

Pengaruh Locus of Control dan Fasilitas Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BCA di Palembang

Sevien Howin

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Akuntansi, Universitas Katolik Musi Charitas, Palembang

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh locus of control dan fasilitas tempat kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Central Asia (BCA) di Kota Palembang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarkan kepada karyawan BCA. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara locus of control dan fasilitas tempat kerja terhadap kinerja karyawan. Fasilitas tempat kerja yang baik, seperti ruang kerja yang bersih dan nyaman, serta peralatan kerja yang modern, berkontribusi pada peningkatan semangat dan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Penelitian ini memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen, khususnya dalam memahami hubungan antara faktor-faktor psikologis dan fisik yang mempengaruhi kinerja karyawan. Temuan ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian lanjutan dan praktik manajerial di industri perbankan.

Kata Kunci: *Locus of Control, Fasilitas Tempat Kerja, Kinerja Karyawan, BCA, Palembang*

Abstract

This study aims to analyze the influence of locus of control and workplace facilities on the performance of employees at PT Bank Central Asia (BCA) in Palembang City. The research method employed is a quantitative approach, with data collected through questionnaires distributed to BCA employees. The results indicate that there is a positive and significant influence between locus of control and workplace facilities on employee performance. Good workplace facilities, such as clean and comfortable workspaces, as well as modern work equipment, contribute to increased motivation and job satisfaction among employees, which in turn enhances their performance. This research contributes to the development of management science, particularly in understanding the relationship between psychological and physical factors that affect employee performance. The findings are expected to serve as a reference for further research and managerial practices in the banking industry.

Keywords: *Locus of Control, Workplace Facilities, Employee Performance, BCA, Palembang.*

Article Info

Received date: 29 December 2024

Revised date: 30 December 2024

Accepted date: 15 January 2025

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan adalah elemen fundamental dalam kesuksesan suatu organisasi, terutama di industri yang sangat kompetitif seperti perbankan. Di PT Bank Central Asia (BCA), yang beroperasi di Kota Palembang, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan tidak hanya terbatas pada keterampilan teknis atau pengalaman kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal yang saling berinteraksi. Salah satu faktor internal yang memiliki dampak besar terhadap kinerja karyawan adalah locus of control, yang merupakan keyakinan individu mengenai sejauh mana mereka merasa memiliki kontrol atas hasil atau peristiwa yang terjadi dalam hidup mereka. Selain itu, faktor eksternal seperti fasilitas tempat kerja juga memainkan peranan penting dalam menciptakan lingkungan yang mendukung kinerja optimal karyawan.

Locus of control dapat dikelompokkan menjadi dua jenis, yaitu locus of control internal dan locus of control eksternal (Robbins et al., 2017). Individu dengan locus of control internal akan lebih merasa bahwasanya mereka memiliki kesanggupan dan usaha untuk mengendalikan hasil yang mereka hasilkan, yang sering kali berujung pada tingkat motivasi yang tinggi, inisiatif, dan ketahanan terhadap tantangan. Sebaliknya, karyawan dengan locus of control eksternal condong merasa bahwasanya hasil pekerjaan mereka lebih dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti keberuntungan, nasib, atau keputusan orang lain, yang dapat menyebabkan rasa pasrah dan berkurangnya motivasi

serta inisiatif dalam pekerjaan. Dalam konteks ini, locus of control internal diyakini dapat berkontribusi baik terhadap performa, karena pegawai merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaan mereka dan berusaha guna mencapai hasil yang diinginkan. Sebagaimana yang ditemukan oleh Neni Triana dkk. (2021), locus of control terbukti mempunyai efek positif dan relevan terhadap performa staff, terutama dalam hal bagaimana karyawan menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan.

Di sisi lain, fasilitas tempat kerja yang baik juga berperan penting dalam mendukung kinerja karyawan. Fasilitas kerja mencakup berbagai elemen, baik fisik maupun non-fisik, yang membentuk lingkungan kerja, seperti kenyamanan ruang kerja, peralatan yang digunakan, serta kualitas hubungan antar rekan kerja (Sedarmayanti, 2018). Fasilitas yang memadai dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif, yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Misalnya, ruangan kerja yang bersih dan tentram, peralatan kerja yang modern, dan juga lingkungan aman dan menyenangkan dapat meningkatkan rasa puas dan semangat kerja pegawai, yang akhirnya akan berakibat pada kenaikan kinerja. Sebaliknya, fasilitas yang buruk atau tidak memadai dapat menurunkan kenyamanan dan meningkatkan stres, yang berujung pada penurunan kinerja karyawan. Penelitian oleh Endah Kartika Sari dkk. (2023) memperlihatkan bahwasanya kelengkapan tempat bekerja berefek positif dan relevan terhadap kinerja staf, mengingat pentingnya fasilitas yang mendukung bagi kesejahteraan fisik dan mental karyawan.

Menghadapi tantangan dalam industri perbankan yang kompetitif, penting bagi PT Bank Central Asia (BCA) untuk memahami secara mendalam bagaimana faktor-faktor seperti locus of control dan fasilitas tempat bekerja dapat memengaruhi performa pegawainya. Lingkungan kerja yang mendukung, baik secara psikologis maupun fisik, dapat mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik dan menggapai perolehan yang optimal. Dalam aspek ini, pemanfaatan kedua faktor ini yang benar tidak hanya akan meningkatkan kinerja individu, tetapi juga memberikan partisipasi positif pada pemenuhan harapan perusahaan dan kepuasan nasabah.

Selain itu, penting untuk diperhatikan bahwa keterkaitan antara locus of control dan fasilitas tempat kerja ini tidak berjalan secara terpisah, melainkan saling mempengaruhi satu sama lain. Sebagai contoh, karyawan dengan locus kendali dari dalam yang menganggap memiliki kendali atas taraf pekerjaannya akan lebih termotivasi untuk mempergunakan fasilitas tempat kerja dengan sebaik-baiknya. Mereka cenderung untuk beradaptasi dengan baik terhadap lingkungan kerja yang ada dan menggunakan fasilitas yang disediakan untuk mendukung produktivitas mereka. Sebaliknya, fasilitas tempat kerja yang tidak memadai atau kurang nyaman dapat mengurangi efektivitas karyawan, meskipun mereka mempunyai self efficacy yang kuat.

Berdasarkan wawasan yang ada, observasi ini bertujuan guna menggali lebih dalam bagaimana locus of control dan fasilitas tempat kerja berfungsi untuk menaikkan performa pegawai di PT Bank Central Asia (BCA) Cabang Palembang. Diharapkan bahwa hasil observasi ini dapat menyumbangkan pemahaman yang berguna bagi manajemen saat merancang kebijakan dan strategi yang lebih efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja terbaik bagi seluruh pegawai. Dengan begitu, badan bisnis bisa mewujudkan misi usahanya dengan lebih efisien, serta meningkatkan kualitas pelayanan kepada nasabah.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini mengenakan metodologi kuantitatif.

Sugiyono (2017), mengklaim bahwa Penelitian kuantitatif adalah cara observasi yang berdasarkan pada pemikiran filsafat, dipakai guna mengujikan populasi atau sampel tertentu, dengan pengumpulan data memakai instrumen studi, dan menganalisis data kuantitatifnya atau angka dengan harapan untuk mengevaluasi hipotesa yang sudah diputuskan.

Populasi dan Sampel

di penelitian ini melibatkan 100 orang karyawan dari BCA Palembang dan untuk pengumpulan sampel, digunakan teknik Purposive Sampling sebagai cara pengumpulan sampel yang dilakukan dengan menetapkan responden berlandaskan ciri tertentu yang sejalan dengan harapan penelitian. Teknik ini sering disebut juga sebagai judgmental sampling karena peneliti menggunakan penilaian atau pertimbangan pribadi untuk memilih sampel yang dianggap paling sesuai dengan penelitian.

Teknik pengambilan sampel

Sekaran dan Bougie (2016), menerangkan Purposive sampling merupakan teknik penetapan sampel non-probabilitas yang mana elemen-elemen dalam populasi dipilih secara sengaja berdasarkan keahlian atau kriteria tertentu untuk menjawab pertanyaan penelitian.

Pada teknik ini pengambilan data menggunakan kuisisioner yang di bagikan kepada karyawan BCA yang ada di Palembang. Berikut ini adalah beberapa keunggulan purposive sampling

1. Efisien dan Fokus

- Penjelasan: Teknik ini memungkinkan peneliti untuk langsung memilih responden yang paling relevan dengan tujuan penelitian.
- Keunggulan: Menghemat waktu, tenaga, dan sumber daya karena hanya melibatkan sampel yang dianggap signifikan.

2. Data yang Spesifik dan Relevan

- Penjelasan: Hanya melibatkan individu yang mempunyai ciri khas yang berhubungan dengan standar observasi.
- Keunggulan: Data yang diperoleh lebih relevan dan sesuai dengan kebutuhan penelitian dibandingkan dengan pengambilan sampel secara acak.

3. Fleksibilitas dalam Pemilihan Sampel

- Penjelasan: Peneliti memiliki kebebasan untuk menentukan kriteria responden sesuai dengan kebutuhan studi.
- Keunggulan: Dapat diterapkan pada situasi di mana populasi tidak terdefinisi dengan jelas atau sulit dijangkau.

4. Cocok untuk Penelitian Spesifik atau Eksploratif

- Penjelasan: Sangat berguna untuk penelitian yang membutuhkan responden dengan pengalaman atau atribut unik, seperti studi kasus atau fenomena khusus.
- Keunggulan: Memberikan hasil yang lebih mendalam dan detail tentang topik yang diteliti.

Ada bermacam patokan yang seharusnya di siapkan untuk mengisi kuesioner:

1. Responden yang tinggal di kota Palembang
2. Responden harus bekerja di BCA Palembang
3. Merupakan karyawan aktif di BCA Palembang

Jenis dan Sumber Data

Menurut Sekaran dan Bougie (2016) Data primer yaitu data yang didapatkan tanpa adanya perantara oleh peneliti melewati teknik yang dirancang khusus guna studi tertentu, seperti wawancara, survei, atau percobaan. Data primer pada riset ini di ambil dari kuesioner yang di bagikan ke karyawan BCA Palembang melalui google form.

Teknik Pengumpulan Data

Data di studi ini dikumpulkan mengenakan kuisisioner. Sugiyono (2017), menerangkan Kuesioner adalah cara pengumpulan data yang dikerjakan dengan mengasihikan daftar berbagai pernyataan ataupun pertanyaan tertulis pada responden. Cara ini diaplikasikan untuk menghasilkan data yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif. Nilai skala jawaban kuesioner

Pilihan responden	nilai
Sangat Tidak setuju	1
Tidak setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat setuju	5

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data Penelitian

Data yang dipakai pada observasi ini ialah data primer yang akan didapatkan dari pengambilan informasi secara langsung dari responden melalui kuesioner yang diberikan ke karyawan BCA di Palembang. Data primer ini dikumpulkan untuk mengidentifikasi dan mengukur hubungan antara tiga variabel pokok yang dijadikan inti observasi: locus of control, fasilitas tempat kerja, dan performa staf.

Locus of Control: Variabel ini diuji memakai Rotter's Locus of Control Scale atau instrumen yang serupa, yang dirancang untuk mengidentifikasi apakah seseorang memiliki kecenderungan internal (yakini bahwa mereka dapat mengontrol kejadian dalam hidup mereka) atau eksternal (cenderung menyalahkan faktor eksternal) dalam menghadapi berbagai situasi.

Fasilitas Tempat Kerja: Variabel ini diukur dengan menggunakan instrumen yang mengidentifikasi sejauh mana fasilitas dan lingkungan tempat kerja di BCA mendukung karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka, termasuk kondisi ruang kerja, ketersediaan peralatan, kenyamanan fasilitas umum, serta elemen-elemen sosial di tempat kerja.

Kinerja Karyawan: Kinerja karyawan akan diukur berdasarkan self-assessment karyawan terhadap pencapaian kerja mereka serta data objektif yang tersedia dari sistem evaluasi kinerja yang ada di perusahaan, seperti pencapaian target, kualitas kerja, dan kontribusi terhadap tujuan perusahaan.

Analisa dan Pembahasan

Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 1 yang menjelaskan bahwa nilai Corrected Item Total Correlation bisa dilihat di atas *r*-tabel yang artinya Lotus Of Control (X1), Fasilitas Tempat Kerja (X2), dan Kinerja (Y) dengan output SPSS yaitu Valid. Maka pernyataan tersebut dinyatakan valid

Tabel 1 Validitas

Variabel	Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	r-table (5%)
Locus Of Control	X1.1	0.865	0.196
	X1.2	0.907	0.196
	X1.3	0.892	0.196
	X1.4	0.823	0.196
Fasilitas Tempat Kerja	X2.1	0.826	0.196
	X2.2	0.886	0.196
	X2.3	0.870	0.196
	X2.4	0.877	0.196
Kinerja	Y1	0.865	0.196
	Y2	0.848	0.196
	Y3	0.874	0.196
	Y4	0.827	0.196

Jika skor suatu variabel melebihi >0,600 sehingga diasumsikan bisa diandalkan; jika kurang dikatakan variabel yang diuji belum bisa terbilang reliabel dikarenakan tidak mencapai 0,600. Berikut temuan uji reliabilitas yang dilakukan terhadap variabel observasi ini:

Tabel 2 Reabilitas

Variabel	Cornbach's-Alpha	Cornbach's-Alpha Standard	Keterangan
Lotus Of Control (X1)	0.895	0.600	Reliabel
Fasilitas Tempat Kerja (X2)	0.888	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.876	0.600	Reliabel

Uji Asumsi Klasik Normalitas

Uji one sample Kolmogorov-Smirnov pada persamaan residu dapat diterapkan guna melihat apakah suatu data dikatakan normal atau tidak. Patokan pengujiannya ialah: apabila skor probabilitas diatas 0,05 makanya data terdistribusikan secara normal; kalau kurang dari 0,05 maka datanya tidak.

Tabel 3 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
Test Statistic	0,63
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c	0.200

Sumber: data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4 bisa dijelaskan bahwasannya skor sig. 0,200 ($0,200 > 0,05$) ialah dengan melampaui 0,05 yang maknanya data residu terdistribusi normal sehingga layak untuk digunakan

Tabel 5 MultiKolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Lotus Of Control (X1)	0.992	1.008
Fasilitas Tempat Kerja (X2)	0.992	1.008

Sumber: data primer diolah, 2024

Berdasarkan table 5 di atas, seluruh variabel bebas dalam penelitian ini, *tolerance* $> 0,1$ dan *VIF* < 10 yang diartikan tidak terdapat masalah multikolinearitas pada data studi ini.

Tabel 6 Heterokedastisitas

Variabel	Signifikansi
Lotus Of Control (X1)	.464
Fasilitas Tempat Kerja (X2)	.724

Tabel 6 diatas, uji heteroskedastisitas menggunakan glesjer didapatkan skor signifikansinya variabel bebas $> 0,05$ maknanya data tersebut tidak terdapat heteroskedastisitas.

Tabel 7 Uji F

Variabel	Sig
Regression	0,000

Berdasarkan table 7 diatas, didapatkan hasil tingkat singnifikan $0,000 < 0,05$ yang bisa ditarik simpulannya bahwasanya variable lotus of control dan fasilitas tempat kerja berdampak relevan terhadap peforma kerja pegawai

Tabel 8 Analisis Linear Berganda

Variabel	Beta	t	Sig
Constant		4.689	0.000
Lotus Of Control (X1)	0.573	10.111	0.000
Fasilitas Tempat Kerja (X2)	0.553	9.762	0.000

1. Berdasarkan T tabel diatas diperoleh lotus of control mendapatkan perhitungan dari t hitung sebesar 10,111 dan mempunyai skala signifikannya $0,000 < 0,05$ dinyatakan signifikan. Maka disimpulkan H1 diterima, yang artinya lotus of control memberikan pengaruh positif signifikan terhadap peforma kerja pegawainya.

2. Sedangkan, fasilitas tempat kerja mendapatkan hasil perhitungan dari T hitung sebesar 9,762 dan memiliki tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga Dika signifikan. Disimpulkan H2 diterima, berarti fasilitas tempat kerja dampak positif signifikan terhadap performa kerja karyawan.

IMPLIKASI

Berdasarkan hasil yang ditemukan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa implikasi praktis yang berguna bagi perusahaan, terutama BCA, dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan faktor-faktor internal dan eksternal yang mempengaruhinya:

1. Pengelolaan SDM:
Hasil penelitian dapat memberikan wawasan kepada BCA untuk merancang kebijakan yang mendukung pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif, misalnya dengan menyesuaikan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan locus of control internal di kalangan karyawan.
2. Perbaikan Fasilitas Tempat Kerja:
Temuan tentang persepsi karyawan terhadap fasilitas tempat kerja dapat membantu BCA dalam merancang atau memperbaiki fasilitas fisik dan sosial di lingkungan kerja untuk mendukung kenyamanan dan produktivitas karyawan.
3. Pelatihan Locus of Control:
Jika locus of control terbukti mempunyai akibat yang nyata terhadap performa, perusahaan bisa merancang program pelatihan atau workshop untuk membantu karyawan mengembangkan internal locus of control sehingga mereka lebih merasa bertanggung jawab terhadap hasil kerja mereka.

SIMPULAN

1. Variabel Locus of Control berpengaruh positif dan relevan terhadap Performa Kerja pegawai
2. Variabel Fasilitas Tempat Bekerja berdampak positif dan relevan terhadap Performa Kerja pegawai

KETERBATASAN

Responden yang digunakan terbatas pada karyawan BCA tertentu, sehingga hasil penelitian hanya menggambarkan kondisi mereka dan mungkin tidak merepresentasikan seluruh karyawan BCA di seluruh Palembang.

SARAN

Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan penelitian, mencakup lebih banyak cabang BCA di Palembang atau bahkan di luar Palembang. Hal ini akan memberikan hasil penelitian yang lebih representatif terhadap seluruh karyawan BCA di wilayah tersebut.

REFERENSI

- Akbar, E., Wayan, N., Budiasni, N., Made, N., & Ayuni, S. (2024). *Pengaruh Diklat , Disiplin , Fasilitas Kerja dan Locus of Control (LOC) Terhadap Prestasi Kerja di PT Agung Toyota Singaraja*. 17(1), 1–8.
- Alvio Mita Widya. (2023). Pengaruh Self Efficacy, Locus of Control, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warehouse (Studi Kasus di PT Cipta Krida Bahari Surabaya). *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 1(4), 300–311. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v1i4.246>
- Fish, B. (2020). *No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における 健康関連指標に関する分散構造分析* Title. 2507(February), 1–9.
- Kuangan, E. (n.d.). *Cakrawala*. 88–99.
- Pulungan, P. I. S., & Rivai, H. A. (2021). Pengaruh Locus of Control Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Semen Padang. *Jurnal Menara Ekonomi : Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 7(1), 54–65. <https://doi.org/10.31869/me.v7i1.2539>
- Sari, E. K., & Puspita, Y. A. (2023). Pengaruh Fasilitas Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Nusantara Journal of Behavioral and Social Sciences, 2(1), 13–18.
<https://doi.org/10.47679/202323>