

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di tengah perkembangan zaman modern, persaingan yang semakin meningkat antara penyedia layanan kesehatan di Indonesia, terutama rumah sakit. Untuk mengatasi persaingan ini, rumah sakit harus meningkatkan kualitas pelayanan melalui kinerja mereka. Kinerja didefinisikan sebagai perilaku yang nyata yang ditunjukkan oleh setiap individu, yaitu prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan posisi mereka dalam perusahaan (Mangkunegara, 2017:10).

Pada tahun 2000, penelitian tentang pelayanan keperawatan dilakukan oleh Direktorat Pelayanan Keperawatan DepkesRI dan WHO di Indonesia oleh (Maria et al, 2018). Penelitian menunjukkan bahwa tidak ada alat untuk melacak dan menilai kinerja perawat. Menurut laporan Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) tahun 2006, produktivitas kerja perawat Indonesia turun 50,9%. Menurut Pergub Jatim (2015) dan Luluk (2018), kinerja perawat, yang merupakan inti dari pelayanan kesehatan, harus dipertahankan. Akibat langsung dari kinerja yang buruk dalam pekerjaan perawat dapat menghasilkan konsekuensi yang tidak terduga yang dapat memperburuk kualitas produksi perawat. Pada akhirnya, hasil kerja perawat akan menjadi kurang optimal. Jika ada masalah dengan kinerja perawat, sangat penting untuk segera menyelesaikannya karena kegagalan melakukannya dapat menyebabkan pelayanan yang diberikan oleh perawat menjadi kurang berkualitas.

Kinerja seorang karyawan dapat menjadi dasar untuk mutasai, kenaikan gaji, pengembangan karier (promosi jabatan), dan pemutusan hubungan kerja. Proses evaluasi kinerja dapat digunakan untuk menentukan tercapai atau tidaknya tujuan organisasi. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat diselesaikan oleh seorang individu atau sekelompok individu dalam suatu organisasi sesuai dengan peran dan tugas spesifik mereka dalam upaya mencapai tujuan organisasi dengan cara yang dapat diterima secara moral dan etika, sah secara hukum, dan patuh hukum. (Afandi, 2018:83).

Banyak bisnis yang kinerja karyawannya buruk akibat penerapan sistem manajemen kinerja yang buruk, yang menyebabkan kinerja karyawan menjadi rendah seiring berjalannya waktu. Bekerja dalam tekanan yang tinggi merupakan salah satu faktor yang menurunkan kinerja karyawan. Lebih jauh lagi, beban kerja karyawan yang berat akan mengganggu kemampuan mereka untuk fokus di tempat kerja dan menyebabkan masalah kesehatan. Semakin lama karyawan merasa stres, semakin tinggi pula tingkat pergantian karyawan, yang akan merugikan bisnis. (Siahaan, 2017). Faktor penyebab yang paling utama dalam menurunnya kinerja karyawan adalah ketidakpuasan pada saat bekerja yang dipengaruhi oleh stress kerja (Robertson, 2018). Stres kerja merupakan suatu keadaan tegang yang menimbulkan ketidakseimbangan fisik dan psikis sehingga mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang karyawan. (Zaenal, 2014.) Memahami stres itu penting karena stres dapat menghambat kemampuan untuk bekerja sebaik-baiknya dan berdampak negatif pada kualitas hasil kerjanya. (Ardana, 2019). Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kinerja personel

produksi di PT Catur Kartika Jaya dipengaruhi secara negatif oleh stres kerja. (Nadia, 2017). Hal ini sesuai dengan penelitian (Hartono, 2020) yang menunjukkan bahwa karyawan Telkom Witel Jakarta Utara berkinerja lebih buruk saat sedang stres di tempat kerja.

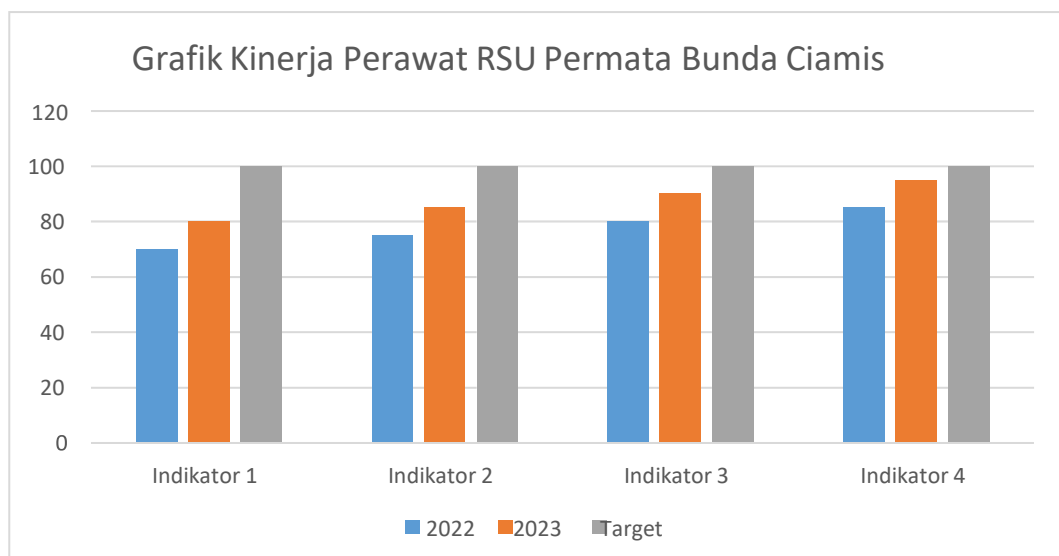
Faktor lingkungan internal dan eksternal merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Faktor *locus of control* mengatur bagaimana setiap individu bertindak dalam menanggapi berbagai keadaan internal dan eksternal. Salah satu sifat psikologis yang mempengaruhi kinerja pekerja adalah *locus of control*, terutama dalam hal sikap dan persepsi/keyakinan. Rotter (1966) menegaskan bahwa *locus of control* adalah “*generalized belief that a person/individual can or cannot control his/her own destiny*”.

Locus of control menurut Burhanudin (2015) adalah sejauh mana individu meyakini bahwa tindakannya akan memengaruhi hasil yang akan menimpanya. *Locus of control* terbagi menjadi dua jenis, yaitu *locus of control* internal, yaitu keyakinan bahwa dirinya dapat mengendalikan kejadian dan hasil yang memengaruhi hidupnya, dan *locus of control* eksternal, yaitu keyakinan bahwa dirinya dapat mengendalikan kejadian, tetapi kejadian di luar kendalinyalah yang menentukan pencapaiannya (Subroto, 2017). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh *locus of control*, menurut beberapa hasil penelitian. Kinerja karyawan PT. Ilham Hasil Mandiri Kabupaten Sidoarjo dipengaruhi secara positif oleh *locus of control*, menurut penelitian yang dilakukan oleh Prayoga (2021). Hal ini sesuai dengan penelitian Pratiwi (2022) yang

menemukan bahwa *locus of control* meningkatkan kinerja pekerja di PT. Tambi Kabupaten Wonosobo. *Locus of control* merupakan pendekatan personal terhadap manajemen acara yang meningkatkan produktivitas pekerja. Berlawanan dengan kepercayaan umum, stres kerja tidak secara langsung memengaruhi kinerja karyawan; sebaliknya, semakin stres seseorang, semakin rendah produktivitasnya. Dalam hal ini, stres kerja merupakan pemicu penurunan kinerja karyawan, sedangkan *locus of control* merupakan pemicu peningkatan kinerja karyawan. Stres karyawan dan kurangnya motivasi menjadi penyebab utama menurunnya kinerja karyawan, yang membuat karyawan tidak dapat bekerja secara maksimal dan menghabiskan waktu perusahaan. Menurut keterangan Direktur Utama dan Direktur Utama RSUD Permata Bunda Ciamis pada 10 Januari 2024, hal ini juga terjadi pada perawat di sana. Peneliti menemukan bahwa realisasi pada tahun 2022 masih rendah, namun meningkat pada tahun 2023..

Grafik 1.1.

Kinerja Perawat RSUD Permata Bunda Ciamis Periode 2022-2023



Sumber: RSUD Permata Bunda Ciamis, 2023.

Berdasarkan grafik diatas terdapat indikator kinerja yang realisasinya tidak terpenuhi sesuai target pada presentase kinerja perawat rumah sakit permata bunda. Pada tahun 2022 target presentase kinerja perawat sebesar 100% namun realisasinya hanya terpenuhi pada indikator pertama sebesar 70%, indikator kedua sebesar 75%, indikator ketiga sebesar 80% dan indikator keempat sebesar 85%. Berbeda dengan tahun sebelumnya, pada tahun 2023 realisasinya mengalami kenaikan pada indikator pertama sebesar 80%, indikator kedua 85%, indikator ketiga 90% dan indikator keempat 95%. Dari uraian tersebut menunjukkan bahwa Rumah Sakit Umum Permata Bunda Ciamis ini memiliki permasalahan yang khusus dalam penanganan masalah kinerja pegawainya dan memerlukan penelitian lebih lanjut untuk mendalami faktor apa saja yang diduga menjadi penyebab, sekaligus mencari alternatif solusi untuk masalah yang ada. Penelitian ini dianggap penting dan harus diperhatikan karena pegawai yang memiliki *locus of control* dan stres kerja yang tepat akan mempengaruhi kinerja pegawai tersebut.

Berdasarkan masalah rendahnya kinerja karyawan perawat Rumah Sakit Umum Permata Bunda Ciamis, maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai **“ANALISIS PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Bagian Perawat Rumah Sakit Umum Permata Bunda Ciamis)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, ada kemungkinan bahwa tingkat stres kerja yang berlebihan berdampak pada kinerja karyawan, yang dapat menimbulkan ketidaknyamanan bagi pekerja. Fenomena ini juga terjadi pada perawat rumah sakit umum permata bunda yang merasakan stres kerja yang tinggi dan penurunan kinerja saat bekerja. Oleh karena itu dapat dibuat beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *Locus of control* terhadap kinerja karyawan pada perawat rumah sakit umum permata bunda ciamis?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada perawat rumah sakit umum permata bunda ciamis?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh peneliti berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh *Locus of control* terhadap kinerja karyawan pada perawat rumah sakit umum permata bunda ciamis.
2. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada perawat rumah sakit umum permata bunda ciamis.

1.4 Kegunaan Penelitian

Beberapa manfaat yang diharapkan dalam hasil penelitian ini adalah berupa suatu pemanfaatan untuk pihak-pihak yang memiliki kepentingan terhadap penelitian ini, diantaranya yaitu untuk:

1.4.1 Teoritis

Temuan penelitian ini akan memajukan bidang ilmu pendidikan, khususnya ketika menyangkut staf perawat yang membahas tentang bagaimana stres kerja dan *locus of control* memengaruhi kinerja perawat. Lebih jauh, penelitian ini diharapkan akan melengkapi sumber daya perpustakaan yang ada dan berfungsi sebagai sumber informasi untuk penelitian di masa mendatang.

1.4.2 Praktis

1. Bagi Praktisi

Kesimpulan penelitian ini dapat diterapkan oleh perusahaan yang membutuhkan informasi dan analisis untuk menilai kinerja pekerja, stres kerja, dan *locus of control*.

2. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai media referensi bagi peneliti selanjutnya yang nantinya akan menggunakan konsep dan dasar penelitian yang sama, yaitu tentang pengaruh *Locus of control* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penulis melaksanakan penelitian pada perawat Rumah Sakit umum Permata Bunda Ciamis

1.5.2 Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama kurang lebih satu tahun yaitu dari bulan Agustus 2023 sampai bulan September 2024 (Lampiran 1).