

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Terlepas dari apakah itu organisasi komersial, sumber daya manusia (SDM) adalah komponen yang paling penting bagi setiap perusahaan atau organisasi. Dalam hal sumber daya manusia (SDM), karyawan merupakan pihak yang paling penting di antara beberapa jenis sumber daya manusia karena mereka bukan hanya subjek tetapi juga objek dari operasi perusahaan. Menurut Fathurahman dan Ahman (2020), ada banyak pekerjaan yang tidak dapat dilakukan oleh peralatan mekanis dan sepenuhnya otomatis saat ini meskipun teknologi modern dapat menggantikan sebagian besar pekerjaan manusia.

Para ahli menempatkan sumber daya manusia sebagai kekayaan utama organisasi, karenanya maju mundurnya sebuah organisasi, ditentukan oleh peran dan fungsi mereka. Sebagai konsekuensinya, para manajer ditantang kemampuannya dalam mengatur, memberdayakan dan mengembangkan SDM yang dipimpinnya setepat dan sesempurna mungkin, agar mereka dapat melakukan pekerjaannya dengan maksimal, untuk menghasilkan kinerja yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Widyawati dan Karwini (2018) menyatakan bahwa kinerja karyawan menunjukkan keberhasilan organisasi. Sumber daya manusia dianggap aktif dan dominan dalam setiap organisasi karena mereka bertanggung jawab untuk merencanakan, melakukan, dan menetapkan tujuan organisasi.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai aspek individu diantaranya adalah stres kerja dan *locus of control* yang merupakan aspek yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja setiap pegawai, karena 2 faktor ini sangatlah sering dialami oleh banyak pegawai di perusahaan. Ada banyak definisi stres yang berbeda yang ditawarkan oleh para profesional. Namun, ide yang terkandung di dalamnya tetap sama. Stres di tempat kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang berdampak pada emosi, kata (Liftyawan et al., 2020). Kondisi pikiran dan perilaku seseorang ketika berada di tempat kerja. Stres yang terlalu tinggi akan membuat karyawan sulit untuk menghadapi lingkungan dan tugas yang harus dikerjakan.

Menurut Saleh, Russeng, dan Tadjuddin (2020), stres kerja adalah suatu kondisi ketika satu atau beberapa faktor di tempat kerja bereaksi dengan karyawan sedemikian rupa sehingga mengganggu fisiologi dan perilaku mereka. Apabila terjadi ketidaksesuaian antara kemampuan seseorang dengan harapan dari pekerjaannya, maka akan timbul stres kerja. Stres terjadi akibat ketidaksesuaian antara apa yang dibutuhkan dan apa yang dapat disediakan oleh lingkungan. Stres kerja dikonseptualisasikan dari perspektif stres sebagai stimulus, stres sebagai respons, dan stres sebagai stimulus-respon (Muzakki dan Arum, 2022). Teknik yang berfokus pada lingkungan adalah stres sebagai stimulus. Menurut definisi stimulus, stres adalah kekuatan yang memaksa orang untuk bereaksi terhadap tekanan. Menurut teori ini, stres merupakan hasil dari kombinasi stimulasi lingkungan dan respon pribadi (Wartono, 2017). Sebagai hasil dari tindakan, kondisi, atau peristiwa lingkungan yang menempatkan

seseorang di bawah terlalu banyak tekanan psikologis dan fisik, stres berkembang sebagai respons terhadap penyesuaian yang dipengaruhi oleh karakteristik individu dan proses psikologis (Asih et al., 2018). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa reaksi setiap orang dalam menghadapi stres kerja dapat berbeda-beda. Stres kerja disebabkan oleh tekanan lingkungan.

Faktor lain yang dipandang berpotensi mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor yang ada di dalam diri dan di lingkungan sekitar manusia. Aktivitas individu sebagai respon terhadap faktor-faktor internal dan eksternal tersebut dikontrol oleh faktor *locus of control*. *Locus of Control* adalah satu diantara karakteristik psikologis yang juga memengaruhi kinerja pegawai khususnya mengacu yang pada persepsi/keyakinan dan sikap. Menurut Rotter (1966) *Locus of Control* merupakan “*generalized belief that a person/individual can or cannot control his/her own destiny*”.

Menurut Burhanudin dan Sunyoto (2015), *Locus of Control* menyatakan tingkatan seseorang mempercayai, bahwa perilakunya mempengaruhi apa yang akan terjadi padanya. *Locus of control* dibedakan menjadi dua, yaitu *internal locus of control*, yaitu kepercayaan individu di mana dirinyalah yang mengendalikan peristiwa begitu juga konsekuensi yang mempengaruhi hidup mereka, sedangkan *external locus of control*, yaitu kepercayaan individu bahwa prestasi yang mereka peroleh adalah hasil dari perihai di luar kendalinya (Subroto & Setyowati, 2017).

Dalam penelitian ini, peneliti memilih subjek atau lokasi penelitian pada Rumah Sakit Umum Daerah Palabuhanratu, yaitu rumah sakit yang terletak di

wilayah Palabuhanratu, Kabupaten Sukabumi, Jawa Barat. Rumah sakit ini melayani kebutuhan medis masyarakat. RSUD Palabuhanratu menyediakan berbagai layanan kesehatan, mulai dari pelayanan rawat inap, rawat jalan, hingga layanan gawat darurat. Sebagai rumah sakit umum daerah, RSUD Palabuhanratu bertujuan untuk memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas dengan biaya terjangkau kepada masyarakat. Saat ini, ada 600 pegawai yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Palabuhanratu ini.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan, peneliti mendapatkan informasi, bahwa RSUD dihadapkan dengan tidak maksimalnya capaian kinerja pegawai yang diindikasikan dengan rendahnya rasio antara capaian/realisasi dengan target yang ditentukan pada tahun 2023, sebagaimana ditunjukkan tabel berikut:

Tabel 1.1
Capaian Kinerja Urusan Kesehatan dalam Tahun 2023

No	Indikator	Satuan	Target	Realisasi
1	BOR (Bed Ocupancy Ratio) nilai standar nasional (60-85)	%	67,84	70,33
2	ALOS (Average Lange of Stay) nilai standar nasional (6-9 hari)	Hari	3,66	3,50
3	TOI (Turn Over Interval) nilai standar nasional (1-3 hari)	Hari	1,28	1,17
4	Angka Net Death Rate (NDR) Standar Nasional <25%	%	10,69	10,72
5	Angka Gross Death Rate (GDR) standar nasional <45%	%	20,81	19,96
6	Frekuensi Pemakaian Tempat Tidur (Bed Turn Over/BTO), nilai standar 40-50 Kali	Kali	96,46	92,92

7	Jumlah Kunjungan Pasien Rawat Jalan	Kasus	74.242	79.677
8	Jumlah Kunjungan Pasien IGD	Kasus	21.352	24.935
9	Kepuasan Customer Baik (nilai baik 62.51- % 81.25)	%	82,00	83,01

Sumber: *RSUD Palabuhanratu, 2024*

Data pada tabel di atas memperlihatkan, bahwa terdapat beberapa capaian kinerja tahun 2023 yang masih tidak sesuai dengan target. Timbulnya masalah tersebut, diduga disebabkan oleh pengaruh stres kerja dan *external locus of control* pada diri sebagian pegawai. Guna mengetahui gejala tersebut, peneliti melakukan survei pendahuluan dengan cara wawancara terhadap 10 orang pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Palabuhanratu terkait dengan stres kerja.

Tabel 1.2
Data Pra Survei Terhadap Stres Kerja

No	Pernyataan	Respon	
		Setuju	Tidak Setuju
1	Saya merasa bahwa tingkat kesulitan tugas yang diberikan tidak sesuai dengan keterampilan yang saya miliki.	6	4
2	Sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas.	3	7
3	Waktu kerja yang dirasakan berlebihan.	4	6
4	Konflik interpersonal di tempat kerja membuat saya merasa tertekan.	3	7
5	Saya sering merasa kebingungan karena kurangnya informasi yang jelas terkait tugas atau prosedur kerja.	8	2

Sumber: *Data diolah oleh peneliti, 2025*

Berdasarkan hasil wawancara mengenai stres kerja pegawai, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa permasalahan terkait stres kerja pegawai. Dari jawaban responden terhadap 5 pernyataan pra survey tersebut, peneliti mendapatkan gambaran bahwa secara umum para pegawai menghadapi masalah

terkait dengan stres kerja. (1) Adanya ketidakpastian mengenai tugas yang diberikan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki, yang mungkin menjadi faktor ketegangan atau kebingungan bagi beberapa individu. (2) Mayoritas responden tidak merasa bahwa sikap pemimpin tidak adil dalam memberikan tugas, yang menunjukkan bahwa masalah ini tidak terlalu signifikan bagi sebagian besar responden. (3) Terdapat kekhawatiran terkait waktu kerja yang berlebihan. (4) 3 responden merasa tertekan karena konflik interpersonal, sementara 7 responden tidak merasakannya. Konflik interpersonal tampaknya tidak menjadi masalah besar di tempat kerja menurut mayoritas responden. (5) Sebanyak 8 orang pegawai merasa kebingungan karena kurangnya informasi terkait tugas atau prosedur kerja, yang menandakan bahwa masalah komunikasi atau kejelasan informasi bisa menjadi sumber stres yang signifikan.

Locus of control (pengendalian diri) adalah faktor berikutnya yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Pengamatan terhadap kondisi *locus of control* pegawai kemudian diperkuat dengan hasil pra-survey yang dilakukan peneliti dengan cara wawancara kepada 10 pegawai. Pertanyaan wawancara ini berisi pernyataan-pertanyaan yang disusun dan disesuaikan dengan indikator-indikator *locus of control* yang memiliki tujuan untuk mendapatkan pemahaman tentang *locus of control* pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Palabuhanratu.

Tabel 1.3
Data Pra Survei Terhadap *External Locus Of Control*

No	Pernyataan	Respon	
		Setuju	Tidak Setuju
1	Dapat mencapai target pekerjaan adalah karena keberuntungan (nasib baik).	8	2
2	Inisiatif sangat penting dalam pekerjaan.	6	4

3	Saya selalu berusaha mencari solusi ketika menghadapi masalah di tempat kerja.	7	3
4	Saya berusaha menjadi orang yang berpikir efektif.	5	5
5	Keberhasilan yang saya peroleh sebanding dengan usaha yang telah saya lakukan.	3	7

Sumber: *Data diolah oleh peneliti, 2025*

Berdasarkan hasil pra-survey pada aspek *locus of control* pegawai, terlihat bahwa masih terdapat sejumlah pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Palabuhanratu yang menghadapi masalah dengan *locus of control*, khususnya *external locus of control* yaitu terdapat keyakinan bahwa segala sesuatu yang menimpa dirinya disebabkan oleh takdir (keberuntungan atau kesialan). Hal ini ditunjukkan pada masing-masing indikator *locus of control*, di mana sebagian besar jawaban responden mengarah pada lemahnya kepercayaan diri atas usaha dan kemampuan diri mereka, dan keberhasilan seseorang semata-mata ditentukan oleh nasibnya.

Ditinjau dari *locus of control* pegawai, permasalahan yang ditemui dapat diuraikan sebagai berikut: (1) Banyak pegawai merasa bahwa keberuntungan memainkan peran penting dalam pencapaian target pekerjaan mereka, menunjukkan pandangan bahwa hasil kerja lebih ditentukan oleh nasib daripada usaha pribadi. (2) Beberapa pegawai tidak menganggap inisiatif sebagai faktor yang penting dalam pekerjaan mereka. Mereka lebih cenderung percaya bahwa faktor eksternal lebih berpengaruh dalam mencapai hasil pekerjaan. (3) Pegawai yang memiliki *locus of control* eksternal cenderung tidak berusaha mencari solusi ketika menghadapi masalah, karena mereka merasa upaya mereka tidak akan berpengaruh atau tidak memiliki dampak yang signifikan. (4) Banyak

pegawai yang tidak merasa perlu untuk mengembangkan keterampilan berpikir efektif, karena mereka percaya bahwa keadaan atau situasi tidak dapat diubah oleh usaha individu. (5) Selanjutnya untuk sebagian besar pegawai merasa bahwa pencapaian mereka lebih dipengaruhi oleh tindakan atau keadaan orang lain daripada oleh usaha dan tindakan mereka sendiri.

Hasil pra survey tersebut mengisyaratkan, bahwa masih terdapat pegawai yang mempunyai persepsi bahwa keberhasilan tidak sebanding dengan usaha yang dilakukan, yang mempengaruhi keberhasilan itu adalah nasib/nasib buruk. Sebagian besar pegawai masih memiliki *external locus of control*. Jika seseorang punya *external locus of control*, mereka cenderung tidak melakukan upaya lebih besar karena mereka percaya takdir menentukan segalanya. Merujuk pada hasil pra survey tersebut, peneliti merasa khawatir jika masalah tersebut tidak segera diatasi, sangat mungkin perusahaan akan menghadapi masalah kinerja yang lebih pelik.

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan *locus of control* mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut penelitian yang dilakukan (Siregar & Anggina, 2020), tidak ada hubungan yang signifikan antara parsial *locus of control* dan kinerja pegawai. Sedangkan menurut (Pratiwi, Hidayati & Muhdiyanto, 2022) membuktikan bahwa *Locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

Akan tetapi ada perbedaan pendapat dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Afilia, Basid, Santoso & Pradono, 2023), mereka menyatakan bahwa

variabel stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ekhsan dan Septian (2021) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kesimpulannya yaitu adanya perbedaan dari hasil penelitian sebelumnya, yang dimana ini bisa diangkat sebagai sebuah identifikasi masalah dalam penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti kali ini.

Oleh karenanya, penulis tertarik melakukan penelitian ini lebih lanjut, guna memahami dan menganalisis penyebabnya, sekaligus mencari alternatif pemecahan masalahnya, yang dituangkan dalam penelitian ilmiah berjudul **“Pengaruh Stres Kerja dan *External Locus Of Control* Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Rumah Sakit Umum Daerah Palabuhanratu.”**

B. Identifikasi Masalah

Dengan adanya informasi sebelumnya, peneliti bisa dengan mudah mengidentifikasi masalah penelitian yaitu:

1. Pegawai menghadapi beberapa masalah stres kerja, seperti ketidakpastian tugas yang sesuai dengan keterampilan, merasa tertekan oleh waktu kerja berlebihan, dan kurangnya informasi terkait tugas maupun prosedur kerja.
2. Sebagian besar pegawai menunjukkan *external locus of control*, di mana mereka percaya bahwa keberhasilan lebih dipengaruhi oleh nasib atau faktor eksternal daripada usaha pribadi. Banyak pegawai tidak merasa perlu mengambil inisiatif, mencari solusi masalah, atau mengembangkan

keterampilan berpikir efektif karena merasa takdir atau situasi menentukan hasil.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut maka batasan masalahnya yaitu penelitian ini membatasi fokus pada pengaruh stres kerja dan *external locus of control* terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Palabuhanratu. Variabel lain di luar ketiga faktor tersebut tidak termasuk dalam kajian ini. Responden penelitian hanya pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Palabuhanratu dalam penelitian ini.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, peneliti menentukan permasalahan yaitu:

1. Apakah stres kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Palabuhanratu?
2. Apakah *external locus of control* mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Palabuhanratu?
3. Apakah stres kerja dan *external locus of control* mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Palabuhanratu?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Palabuhanratu.
2. Mengetahui pengaruh *external locus of control* secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Palabuhanratu.
3. Mengetahui pengaruh stres kerja dan *external locus of control* secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Palabuhanratu.

F. Manfaat Penelitian

Diharapkan bahwa penelitian ini akan memiliki manfaat akademik dan praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Akademik

- a. Diharapkan penelitian ini akan memperluas pengetahuan dan memberikan informasi yang lebih baik kepada lembaga pendidikan dan masyarakat umum.
- b. Bagi akademisi, mempelajari ilmu-ilmu yang belum dipelajari pengaruh stres kerja dan *external locus of control* terhadap kinerja pegawai dan diharapkan penelitian ini akan bermanfaat bagi peneliti dan pembaca.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti, dalam hal stres kerja, *external locus of control* dan kinerja pegawai, penelitian ini berfungsi sebagai alat untuk mengaplikasikan pengetahuan yang diperoleh di dalam kelas serta menjadi sumber referensi untuk membandingkan teori dan praktik yang diajarkan selama masa perkuliahan.

- b. Bagi instansi, penelitian ini dapat menjadi referensi penelitian di masa depan. Hal ini juga dapat memberikan informasi dan diperhitungkan ketika mengambil keputusan mengenai strategi manajemen yang akan menopang kinerja.

G. Jadwal Penelitian

Tabel 1.4
Jadwal Penelitian

Kegiatan	Jadwal Penelitian								
	2024	2025							
	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agt
Pengajuan Judul									
Observasi Awal									
Penyusunan Proposal Penelitian									
Seminar Proposal Penelitian									
Revisi Proposal Penelitian									
Bimbingan Skripsi									
Pengolaan Data									
Penyelesaian Skripsi									
Sidang Skripsi									

H. Sistematika Penulisan Skripsi

1. Bab I Pendahuluan: Bab ini berisi latar belakang yang menjelaskan fenomena dan pentingnya penelitian terkait pengaruh stres kerja dan *external locus of control* terhadap kinerja pegawai, khususnya di Rumah Sakit Umum Daerah Palabuhanratu. Bab ini juga memuat identifikasi masalah, batasan masalah,

tujuan dan manfaat penelitian, serta ruang lingkup penelitian. Tujuannya untuk memberikan gambaran awal tentang konteks dan arah penelitian.

2. Bab II Tinjauan Pustaka: Bab ini menyajikan kajian teori dan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian. Dijelaskan konsep-konsep utama seperti stres kerja, *external locus of control*, dan kinerja pegawai. Bab ini juga mencakup kerangka pemikiran yang menggambarkan hubungan antar variabel serta hipotesis yang diajukan sebagai dasar teoritis untuk analisis data.
3. Bab III Metodologi Penelitian: Bab ini menjelaskan pendekatan dan jenis penelitian yang digunakan, yaitu penelitian kuantitatif dengan metode survei. Dijabarkan teknik pengumpulan data, populasi dan sampel penelitian, variabel dan indikator yang digunakan, serta metode analisis data yang diterapkan untuk menguji pengaruh variabel stres kerja, dan *external locus of control* terhadap kinerja pegawai.
4. Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan Bab ini menyajikan hasil analisis data yang diperoleh dari kuesioner yang disebarkan kepada pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Palabuhanratu. Hasil uji instrumen data, uji hipotesis, uji analisis regresi, dan uji koefisien determinasi dijelaskan secara sistematis untuk menjawab rumusan masalah.
5. Bab V Penutup Bab terakhir ini berisi kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dan pembahasan. Juga disampaikan saran praktis untuk manajemen rumah sakit dan rekomendasi untuk penelitian selanjutnya. Bab ini

menegaskan kontribusi penelitian dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui stres kerja dan *external locus of control*.

