *materials*).
4. Manajemen produksi (unsur *machines*).
5. Manajemen pemasaran (unsur *market*).
6. *Methods* adalah cara/sistem yang dipergunakan dalam setiap bidang manajemen untuk meningkatkan hasil guna setiap unsur manajemen.

Berdasarkan pendapat yang telah uraian mengenai unsur manajemen, dapat disimpulkan bahwa unsur manajemen merupakan elemen yang ada dalam ruang lingkup organisasi atau perusahaan yang apabila semua unsur itu digabungkan akan menghasilkan sebuah sinergi guna keberhasilan dari sebuah organisasi atau perusahaan itu sendiri dalam mencapai tujuannya.

# Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting untuk mengatur manusia baik di organisasi ataupun perusahaan. Dalam organisasi atau perusahaan manusia yang ada didalamnya menjadi penggerak aktivitas perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Tujuan pokok sumber daya manusia adalah mewujudkan pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal didalam suatu organisasi atau perusahaan.

# Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Meningkatnya peranan manajemen dalam suatu perusahaan mengakibatkan bertambahnya perhatian terhadap pentingnya faktor sumber daya manusia dalam perusahaan. Manusia merupakan salah satu faktor produksi yang perlu mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan karena manusia sebagai penggerak aktivitas perusahaan. Berikut ini beberapa pendapat mengenai manjemen sumber daya manusia :

Menurut I Gusti Ketut Purnaya (2016:2) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

“Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat”.

Adapun pendapat menurut Hasibuan (2016:9) mengenai manajemen sumber daya manusia yaitu “Suatu ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

 Sedangkan menurut Herman Sofyandi (2013:6) mendefinisikan sumber daya manusia sebagai :

“Suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen mulai dari *planning, orginizing, leading,* dan *controlling* dalam setiap aktivitas/fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi, transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan indsutrialisasi hingga pemutusan hubungan kerja yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien”.

 Berdasarkan dari ketiga pendapat yang telah diuraikan dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu, seni dan proses dalam menangani berbagai masalah pada ruang lingkup organisasi untuk menunjang aktivitas organisasi atau aktivitas perusahaan demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan dengan efektif dan efisien.

# Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut beberapa pendapat adalah sebagai berikut :

Menurut Hasibuan (2016:17) fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan (*Planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan.

1. Pengorganisasian (*Organizing*)

Kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan.

1. Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif secara efisien dalam membantu tercapainya tujuan.

1. Pengendalian (*Controlling*)

Suatu kegiatan untuk mengendalikan semua karyawan agar mau menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

1. Pengadaan (*Procurrement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

1. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pengembangan mengajarkan keahlian yang diperlukan baik untuk pekerja saat ini maupun dimasa mendatang oleh para manajer profesional.

1. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung atau tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, sedangkan layak dapat diartikan memenuhi kebutuhan primernya.

1. Pengintegrasian (*Integration)*

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, sedangkan karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaanya.

1. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan.

1. Kedisiplinan (*Dicipline*)

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik, sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

1. Pemberhentian (*Sepatation*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab lainnya.

Sedangkan menurut Sutrisno dalam Arif Yusuf Hamali (2018:6-7), fungsi manajemen sumber daya manusia yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan.

1. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubunngan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinassi dalam bentuk bagan organisasi.

1. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan sang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

1. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan/atau penyempurnaan. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama dan menjaga situasi lingkungan kerja.

1. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai denhan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

1. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa yang langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

1. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

1. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan.

1. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi yang merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

1. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi.

Berdasarkan pendapat yang telah diuraikan tentang fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan dari suatu organisasi untuk mencapai tujuan dengan fungsi-fungsi yang ada didalamnya.

# Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara stretegis, etis, dan sosial. Tujuan umumnya bervariasi dan bergantung pada tahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tentang organisasi, fungsi sumber daya manusia dan orang-orang yang terpengaruh. Adapun beberapa pendapat mengenai tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

Menurut Veithzal Rivai Zainal dkk (2015:8) menyebutkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia adalah :

1. Menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
2. Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
3. Menghindari terjadinya *miss*-manajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
4. Mempermudah koordinasi, integrasi dan sinkronisasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat.
5. Menghindari kekurangan dan kelebihan karyawan.
6. Menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan.
7. Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi.
8. Menjadi dasar dalam penilaian karyawan.

Menurut Schuler yang dikutip oleh Edy Sutrisno (2017:8) menyatakan bahwa setidaknya manajemen sumber daya manusia memiliki tiga tujuan utama yaitu memperbaiki tingkat produktivitas, memperbaiki kualitas kehidupan kerja dan meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.

Sedangkan menurut Samsudin dalam Arif Yusuf Hamali (2018:16-18), ada empat tujuan sumber daya manusia:

1. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

1. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya dengan cara-cara sebagai berikut

1. Menyedikan tenaga kerja yang terlatih dan bermotivasi tinggi.
2. Mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif.
3. Mengembangkan kualitas kerja.
4. Menyediakan kesempatan kerja yang sama bagi setiap orang, lingkungan kerja yang sehat dan aman, serta memberikan perlindungan terhadap hak-hak karyawan.
5. Mensosialisasikan kebijakan sumber daya manusia kepada semua karyawan.
6. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan utnuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dengan cara memberikan konsultasi yang baik, menyediakan program-program rekrutmen dan pelatihan ketenaga kerjaan dan harus berperan dalam menguji realitas ketika manajer lini mengajukan sebuah gagasan dan arah yang baru.

1. Tujuan Individual

Tujuan individula adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitas dalam organisasi. Karyawan akan keluar dari perusahaan apabila tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak harmonis.

Berdasarkan pendapat yang telah diuraikan dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu untuk meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara stretegis, etis dan sosial. Oleh sebab itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar dapat berdayaguna dalam organisasi karena tujuan sumber daya manusia yang utama adalah meningkatkan kontribusi karyawan terhadap organisasi.

# *Locus of Control*

*Locus of control* adalah konsep mengenai pusat kendali yang berasal dari teori konsep diri Julian B. Rotter atas dasar teori pembelajaran sosial (*learning social)* yang memberikan gambaran pada keyakinan seseorang mengenai sumber penentu perilakunya.

# Pengertian *Locus of Control*

Salah satu karakteristik personal yang membedakan individu yang satu dengan individu yang lain adalah pusat kendali yang biasa disebut *locus of control*. Berikut ini beberapa pendapat mengenai *locus of control* :

Menurut Ghufron dan Risnawita (2014:65-68) mengungkapkan bahwa “*Locus of control* mengacu pada keyakinan seseorang tentang bagaimana upaya individu dalam mencapai hasil yang diinginkan”.

Adapun menurut Kreitner dan Kinicki (2014:179) yang dialih bahasakan oleh Biro Bahasa Alkemis mengemukakan bahwa “*Locus of control* merupakan salah satu variabel kepribadian yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib sendiri”.

Sedangkan menurut Danang Sunyoto dan Burhanudin (2015:16) mengemukakan bahwa “*Locus of control* adalah tingkat dimana individu percaya bahwa perilaku mempengaruhi apa yang terjadi pada mereka”.

Berdasarkan dari ketiga pendapat yang telah diuraikan dapat disimpulkan bahwa *locus of control* adalah sejauh mana tingkat keyakinan yang dimiliki oleh individu terhadap sumber penyebab peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam kehidupannya, apakah keberhasilan, prestasi dan kegagalan dalam hidupnya dikendalikan oleh perilakunya sendiri (Faktor Internal) ataupun peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidupnya berupa prestasi, kegagalan dan keberhasilan dikendalikan oleh kekuatan lain, seperti pengaruh orang lain yang berkuasa, kesempatan, keberuntungan dan nasib (Faktor Eksternal).

# Jenis-jenis *Locus of Control*

Jenis atau aspek *locus of control* ada dua yaitu internal dan eksternal, orang yang mempunyai pusat kendali internal mempunyai keyakinan bahwa apa yang terjadi pada dirinya merupakan kegagalan atau keberhasilan karena pengaruh dirinya sendiri. Orang yang mempunyai pusat kendali eksternal mempunyai anggapan bahwa faktor yang ada didalam luar dirinya akan mempengaruhi keberhasilan dan kegagalan dalam hidupnya.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:179) yang dialih bahasakan oleh Biro Bahasa Alkemis menyatakan bahwa *locus of control* dibagi menjadi 2 yaitu :

1. Lokus kendali internal (*locus of control internal*), keyakinan bahwa seseorang mengendalikan peristiwa dan konsekuensi yang mempengaruhi hidup seseorang. Misalnya suatu “internal” cenderung mengacu pada hasil- hasil positif seperti lulus ujian berdasarkan pada kemampuan. Oleh karena itu, suatu “internal” cenderung menyalahkan peristiwa negatif, seperti gagal dalam ujian karena definisi personal.
2. Lokus kendali eksternal (*locus of control external*), cenderung menyerahkan hasil-hasil yang penting dalam hidup mereka pada sebab-sebab yang berkaitan dengan lingkungan, seperti keberuntungan atau nasib. Dalam pengkajian studi yang terkait dengan hal tersebut.

Sedangkan menurut Rotter dalam Ghufron dan Risnawita (2014: 67) menyebutkan ada 2 jenis *locus of control* yaitu sebagai berikut :

1. *Locus of Control Internal*

*Locus of control internal* mencirikan seseorang memiliki keyakinan bahwa

mereka bertanggung jawab atas perilaku kerja mereka di organisasi.

1. *Locus of Control External*

*Locus of control external* mencirikan individu yang mempercayai bahwa perilaku kerja dan keberhasilan tugas mereka lebih dikarenakan faktor di luar diri yaitu organisasi.

Berdasarkan pendapat yang telah diuraikan tentang jenis-jenis *locus of control* dapat dikatakan bahwa variabel tersebut mempunyai dua jenis yaitu internal mencirikan seseorang memiliki keyakinan bahwa mereka bertanggung jawab atas perilaku kerja dan eksternal mencirikan individu yang mempercayai bahwa keberhasilan tugas mereka dikarenakan faktor di luar diri yaitu organisasi.

# Dimensi dan Indikator *Locus of Control*

Pusat kendali bukan merupakan suatu konsep yang tipologik, melainkan berupa konsep kontinum, yaitu pusat kendali internal pada satu sisi dan eksternal pada sisi yang lain. Oleh karenanya tidak ada satupun individu yang benar-benar internal atau pun eksternal. Kedua dimensi pusat kendali terdapat pada setiap individu hanya saja ada kecenderungan terhadap salah satu dimensinya.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:180) yang dialih bahasakan oleh Biro Bahasa Alkemis menyatakan bahwa dimensi dan indikator *locus of control* adalah sebagai berikut :

1. Internal *locus of control* mempunyai karakteristik :
2. Menunjukkan motivasi kerja yang lebih besar.
3. Mempunyai pengharapan bahwa usaha akan mengarah pada prestasi.
4. Menunjukan prestasi yang lebih tinggi pada tugas-tugas yang melibatkan proses belajar atau pemecahan persoalan.
5. Suatu hubungan yang lebih kuat antara kepuasan kerja dengan prestasi bagi kelompok internal dari pada eksternal.
6. Memperoleh gaji dan peningkatan gaji yang lebih besar.
7. Eksternal *locus of control* mempunyai karakteristik :
8. Kurang termotivasi.
9. Kurang memiliki inisiatif.
10. Mudah menyerah dan menyalahkan keadaan.
11. Cenderung lebih khawatir dari pada kelompok internal.

Sedangkan menurut Ghufron dan Risnawita (2014:65-68) dimensi dan indikator *locus of control* adalah sebagai berikut :

1. Internal *locus of Control* mempunyai indikator :
2. Suka bekerja keras.
3. Memiliki inisiatif.
4. Selalu berusaha menemukan pemecahan masalah.
5. Selalu mencoba untuk berpikir seefektif mungkin.
6. Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil.
7. Eksternal *locus of control* mempunyai indikator :
8. Kurang memiliki inisiatif.
9. Mempunyai harapan bahwa ada sedikit hubungan antara usaha dan kesuksesan.
10. Kurang berusaha karena percaya faktor luar mengontrol.
11. Kurang mencari informasi.

Berdasarkan pendapat yang telah diuraikan dapat disimpulkan bahwa dimensi dan indikator *locus of control* yaitu dimensi internal artinya suka bekerja keras, memiliki inisiatif, selalu berusaha menemukan pemecahan masalah, berpikir efektif, mempunyai persepsi usaha harus dilakukan jika ingin berhasil sedangkan dimensi eksternal artinya kurang memiliki inisiatif, mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan, kurang berusaha karena percaya faktor luar mengontrol, kurang mencari informasi.

# Lingkungan Usaha

Lingkungan usaha yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi seseorang dalam meningkatkan kinerjanya. Hal itu merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh agar seseorang dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami gangguan. Karena lingkungan usaha dapat mempengaruhi kinerja.

# Pengertian Lingkungan Usaha

Setiap perusahaan baik yang berskala besar, menengah, maupun kecil akan berinteraksi langsung dengan lingkungan dimana perusahaan tersebut berada. Perusahaan yang bisa bertahan hidup adalah perusahaan yang bisa menyesuaikan dengan perubahan lingkungan. Berikut ini beberapa pendapat mengenai lingkungan usaha:

Menurut A. B. Susanto (2009:101) mendefinisikan lingkungan usaha sebagai berikut :

“Lingkungan usaha meliputi Lingkungan Eksternal dan Lingkungan Internal, Lingkungan Eksternal menganalisis peluang dan ancaman perusahaan sedangkan lingkungan internal ini untuk menganalisis kekuatan dan kelemahan perusahaan. Lingkungan Eksternal digolongkan menjadi dua yaitu lingkungan makro meliputi lingkungan ekonomi, lingkungan sosial, politik dan hukum. Sedangkan lingkungan mikro meliputi pelanggan dan pesaing”.

Adapun menurut Suryana (2013:106-107) mendefinisikan lingkungan usaha sebagai berikut :

“Lingkungan usaha tidak bisa diabaikan begitu saja, lingkungan usaha bisa menjadi faktor pendorong dan penghambat jalannya usaha. Lingkungan usaha dibagi menjadi 2 yaitu lingkungan makro yaitu lingkungan diluar perusahaan yang dapat mempengaruhi daya hidup perusahaan secara keseluruhan sedangkan lingkungan mikro ialah lingkungan langsung yang berhubungan dengan operasional perusahaan”.

Sedangkan menurut Robbins dan Coulter (2016:64-69) yang diterjemahkan oleh Bob Sabran dan Wibi Hardani mendefinisikan bahwa :

“Lingkungan usaha adalah kumpulan sumber daya, kekuatan dan lembaga yang dapat mempengaruhi kinerja usaha secara keseluruhan. Berdasarkan perspektif ini, lingkungan usaha dapat dibagi menjadi 2 kelompok, yaitu lingkungan khusus dan lingkungan umum. Lingkungan khusus terdiri dari pemasok, pesaing, pelanggan, penyalur, kreditor. Sedangkan lingkungan umum terdiri dari kekuatan ekonomi, kekuatan internasional, kekuatan demografi dan budaya, kekuatan politik, dan kekuatan teknologi”.

Berdasarkan dari ketiga pendapat yang telah diuraikan dapat disimpulkan bahwa lingkungan usaha adalah keadaan atau kondisi yang dapat mempengaruhi perkembangan usaha baik sebagai ancaman maupun peluang bagi perusahaan.

# Dimensi dan Indikator Lingkungan Usaha

Menurut Robbins dan Coulter (2016:64-69) yang diterjemahkan oleh Bob Sabran dan Wibi Hardani lingkungan usaha dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Lingkungan Khusus :

Lingkungan khusus perusahaan terdiri dari para pemangku kepentingan diluar perusahaan yang secara langsung memengaruhi kemampuan organisasi untuk memperoleh sumber daya ekonomi yang dapat mempengaruhi kinerja usaha. Indikator lingkungan khusus terdiri dari :

1. Pemasok

Kualitas dan harga bahan baku yang disediakan pemasok sangat mempengaruhi kinerja usaha, karena kualitas dan harga bahan baku akan menentukan bersaing atau tidaknya produk perusahaan dengan pesaing.

1. Pesaing

Selain pesaing yang berasal dari perusahaan yang memproduksi produk yang sama, pesaing dapat pula berasal dari perusahaan yang memproduksi produk subtitusi, yaitu produk yang memiliki bentuk fisik berlainan dengan produk perusahaan, tetapi memiliki fungsi yang sama.

1. Pelanggan

Perusahaan memproduksi barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan pelanggan. Perusahaan harus berusaha memahami kebutuhan konsumen untuk menjadi perusahaan yang unggul. Penerimaan dan loyalitas konsumen terhadap produk perusahaan akan menentukan kelangsungan hidup perusahaan dalam jangka panjang.

1. Penyalur (distributor)

Saluran distribusi akan menentukan tingkat liputan/cakupan pasar yang dapat dicapai oleh produk perusahaan. Saluran distribusi juga sangat menentukan tingkat ketersediaan produk perusahaan diberbagai outlet. Dengan kata lain saluran distribusi dapat menciptakan kegunaan tempat sehingga produk perusahaan dapat diperoleh konsumen di lokasi-lokasi yang dapat dijangkau oleh konsumen.

1. Kreditor

Selain mengandalkan modal sendiri yang diperoleh dari setoran para pemegang saham, perusahaan pada umumnya membutuhkan bantuan lembaga keuangan bank untuk menunjang kecukupan modalnya.

1. Lingkungan umum

 Lingkungan umum perusahaan terdiri dari berbagai kekuatan yang akan mempengaruhi perusahaan-perusahaan secara umum dan mempengaruhi kemampuan perusahaan-perusahaan tersebut untuk memperoleh sumber daya ekonomi. Pengertian dari mempengaruhi perusahaan secara umum adalah bahwa pengaruh lingkungan umum tidak hanya akan dirasakan satu perusahaan saja melainkan akan dirasakan pula oleh perusahaan-perusahaan lainnya. Indikator lingkungan umum terdiri dari :

1. Kekuatan ekonomi

Kekuatan ekonomi memiliki pengaruh besar terhadap kinerja usaha yang ada di Indonesia secara keseluruhan.

1. Kekuatan internasional

Sistem ekonomi Indonesia sangat dipengaruhi oleh situasi ekonomi dan perdagangan interasional. Dengan semakin terintegrasinya ekonomi dunia, maka gejolak ekonomi di suatu negara industri maju dapat memiliki dampak yang sangat cepat terhadap negara lainnya.

1. Kekuatan demografi dan budaya

Perubahan budaya dan dimensi kependudukan seperti pendidikan, pekerjaan, ukuran keluarga, agama, gender dan perbedaan generasi mengakibatkan perubahan nilai-nilai yang dianut oleh konsumen.

1. Kekuatan politik

Pemerintah mempengaruhi lingkungan bisnis secara umum melalui pemberlakuan undang-undang dan peraturan-peraturan. Dalam hal ini yang dimaksud dengan pemerintah terutama adalah lembaga eksekutif (presiden, para menteri atau pejabat setingkat menteri, kepala daerah, serta lembaga legislatif baik dewan perwakilan rakyat (DPR) maupun dewan perwakilan rakyat daerah (DPRD) dengan berlakunya undang-undang otonomi daerah, kepala daerah dan dewan perwakilan daerah memiliki peran semakin besar dalam pengaturan usaha di daerah.

1. Kekuatan teknologi

 Tingkat perkembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang industri serta fasilitas lain dalam pabrik perkembangannya ikut berpengaruh dalam perkembangan perusahaan. Oleh karena itu, jika perusahaan ingin mengembangkan tingkat proses produksi dan kegiatan operasionalnya maka perlu berpacu dengan kemajuan teknologi saat ini.

 Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan dapat disimpulkan bahwa lingkungan usaha dapat dibedakan menjadi dua yaitu lingkungan khusus yang terdiri dari pemasok, pelanggan, pesaing, penyalur dan kreditor. Sedangkan lingkungan umum terdiri dari kekuatan ekonomi, kekuatan internasional, kekuatan demografi dan budaya, kekuatan politik dan kekuatan internasional.

# Kinerja Usaha

 Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu perusahaan yang bersifat *profit oriented* atau *non profit oriented* yang dihasilkan selama periode waktu tertentu. Kinerja merupakan sesuatu yang penting bagi perusahaan, khususnya kinerja pengusaha yang akan membawa perusahaan pada pencapaian tujuan yang diharapkan karena baik atau buruknya kinerja pengusaha dapat berpengaruh pada baik buruknya kinerja perusahaan.

# Pengertian Kinerja Usaha

 Kinerja usaha adalah hal yang sangat menentukan dalam perkembangan perusahaan. Wirausahawan yang sukses umumnya memiliki kompetensi yang ditunjukkan oleh sikap dan perilakunya dalam menjalankan usaha. Sikap dan perilaku yang terarah dapat membantu seseorang mencapai prestasi atau kinerja yang diharapkan. Berikut ini beberapa pendapat mengenai kinerja usaha :

 Menurut Theo Suhardi (2012:97) mendefinisikan kinerja usaha sebagai berikut :

“Kinerja usaha merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta suatu pelaksanaan pekerjaan yang diminta. Dengan demikian kinerja usaha atau perusahaan hakikatnya adalah produktivitas dari individu yang ada di dalam perusahaan tersebut”.

 Adapun menurut Moh. Pabundu Tika (2014:121) mendefinisikan kinerja usaha sebagai berikut :

“Kinerja usaha, konsep ini telah banyak mengalami perkembangan dari konsep-konsep yang sifatnya konvensional sampai dengan konsep yang dianggap lebih modern, dan mempunyai kemampuan lebih baik dalam mengukur kinerja sebuah usaha. Oleh karena itu, berbagai pihak yang berkepentingan dengan perusahaan dapat melakukan evaluasi atau penilaian terhadap kinerja usaha sesuai dengan kepentingannya masing-masing investor dan calon investor sangat berkepentingan untuk mengetahui kinerja usaha, berkenaan dengan investasi yang telah mereka lakukan dengan prospeknya dimasa depan, kinerja suatu bisnis sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu”.

 Sedangkan menurut Romansyah Sahabuddin (2015:14) menjelaskan bahwa “Kinerja usaha adalah hasil kerja yang dicapai perusahaan, baik dalam hal kualitas maupun kuantitas dalam kurun waktu tertentu”.

 Berdasarkan pengertian yang telah diuraikan dapat disimpulkan bahwa kinerja usaha atau perusahaan adalah hasil dari serangkaian proses kerja yang dicapai oleh perusahaan dalam kurun waktu tertentu.

# Dimensi dan Indikator Kinerja Usaha

 Kinerja usaha merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminta. Adapun dimensi dan variabel kinerja usaha yang dikemukakan oleh Theo Suhardi (2012:97) bahwa kinerja usaha terdiri dari dua dimensi yaitu :

1. Pertumbuhan Penjualan

Pertumbuhan penjualan mencerminkan keberhasilan investasi periode masa lalu dan dapat dijadikan sebagai prediksi pertumbuhan masa yang akan datang, pertumbuhan atas penjualan merupakan dimensi penting penerimaan dasar dari produk dan jasa perusahaan tersebut, dimana pendapatan yang dihasilkan dari penjualan akan dapat digunakan untuk mengukur tingkat pertumbuhan penjualan. Indikator dari pertumbuhan penjualan adalah :

1. Sarana promosi.
2. Target penjualan.
3. Target pasar.
4. Kualitas produk.
5. Pertumbuhan Keuntungan Usaha

Pertumbuhan keuntungan usaha merupakan hal penting penerimaan pasar dari produk dan jasa perusahaan tersebut, pertumbuhan keuntungan usaha yang konsisten dianggap penting bagi perusahaan yang dijual ke publik melalui saham untuk menarik investor. Indikator pertumbuhan keuntungan usaha adalah :

1. Aset perusahaan.
2. Profitabilitas.
3. Produktivitas tenaga kerja.

 Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan dapat disimpulkan bahwa kinerja usaha dibagi menjadi dua dimensi yaitu pertumbuhan penjualan dengan indikator sarana promosi, target penjualan, target pasar dan kualitas produk. Sedangkan dimensi pertumbuhan keuntungan usaha dengan indikator aset perusahaan, profitabilitas dan produktivitas tenaga kerja.

# Pengukuran Kinerja Usaha

 Keberhasilan perusahaan dalam menyediakan produk berkualitas tinggi (*superior product*) dan berhasil dalam pasar (*superior market*) merupakan ukuran kinerja perusahaan yang menerapkan strategi yang berorientasi pada teknologi (*technology orientation*).

 Kinerja usaha dapat ditinjau dari berbagai sudut pandang diantaranya sudut pandang infrastruktur perusahaan, sumber daya manusia, organisasi, dan operasional perusahaan. Beberapa aspek yang mendasar dan paling pokok dari pengukuran kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Menetapkan tujuan sasaran dan strategi, dengan menetapkan secara umum apa yang diinginkan oleh perusahaan/organisasi sesuai dengan tujuan, visi dan misinya.
2. Merumuskan indikator kinerja dan ukuran kinerja.
3. Mengukur tingkat pencapaian tujuan dan sasaran organisasi, menganalisis hasil pengukuran kinerja yang dapat diimplementasikan dengan membandingkan tingkat pencapaian tujuan dan sasaran.
4. Mengevaluasi kinerja dengan menilai kemajuan organisasi dan pengambilan keputusan yang berkualitas, memberikan gambaran atau hasil kepada organisasi seberapa besar tingkat keberhasilan tersebut dan mengevaluasi langkah apa yang diambil selanjutnya.

# Penelitian Terdahulu

 Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar penyusunan penelitian. Penelitian terdahulu telah mengkaji mengenai masalah *locus of control*, lingkungan usaha terhadap kinerja usaha dengan objek penelitian yang beragam. Tujuannya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu. Berikut ini adalah tabel penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian :

**Tabel 2.1**

**Penelitian Terdahulu**

| **No** | **Peneliti, Tahun, Judul Penelitian** | **Hasil Penelitian** | **Persamaan** | **Perbedaan** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | Fiko Aditya Delvi Adri (2016) Pengaruh Lingkungan Usaha, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Usaha Pada UMKM Batik di Paguyuban Kampung Batik Kota Semarang | Lingkungan usaha, kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja  | 1. Variabel terikat menggunakan kinerja
2. Variabel bebas menggunakan lingkungan usaha
 | Penelitian terdahulu menggunakan variabel bebas kompetensi dan budaya organisasi |
| 2 | R.M. Moch. Wispandono (2010) Pengaruh Lingkungan Usaha Terhadap Kinerja Usaha Batik di Kabupaten Bangkalan | Lingkungan usaha berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja  | 1. Variabel terikat menggunakan kinerja
2. Variabel bebas menggunakan lingkungan usaha
 | Penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel bebas *locus of control* |
| 3 | Helmawati, Ethika dan Rahmat Hidayat (2017) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Usaha, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Pada UMKM di Kota Padang | Lingkungan usaha, budaya organisasi, motivasi kerja dan *locus of control* berpengaruh secara signifikan sedangkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja | 1. Variabel terikat menggunakan kinerja
2. Variabel bebas menggunakan *locus of control*
3. Variabel bebas menggunakan lingkungan usaha
 | Penelitan terdahulu menggunakan variabel bebas gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja |
| 4 | Sifa Nurpadilah (2012) Pengaruh *Locus of Control* dan Lingkungan Usaha Terhadap Kinerja Usaha Sentra Industri Rajut Binong Jati Bandung | *Locus of control* dan lingkungan usaha berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja | 1. Variabel terikat menggunakan kinerja
2. Variabel bebas menggunakan *locus of control*
3. Variabel bebas menggunakan lingkungan usaha
 | Peneliti terdahulu melakukan penelitian dengan objek Sentra Industri Rajut Binong Jati Bandung sedangkan peneliti saat ini melakukan penelitian dengan objek UKM Batik Garutan |
| 5 | Sidik Ismanu dan Anik Kusmintarti (2018) Pengaruh Lingkungan Usaha Terhadap Kinerja Usaha Melalui Inovasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus di UKM Batik Tulis Jawa Timur) | Lingkungan usaha berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja usaha melalui inovasi sebagai variabel mediasi | 1. Variabel terikat menggunakan kinerja
2. Variabel bebas menggunakan lingkungan usaha
 | Penelitian terdahulu menggunakan inovasi sebagai variabel mediasi dan tidak menggunakan variabel bebas *locus of control* |
| 5 | Ratno Purnomo dan Sri Lestari (2010) Pengaruh Kepribadian, *Self-Efficacy* dan *Locus of Control* terhadap Kinerja Usaha Skala Kecil dan Menengah di Banyumas | *Self-efficacy* dan *locus of control* berpengaruh secara positif dan sigifikan sedangkan kepribadiantidakberpengaruh terhadap kinerja | 1. Variabel terikat menggunakan kinerja
2. Variabel bebas menggunakan *locus of control*
 | Penelitian terdahulu menggunakan variabel bebas kepribadian dan *self-efficacy* |
| 6 | R. Neny Kusumadewi (2017) Pengaruh *Locus of Control* dan *Financial Literacy* Terhadap Kinerja UKM Pada Pelaku UKM Desa Rawa Kecamatan Cingambul Kabupaten Majalengka | *Locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja UKM sedangkan *financial literacy* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja UKM | 1. Variabel terikat menggunakan kinerja
2. Variabel bebas menggunakan *locus of control*
 | Penelitian terdahulu menggunakan variabel bebas *finance literacy*  |
| 7 | Fanny Andriani Setiawan dan Rousilita Suhendah (2016) Pengaruh *Locus of Control,* Strategi Operasional dan Lingkungan Usaha Terhadap Kinerja UMKM di Kabupaten Muna Provinsi Sulawesi Tenggara | *Locus of control* dan lingkungan usaha berpengaruh secara signifikan sedangkan strategi operasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja | 1. Variabel terikat menggunakan kinerja
2. Variabel bebas menggunakan *locus of control*
3. Variabel bebas menggunakan lingkungan usaha
 | Penelitian terdahulu menggunakan variabel bebas strategi operasional |
| 8 | Siti Rosyafah (2017) Pengaruh Lingkungan Usaha Terhadap Kinerja Usaha (Studi Pada UKM Produk Unggulan di Kabupaten Sidoarjo) | Lingkungan usaha tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja | 1. Variabel terikat menggunakan kinerja
2. Variabel bebas menggunakan lingkungan usaha
 | Penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel bebas *locus of control* |
| 9 | Saed Armia (2015) Pengaruh Lingkungan Usaha Terhadap Kinerja Usaha Rotan di Kecamatan Lhoknga Kabupaten Aceh Besar | Lingkungan usaha berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja | 1. Variabel terikat menggunakan kinerja
2. Variabel bebas menggunakan lingkungan usaha
 | Penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel bebas *locus of control* |
| 10 | Slamet Riyanto (2018) Pengaruh Lingkungan Usaha Terhadap Kinerja Usaha Kecil Menengah (UKM) di Madiun | Lingkungan usaha berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja | 1. Variabel terikat menggunakan kinerja
2. Variabel bebas menggunakan lingkungan usaha
 | Penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel bebas *locus of control* |
| 11 | Sendi Aji Saputra (2015) Pengaruh Lingkungan Usaha dan Strategi Operasi Terhadap Kinerja Usaha (Studi Kasus Pada Fanshop Persib di Wilayah Bandung) | Lingkungan usaha dan strategi operasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja usaha | 1. Variabel terikat menggunakan kinerja
2. Variabel bebas menggunakan lingkungan usaha
 | Penelitian terdahulu menggunakan variabel bebas strategi operasi |
| 12 | Muh. Rum (2012) *Locus of Control, Innovation, Performance of The Business People in The Small Business and Medium Industries in South Sulawesi* | *Locus of control and innovation had a positive and significant on business performance* | 1. *Dependent variabel uses business performance*
2. *Independent variabel uses locus of control*
 | *Previous research uses variabel independent is innovation* |
| 13 | Hana Sasmita, Ethika dan Arie Frinola. M (2016) Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Pada Koperasi di Kota Padang | Budaya organisasi dan *locus of control* tidak berpengaruh sedangkan motivasi kerjaberpengaruh terhadap kinerja | 1. Variabel terikat menggunakan kinerja
2. Variabel bebas menggunakan *locus of control*
3. Variabel bebas menggunakan lingkungan usaha
 | Penelitian terdahulu menggunakan variabel bebas motivasi |
| 14 | Brian Pratistha (2016) *The Influence of Strategic Control, Strategy Orientation and Business Environment on Business Performance in The Small Business and Medium Industries in Semarang* | *Strategic control, strategy orientation and business environment had a positive and significant on business performance* | 1. *Dependent variabel uses business performance*
2. *Independent variabel uses business environment*
 | *Previous research uses variabel independent are strategic control and strategy orientation* |
| 15 | Wahyuddin Bagenda, Ernie Trisnawati Sule, Erie Febrian dan Diana Sari (2016) *The Influence of Business Environment and Business Strategy on Business Performance (A Survey on The Shipbuilding Industry Business Units in Indonesia)* | *Business strategies provide a greater contribution than business environment to improve business performance* | 1. *Dependent variabel uses business performance*
2. *Independent variabel uses business environment*
 | *Previous research uses variabel independent is business strategy* |
| 16 | Titien Agustina, Grahita Chandrarin dan Abdul Manan (2017) *The Effect of* *Motivation* *and Locus of Control on UMKM Performance in Banjarmasin City*  | *Motivation and locus of control had a positive effect on business performance* | 1. *Dependent variabel uses business performance*
2. *Independent varibel uses locus of control*
 | *Previous research uses variabel independent is motivation* |
| 17 | Ajayi, Adeola (2016) *Impact of Business Environment on Business Performance of Small and Medium Scale Enterprises in Osun State, Nigeria* | *Business environment have influence on business performance* | 1. *Dependent variabel uses business performance*
2. *Independent varibel uses business environment*
 | *The researcher uses independent variabel is locus of control* |

Sumber : Diolah oleh peneliti (2019)

 Berdasarkan hasil penelitian-penelitian terdahulu yang dilihat pada tabel 2.1 terdapat beberapa hal kesamaan antara yang dilakukan oleh peneliti dan yang dilakukan oleh peneliti terdahulu yaitu variabel *locus of control*, lingkungan usaha dan kinerja usaha. Namun terdapat beberapa perbedaan yang dilakukan oleh peneliti diantaranya variabel motivasi, budaya organisasi, strategi operasi, *self-efficacy,* kepribadian dan lain-lain serta lokasi atau objek penelitian dan waktu penelitian. Adanya variabel yang digunakan oleh peneliti sebagai variabel tambahan yang mempengaruhi variabel lainnya, sehingga terdapat perbedaan antara penelitian terdahulu dan penelitian yang sekarang dilakukan.

# Kerangka Pemikiran

 Kerangka pemikiran adalah suatu diagram yang menjelaskan secara garis besar alur logika berjalannya sebuah penelitian. Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini berdasarkan hasil pada telaah teoritis seperti yang telah diuraikan. Kerangka pemikiran, akan lebih memudahkan pemahaman dalam mencermati arah atau jalur pembahasan dalam penelitian ini yang disertai dengan paradigma penelitian untuk memberikan gambaran secara lebih rinci dan jelas mengenai keterkaitan antar variabel *locus of control*, lingkungan usaha dan kinerja usaha. Kerangka pemikiran ini pun disusun berdasarkan hasil pada telaah teoritis dan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh para peneliti lainnya.

# Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kinerja Usaha

 *Locus of control* terkait dengan kendali seseorang dalam menghadapi kejadian, peristiwa, keberuntungan dan takdir. Terdapat dua kecenderungan *locus of control* yaitu internal dan eksternal. Individu dengan internal *locus of control* lebih menyukai pekerjaan yang menantang, menuntut kreativitas, kompleks dan penuh inisiatif. Sedangkan individu dengan eksternal *locus of control* lebih menyukai pekerjaan yang stabil, rutin, sederhana dan terkontrol oleh atasan atau supervisor (Robbins dalam jurnal Ratno Purnomo dan Sri Lestari 2014).

 Hubungan antara *locus of control* dan kinerja usaha diperkuat dalam jurnal penelitian yang telah dilakukan oleh Ratno Purnomo dan Sri Lestari (2010), Muh. Rum (2014) dan R. Neny Kusumadewi (2017) menunjukkan hasil penelitian yaitu adanya pengaruh positif dan signifikan *locus of control* terhadap kinerja usaha.

# Pengaruh Lingkungan Usaha Terhadap Kinerja Usaha

 Perubahan lingkungan bisnis berlangsung cepat dan tidak dapat diprediksi. Berbagai aktivitas usaha dipengaruhi oleh situasi yang berada dalam maupun di luar usaha atau dapat disebut pula oleh lingkungan dimana usaha tersebut berada. Saat ini, lingkungan usaha dipersepsikan sebagai sesuatu yang kompleks, bergejolak dan berubah dengan cepat. Berbagai masalah dan kendala yang dihadapi para pengusaha Usaha Kecil dan menengah (UKM) menyebabkan kinerja kurang berhasil atau gagalnya kegiatan usaha dari Usaha Kecil dan Menengah (UKM) tersebut. Masalah dan kendala tersebut dapat berasal dari lingkungan usaha (R.M. Moch. Wispandono, 2010).

 Hubungan antara lingkungan usaha dan kinerja usaha diperkuat dalam jurnal penelitian yang telah dilakukan oleh R.M. Moch. Wispandono (2010), Fiko Aditya Delvi Adri (2016) dan Sidik Ismanu dan Anik Kusmintarti (2018) menunjukkan hasil penelitian yaitu adanya pengaruh positif dan signifikan lingkungan usaha terhadap kinerja usaha.

# Pengaruh *Locus of Control* dan Lingkungan Usaha Terhadap Kinerja Usaha

 *Locus of control* dan lingkungan usaha merupakan faktor penting dalam mempengaruhi kinerja usaha. Hal tersebut diperkuat dalam jurnal penelitian yang telah dilakukan oleh Sifa Nurpadilah (2012), Fanny Andriani Setiawan dan Rousilita Suhendah (2016) dan Helmawati, Ethika dan Rahmat Hidayat (2017) menunjukkan hasil penelitian yaitu adanya pengaruh signifikan *locus of control* dan lingkungan usaha terhadap kinerja usaha.

 Peneliti-peneliti tersebut menegaskan bahwa *locus of control* dan lingkungan usaha yang menjadi fokus penelitian memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja usaha. Berdasarkan teori-teori, penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran di atas maka dapat digambarkan paradigma penelitian hubungan antara variabel *locus of control* dan lingkungan usaha terhadap kinerja usaha sebagai berikut :

Ratno Purnomo dan Sri Lestari (2010), Muh. Rum (2014) dan R. Neny Kusumadewi (2017)

***Locus of Control***

1. *Internal locus of control*
2. *External locus of control*

Ghufron dan Risnawita (2014:65-68)

Sifa Nurpadilah (2012), Fanny Andriani Setiawan dan Rousilita Suhendah (2016) dan Helmawati, Ethika dan Rahmat Hidayat (2017)

**Kinerja Usaha**

1. Pertumbuhan penjualan
2. Keuntungan usaha

Theo Suhardi (2012:97)

**Lingkungan Usaha**

1. Lingkungan khusus
2. Lingkungan umum

Robbins dan Coulter (2016:64-69)

R.M. Moch. Wispandono (2010), Fiko Aditya Delvi Adri (2016) dan Sidik Ismanu dan Anik Kusmintarti (2018)

Sumber : Dari beberapa jurnal yang dikembangkan

**Gambar 2.1**

**Paradigma Penelitian**

#  Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori yang telah dituangkan dalam kerangka pemikiran, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

1. Hipotesis Simultan

Terdapat pengaruh *locus of control* dan lingkungan usaha terhadap kinerja usaha.

1. Hipotesis Parsial
2. Terdapat pengaruh *locus of control* terhadap kinerja usaha.
3. Terdapat pengaruh lingkungan usaha terhadap kinerja usaha.