

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Industri tekstil merupakan salah satu sektor industri yang paling fundamental dan berpengaruh dalam perekonomian global. Dengan fungsi utama sebagai penyedia bahan baku untuk pakaian, industri ini mencakup seluruh rantai produksi dari pengolahan serat hingga pembuatan produk akhir. Industri tekstil tidak hanya berperan penting dalam penyediaan kebutuhan dasar manusia tetapi juga dalam memberikan kontribusi signifikan terhadap penciptaan lapangan kerja dan pertumbuhan ekonomi.

Perusahaan tekstil memiliki peranan yang sangat krusial dalam industri ini. Mereka bertanggung jawab atas inovasi produk, efisiensi produksi, dan keberlanjutan. Perusahaan-perusahaan ini sering kali menjadi motor penggerak dalam pengembangan teknologi baru dan tren mode, serta beradaptasi dengan perubahan permintaan pasar. Keberhasilan suatu perusahaan tekstil tidak hanya bergantung pada kemampuannya untuk memproduksi bahan berkualitas tinggi tetapi juga pada kemampuannya untuk berinovasi dan beradaptasi dengan dinamika pasar global.

Studi kasus mengenai perusahaan tekstil memberikan wawasan mendalam tentang bagaimana perusahaan-perusahaan ini menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang di industri. Dengan menganalisis strategi bisnis, inovasi produk, serta praktik keberlanjutan yang diterapkan oleh perusahaan tertentu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang

mempengaruhi kinerja perusahaan dalam industri tekstil. Penelitian ini juga dapat memberikan panduan bagi perusahaan lain dalam menghadapi tantangan serupa dan memanfaatkan peluang yang ada.

Kinerja karyawan merupakan faktor krusial dalam kesuksesan sebuah organisasi. Kinerja yang baik tidak hanya dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti lingkungan kerja dan sistem penghargaan, tetapi juga oleh faktor internal yang meliputi sikap, motivasi, dan persepsi karyawan terhadap kontrol atas hasil kerja mereka (*locus of control*). Pemahaman mendalam mengenai interaksi antara faktor-faktor internal ini dapat memberikan wawasan yang berharga bagi manajer sumber daya manusia dan pemimpin organisasi dalam merancang strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Kinerja karyawan yang baik akan berdampak pada peningkatan produksi, efisiensi, dan kualitas produk atau jasa yang dihasilkan oleh perusahaan. Karena kinerja merupakan kunci yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya, semua organisasi atau perusahaan membutuhkan karyawan dengan kinerja yang tinggi menurut Wijono dalam Neksen et al (2021).

Kinerja karyawan dapat diukur melalui pencapaian target yang telah ditetapkan, produktivitas, kualitas hasil kerja, dan kualitas kerja tim. Kinerja, dikenal sebagai performa, yang dapat dihasilkan oleh individu atau kelompok di suatu organisasi dengan bekerja untuk mencapai tujuan yang sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepada mereka (Hasyim et al., 2020). Kinerja pada dasarnya mengacu pada tingkat kepuasan yang dimiliki seseorang setelah menyelesaikan tugas dan kegiatan yang telah diberikan kepadanya. Oleh karena itu, kinerja sangat penting bagi individu

dan perusahaan. Dua indikator kinerja karyawan yang baik ialah motivasi dan locus of control. Istilah "motivasi" mengacu pada keinginan dan upaya seseorang yang terinternalisasi untuk menyelesaikan tugas. Setiap orang memiliki motivasi yang berbeda.

Dalam konteks kinerja karyawan, *Locus of control* mengacu pada kecenderungan seseorang untuk mengatribusikan penyebab keberhasilan atau kegagalan mereka pada faktor internal atau eksternal. Karyawan dengan *Locus of control* internal cenderung percaya bahwa mereka memiliki kendali dan tanggung jawab penuh atas hasil kerja mereka. Mereka cenderung lebih proaktif dalam mencari solusi, mengambil inisiatif, dan bekerja keras untuk mencapai tujuan perusahaan. Di sisi lain, karyawan dengan *Locus of control* eksternal lebih cenderung mengatribusikan hasil kerja mereka pada faktor-faktor di luar kendali mereka, seperti keberuntungan atau keputusan manajemen. (Ekayana, 2021)

Locus of control keyakinan individu tentang sejauh mana mereka memiliki kendali atas kehidupan mereka dan keputusan yang mereka buat dapat berdampak besar pada perilaku dan keberhasilan mereka dalam berbagai aspek kehidupan, seperti karir dan hubungan sosial. Gufron dan Risnavita, *Locus of control* gagasan seseorang tentang landasan perilaku pengambilan keputusannya. Locus kendali seseorang salah satu faktor yang mempengaruhi bagaimana mereka berperilaku. *Locus of control* dapat digunakan untuk mengetahui sejauh mana seseorang merasa bahwa tindakannya mempengaruhi nasibnya (Rofifa, 2020).

Individu dengan *Locus of control* yang tinggi, juga dikenal sebagai individu internal, memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi daripada individu dengan *Locus of control* yang rendah, juga dikenal sebagai individu eksternal. Akibatnya, individu dengan *Locus of control* yang tinggi dapat memiliki dampak pada kinerja karyawan (Micomonaco & Espinoza, 2022). Rotter *Locus of control* mengatakan bahwa itu sesuatu yang pasti memberikan kontribusi terhadap kualitas seseorang, yaitu respon awal yang membentuk respon yang akan datang (Indriasari & Angreany, 2020).

Dalam penelitian menurut Julien Rotter pertama kali menyelidiki *Locus of control* dan hubungannya dengan kinerja. Setiap orang berusaha untuk mencapai hasil yang baik. Produk, usaha, keterampilan, dan keberuntungan individu yang melakukannya adalah semua indikator kesuksesan hasil kinerja. *Locus of control* dipengaruhi oleh kedua lokus kontrol internal dan eksternal. Mereka yang berorientasi internal percaya bahwa hasil pribadi adalah hasil dari keberuntungan, takdir, atau perilaku orang lain. Mereka yang berorientasi eksternal percaya bahwa hasil pribadi adalah hasil dari keterampilan dan kerja keras. Namun, jika *Locus of control* dalam diri tidak seimbang dan terfokus pada satu sumber, itu dapat menjadi masalah khusus.

Dalam penelitian menurut Hayati (2019), yang menemukan bahwa locus control memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja individu. *Locus of control* sendiri terdiri dari *Locus of control internal* dan *Locus of control external*. *Locus of control internal* memiliki aspek yang suka bekerja keras, selalu berusaha menemukan solusi untuk masalah, berusaha menggunakan cara yang paling efisien untuk berpikir,

dan selalu percaya bahwa kerja keras segalanya. Sementara *Locus of control external* memiliki dimensi kurang suka berusaha karena kepercayaan bahwa faktor luar yang mengontrol, mudah menyerah, mempunyai persepsi bahwa hanya ada sedikit hubungan antara usaha dan kesuksesan, kurang mencari informasi, lebih mudah dipengaruhi, dan bergantung pada orang lain (Tirtayasa et al., 2021).

Dalam penelitian menurut Triana et al. (2021), *Locus of control* tingkat kepercayaan tertinggi di mana orang percaya bahwa mereka lah penentu masa depan dan nasib mereka sendiri. Upaya untuk mendorong seseorang mengambil tanggung jawab, memperoleh kepercayaan diri, dan memperoleh kemampuan untuk melaksanakan tugas mereka di tempat kerja. *Locus of control* cara seseorang melihat peristiwa dan bagaimana mereka dapat mengontrolnya, baik internal maupun eksternal, sehingga mereka dapat menangani masalah yang kompleks dengan kemampuan kognitif dan pemikiran konseptual mereka. *Locus of control* seseorang dapat dipengaruhi oleh motivasi internal dan eksternal.

Jika kita perhatikan, kata "motivasi" berasal dari kata "movement" (dalam bahasa Inggris) dan "movere" (dalam bahasa Latin), yang masing-masing berarti "bergerak." Oleh karena itu, kata "motivasi" dapat diartikan sebagai motivator atau sesuatu yang memberi dorongan atau motif. Impuls disebabkan oleh motif dan faktor-faktor tertentu. Selain itu, kata "motivasi" dapat digunakan untuk menggambarkan kekuatan yang dimiliki oleh karyawan untuk memulai dan mengontrol tindakan mereka sendiri. Motivasi pada dasarnya aktivitas yang menghasilkan, menyalurkan, dan

mempertahankan perilaku manusia. karena manajer tidak dapat bekerja sendiri. (Syahrial, 2019)

Dalam penelitian menurut. Arisanti (2019) ada karyawan yang mungkin masih kurang termotivasi untuk melakukan hal-hal inovatif di tempat kerja. Mereka mungkin merasa tidak yakin dengan ide-ide baru atau tidak memiliki dorongan yang kuat untuk mencoba pendekatan yang berbeda dalam pekerjaan mereka. Di sisi lain, ada juga karyawan yang kurang termotivasi untuk mencapai prestasi. Mereka mungkin merasa puas dengan kinerja saat ini tanpa merasa perlu untuk mengejar target atau pencapaian yang lebih tinggi.

Hasrat dan minat tanda-tanda motivasi, yang didefinisikan sebagai kombinasi dorongan internal dan eksternal yang konsisten dalam diri seseorang (Zeng, 2022). Motivasi yang tepat akan mendorong seseorang untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Selain itu, motivasi dapat menjadi penyebab maupun mendorong perilaku seseorang sehingga mereka mau bekerja sama dengan efektif dan mengintegrasikan semua upaya mereka untuk mencapai kepuasan.

Jika perusahaan ingin karyawannya berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan, motivasi lah hal yang sangat penting untuk diperhatikan. Ini karena motivasi suatu hal yang menyebabkan, menyalutkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai tujuan mereka. Motivasi kerja membuat karyawan lebih bersemangat untuk melakukan pekerjaan mereka dan dapat meningkatkan kinerja mereka. Rahmawati et al. (2021) menemukan bahwa motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun,

penelitian Putra (2021) menemukan bahwa motivasi memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Studi yang dilakukan oleh Erwin dan Suhardi (2020) juga menemukan bahwa motivasi memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan dan positif. Setiap karyawan membutuhkan dorongan positif untuk menyelesaikan tugas mereka. Kebutuhan orang ini akan mempengaruhi motivasinya untuk bekerja. Tujuan pemberian motivasi untuk meningkatkan semangat dan motivasi karyawan saat bekerja. Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan semangat dan semangat kerja seorang pegawai, sehingga kinerja mereka dapat ditingkatkan.

Jena Sarita dan Dian Agustia (2019). Melakukan penelitian dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan situasional, motivasi kerja dan locus of control terhadap kepuasan kerja dan prestasi auditor menggunakan regresi linear berganda menemukan dari semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja auditor.

Bunga Nur Julianingtyas (2020). Melakukan penelitian dengan judul pengaruh locus of control, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor. Penelitian ini sama dengan yang diatas menggunakan regresi linear berganda hipotesis yang digunakan ada dua akan tetapi hipotesis kedua tidak lagi di gunakan karena pada hipotesis pertama keseluruhan variabel saling berhubungan dan secara positif signifikan

Tabel 1.1
Data Nama Industri Textile di daerah Majalaya

No	Nama Industri	Jenis Produksi	Alamat
1.	PT. Sipatex Putri Lestari	Industri textile yang memproduksi <ol style="list-style-type: none"> 1. Katun 2. Sutra 3. Poliester 4. Rayon 5. Dan campuran berbagai serat 	Jl. Raya Laswi No101,Padamulya, Kec Majalaya, Kabupaten Bandung, Jawa Barat 40392
2.	PT. KomodoTextile	Industri textile yang memproduksi <ol style="list-style-type: none"> 1. Katun, 2. Poliester, 3. Rayon, 4. Linen, 5. Dan berbagai campuran serat lainnya. 	Jl. Raya Laswi No.2,Biru, Kec Majalaya, Kabupaten Bandung,Jawa Barat 40392
3.	PT. Indo Pacific	Industri textile yang memproduksi <ol style="list-style-type: none"> 1. katun 2. poliester 3. rayon 4. linen 5. dan campuran 	Jl. Raya Laswi No.1, Biru, Kec, Majalaya, Kabupaten Bandung, Jawa Barat 40392

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2024)

Tabel 1.2
Hasil Prasurvei kinerja karyawan PT.Komodo Textile

No	Dimensi	Jawaban					Jumlah Skor	Rata Rata Skor
		STS	TS	KS	S	SS		
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)		
1	Kualitas Kerja	0	3	3	1	3	34	3,4
2	Kuntitas Kerja	0	0	4	2	4	40	4
3	Tanggung Jawab	1	1	2	5	1	34	3,4
4	Kerjasama	1	1	3	3	2	34	3,4
5	Inisiatif	0	2	0	0	3	39	3,9
Skor rata rata kinerja kerja karyawan								3,6

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 1.2 dari hasil kuesioner pra-survei mengenai variabel kinerja karyawan pada PT Komodo Textile didapatkan skor rata-rata sebesar 3,7. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT.Komodo Textile sudah optimal

Tabel 1.3
Hasil Prasurvei kinerja karyawan PT. Indo Pasific

No	Dimensi	Jawaban					Jumlah Skor	Rata Rata Skor
		STS	TS	KS	S	SS		
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)		
1	Kualitas Kerja	0	2	2	4	4	46	4,6
2	Kuntitas Kerja	0	0	3	4	3	40	4
3	Tanggung Jawab	0	1	4	1	4	38	3,8
4	Kerjasama	0	2	2	6	0	34	3,4
5	Inisiatif	0	2	3	0	5	38	3,8
Skor rata rata kinerja kerja karyawan								3,9

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 1.3 dari hasil kuesioner pra-survei mengenai variabel kinerja karyawan pada PT Indo Pasific didapatkan skor rata-rata sebesar 3,9. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT Indo Pasific sudah optimal

Tabel 1.4
Hasil Prasurvey kinerja karyawan PT Sipatex Putri Lestari

No	Dimensi	Jawaban					Jumlah Skor	Rata Rata Skor
		STS	TS	KS	S	SS		
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)		
1	Kualitas Kerja	3	3	1	1	2	26	2,6
2	Kuntitas Kerja	3	1	1	3	2	30	3
3	Tanggung Jawab	1	1	1	3	4	38	3,8
4	Kerjasama	2	3	2	2	1	27	2,7
5	Inisiatif	5	1	0	1	3	28	2,8
Skor rata rata kinerja kerja karyawan								3

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 1.4 dari hasil kuesioner pra-survei mengenai variabel kinerja karyawan, didapatkan skor rata-rata sebesar 3 Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT.Sipatex Putri Lestari masih belum optimal.dibandingkan dengan PT Komodo Textile dan PT Indo pacific, berdasarkan hasil ini peneliti memilih PT sipatex Putri Lestari sebagai tempat penelitian

PT. Sipatex Putri Lestari, yang terletak di Bandung, tepatnya di Jl. Raya Laswi No. 101 Padamulya, Kec. Majalaya, Kabupaten Bandung, Jawa Barat 40392, didirikan pada tahun 1976 oleh Bapak Frans Leonardi. Awalnya perusahaan ini bergerak sebagai produsen dan pemasok suku cadang mesin tekstil pada awal tahun 70-an. Seiring waktu, perusahaan ini berkembang dari sekadar produsen kain polos menjadi salah satu produsen tekstil terintegrasi terbaik yang menawarkan berbagai layanan seperti texturizing, sizing, twisting, tenun, pencelupan, percetakan, pelapisan, dan pencelupan benang. Saati ini, PT. Sipatex Putri Lestari memiliki 1668 karyawan yang berdedikasi dalam menjalankan operasional perusahaan.

Hasil wawancara penulis menunjukkan bahwa karyawan PT. Sipatex Putri

Lestari memiliki standar kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, meskipun mereka bekerja di tempat lain. Dari semua data sekunder yang telah diuraikan sebelumnya, tampak bahwa PT. Sipatex Putri Lestari memiliki penilaian kinerja yang kurang. Oleh karena itu, penelitian ini akan berkonsentrasi pada kinerja karyawan yang belum mencapai tingkat optimal. Untuk membuat penelitian ini lebih meyakinkan dalam menentukan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi), penulis melakukan prasurvey dengan menyebarkan kuisioner kepada 30 responden yang dibagi secara acak sesuai dengan kesediaan karyawan PT. Sipatex. Putri Lestari Data yang diperoleh dari prasurvey ini berfokus pada kinerja karyawan PT. Sipatex Putri Lestari.

Tabel 1.5
Hasil Kuesoner Pra-Survei Variabel Kinerja Karyawan di PT Putri Lestari

c	Dimensi	Jawaban					Jumlah Skor	Rata Rata Skor
		STS	TS	KS	S	SS		
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)		
1	Kualitas Kerja	7	7	9	7	2	78	2,6
2	Kuntitas Kerja	6	6	9	7	2	83	2,8
3	Tanggung Jawab	5	7	6	11	1	86	2,9
4	Kerjasama	8	7	8	5	2	76	2,5
5	Inisiatif	5	11	5	5	4	82	2,7
Skor rata rata kinerja kerja karyawan								2,7

Sumber Hasil oleh data Kuesoner pra-survey 2024

Berdasarkan tabel 1.5 dari hasil kuesioner pra-survei mengenai variabel kinerja karyawan, didapatkan skor rata-rata sebesar 2,7. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT.Sipatex Putri Lestari masih belum optimal. Masih terdapat karyawan yang tidak bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya serta kurang teliti dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga membuat karyawan tersebut kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Data dari hasil kuesioner pra-survei ini diperoleh langsung dari karyawan PT. Sipatex Putri Lestari. Pengukuran dilakukan dengan

menggunakan 7 variabel yang memengaruhi kinerja karyawan. Tujuan dari pra-survei ini dilakukan oleh penulis adalah untuk mengidentifikasi masalah-masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT.Sipatex Putri Lestari

Adapun data hasil kuesioner pra-survei yang didapat penulis dari karyawan PT.Sipatex Putri Lestari. Pengukurannya menggunakan 7 variabel bebas yang memengaruhi kinerja karyawan. Alasan penulis melakukan pra survei yaitu untuk mengetahui masalah-masalah apa saja yang dapat memengaruhi kinerja karyawan di PT.Sipatex Putri Lestari. Data yang didapatkan penulis adalah sebagai berikut.

Tabel 1.6
Hasil Kuesioner Pra-Survei variabel yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT Sipatex Putri Lestari

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata Rata Skor
		SS	S	KS	TS	STS		
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		
Kepuasan Kerja	Pekerjaan itu Sendiri	3	5	10	7	5	96	3,2
	Pengawasa	1	4	10	12	3	102	3,4
	Rekan Kerja	1	4	8	12	3	110	3,7
	Gaji	1	2	8	10	9	114	3,8
	Lingkungan Kerja	2	2	7	8	11	113	3,8
Skor rata-rata Kepuasan Kerja								3,6
Self Efficacy	Magnitude	1	4	6	10	9	112	3,7
	Strength	1	6	9	3	11	107	3,6
	Generalisasi	2	3	8	9	8	108	3,6
Skor rata-rata Self Efficacy								3,6
Motivasi	Kebutuhan Fisik	5	12	5	7	1	77	2,6
	Kebutuhan Rasa aman	8	8	7	6	1	74	2,5
	Kebutuhan Sosial	5	9	9	5	2	80	2,7
	Kebutuhan akan Penghargaan	6	4	13	3	4	85	2,8
	Kebutuhan untuk Dorongan	3	13	7	4	3	81	2,7
Skor rata-rata Motivasi								2,7
Komitmen Organisasi	Afektif	3	2	9	8	8	106	3,5
	Berkelanjutan	3	4	9	7	7	101	3,4
	Normatif	3	3	7	14	3	101	3,4
Skor rata-rata Komitmen Organisasi								3,4
Kepemimpinan	Transformasional	1	5	5	15	4	106	3,5
	Transaksional	1	5	11	9	4	100	3,3

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata Rata Skor
		SS	S	KS	TS	STS		
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		
	Karismatik	1	4	10	7	8	107	3,6
	Otokratis	1	3	4	15	7	114	3,8
Skor rata-rata Kepemimpinan								3,6
<i>Locus of control</i>	<i>Locus of control Internal</i>	6	9	7	5	3	80	2,7
	<i>Locus of control Eksternal</i>	7	8	8	4	3	78	2,6
Skor rata-rata Locus Of Control								2,7
Kompensasi	Gaji dan Upah	1	3	8	8	10	113	3,8
	Tunjangan dan Fasilitas	1	6	2	13	7	107	3,6
	Bonus dan Insentif	1	5	7	10	7	107	3,6
Skor rata rata Kompensasi								3,7

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei oleh peneliti(2024)

Tabel 1.6 di atas menunjukkan tanggapan karyawan terhadap tujuh variabel bebas yang memengaruhi kinerja pegawai di PT.Sipatex Putri Lestari, yaitu dibandingkan dengan variabel lainnya, variabel *Locus of control* dan Motivasi memiliki skor rata-rata terendah. Untuk mencapai tujuan perusahaan, PT.Sipatex Putri Lestari membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi. Kemampuan seorang karyawan akan menentukan seberapa jauh perusahaan dapat mencapai tujuan tersebut.

Seorang karyawan harus memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang sesuai dengan target yang telah ditentukan. Selain itu, karyawan harus memiliki keyakinan bahwa mereka memiliki kemampuan untuk melakukan tugas, mencapai tujuan, menghasilkan sesuatu, dan mengambil tindakan untuk mencapai keterampilan khusus dalam berbagai aktivitas. Hal ini penting agar karyawan dapat memberikan kontribusi yang maksimal dan berkelanjutan bagi kesuksesan perusahaan.

Tabel 1. 7
Hasil Pra Survey Locus of control pada PT Sipatex Putri Lestari

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata Rata Skor
		SS (5)	S (4)	KS (3)	IS (2)	STS (1)		
1	<i>Locus of control</i> Internal	6	9	7	5	3	80	2,7
2	<i>Locus of control</i> Eksternal	7	8	8	4	3	78	2,5
Jumlah Skor rata rata Locus Of Control								2,6

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survey oleh peneliti (2024)

Tabel 1.7 menunjukkan hasil dari kuisisioner pendahuluan mengenai variabel Locus of Control, yang menerima skor rata-rata sebesar 2,6. Selain data kuesioner pendahuluan, HRD PT.Sipatex Putri Lestari mengatakan bahwa faktor-faktor yang menentukan kurangnya *Locus of control* di PT.Sipatex Putri Lestari memiliki karyawan yang tidak mampu memperdayakan Locus Of Control, seperti tidak berusaha dalam bekerja, tidak mampu mengendalikan diri dalam memecahkan masalah, dan tidak mau mengambil tanggung jawab, yang menyebabkan kinerja mereka kurang baik.

Tabel 1. 8
Hasil Pra Survey Motivasi pada PT Sipatex Putri Lestari

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata Rata Skor
		SS (5)	S (4)	KS (3)	IS (2)	STS (1)		
1	Kebutuhan Fisik	5	12	5	7	1	77	2,6
2	Kebutuhan Rasa aman	8	8	7	6	1	74	2,5
3	Kebutuhan Sosial	5	9	9	5	2	80	2,7
4	Kebutuhan akan Penghargaan	6	4	13	3	4	85	2,8
5	Kebutuhan untuk Dorongan	3	13	7	4	3	81	2,7
Jumlah Skor rata rata Motivasi								2,7

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survey oleh peneliti (2024)

Menurut tabel 1.8 dari kelima dimensi variabel motivasi, dimensi kebutuhan rasa aman menerima nilai rata-rata paling rendah sebesar 2,5 jika dilihat dari perspektif

keempat dimensi lainnya. Selain data pra-survei yang menunjukkan bahwa ada masalah dengan variabel motivasi, peneliti juga mewawancarai HRD PT Sipatex Putri Lestari yaitu, Bapak Hendrik mengatakan bahwa motivasi karyawan di PT.Sipatex Putri Lestari masih rendah. Dikarenakan karyawan di PT. Sipatex Putri Lestari masih kurang termotivasi untuk semangat melakukan pekerjaan, terutama Karyawan merasa tempat kerja mereka tidak memberikan kenyamanan fisik yang cukup (seperti kursi yang nyaman, meja yang ergonomis) dan karyawan merasa kurangnya keamanan yang memadai mereka dari bahaya fisik.Hal ini dapat dilihat dari hasil presurvey yang dilakukan oleh penulis menunjukan bahwan dimensi kebutuhan fisik dan dimensi kebutuhan rasa aman sangat rendah di bandingkan ketiga dimensi lainnya.

Berdasarkan penjelasan di atas, penelitian dengan judul "*Pengaruh Locus of control dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Sipatex Putri Lestari* menarik perhatian peneliti.

1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi masalah dan rumusan masalah peneliti digunakan untuk merumuskan dan menjelaskan masalah penelitian. Penelitian ini mencakup komponen yang dapat memengaruhi locus of control, motivasi dan kinerja karyawan PT Sipatex Putri Lestari.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Salah satu masalah yang diidentifikasi di PT Sipatex Putri Lestari adalah sebagai berikut:

1. *Locus of Control*:
 - a. karyawan kurang mengendalikan diri terhadap masalah.
2. Motivasi:
 - a. Masih kurangnya ketersediaan dan aksesibilitas layanan Kesehatan, termasuk fasilitas medis, dan obat obatan.
 - b. Karyawan kehilangan motivasi ketika ketidakstabilan pekerjaan, atau pendapatan yang tidak mencukupi bisa menimbulkan rasa tidak aman
3. Kinerja karyawan:
 - a. Kualitas Kinerja karyawan secara keseluruhan belum mencapai standar target.
 - b. Kurannya kerjasama antar karyawan sehingga kinerja karyawan menurun

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis dapat merumuskan masalah yang di antaranya:

1. Bagaimana *Locus of control* karyawan di PT. Sipatex Putri Lestari
2. Bagaimana motivasi karyawan di PT. Sipatex Putri Lestari
3. Bagaimana kinerja karyawan di PT. Sipatex Putri Lestari
4. Seberapa besar pengaruh *Locus of control* dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sipatex Putri Lestari secara simultan maupun parsial

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah yang telah di uraikan, adapun tujuan penelitian melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. *Locus of control* di PT. Sipatex Putri Lestari
2. Motivasi di PT. Sipatex Putri Lestari
3. Kinerja karyawan di PT. Sipatex Putri Lestari
4. Besarnya pengaruh *Locus of control* dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sipatex Putri Lestari baik secara simultan maupun parsial

1.4. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian mencakup penjelasan mengenai pengungkapan tertentu, kegunaan yang dicapai baik dari sudut pandang teoretis maupun praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dari penelitian ini adalah:

1. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran yang akan memperkaya ilmu pengetahuan tentang penelitian ini.
2. Sebagai bahan masukan atau kajian lebih lanjut dan bahan perbandingan penelitian lain yang mempunyai kepentingan yang berbeda untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan bagi pihak-pihak yang membutuhkan sumber-sumber informasi dari hasil penelitian ini.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat berguna bagi pihak yang sedang membutuhkan untuk memperoleh informasi mengenai locus of control, motivasi dan kinerja karyawan. Secara rinci kegunaan penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

- a. Dapat mengetahui secara langsung mengenai *Locus of control* pada PT. Sipatex Putri Lestari
- b. Dapat mengetahui secara langsung mengenai motivasi pada PT. Sipatex Putri Lestari
- c. Dapat mengetahui secara langsung mengenai kinerja karyawan pada PT. Sipatex Putri Lestari

2. Bagi Perusahaan

- a. Diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang berharga guna pengambilan kebijakan strategi dalam upaya mengetahui peran *Locus of control* dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
- b. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya agar tetap bertahan dalam jangnan yang panjang dan mampu untuk bersaing dalam kompetitor-kompetitor.

3. Bagi Pihak lain

Hasil dari penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai sumbangan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang pengembangan sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan locus of control, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.