

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Manajemen ialah inti dari organisasi yang menjadi daya gerak suatu organisasi guna mencapai tujuan atau target-target tertentu dari suatu individu ataupun kelompok melalui beberapa sumber daya yang didalamnya berisikan *man, money, material, machine, method, market, minutes*, dan informasi. Dalam ilmu manajemen terdapat turunan ilmu salah satunya adalah ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Perusahaan membutuhkan sumber daya yang memiliki kualitas tinggi, agar dapat memberikan kontribusi untuk kemajuan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia mempunyai beberapa tujuan, diantaranya untuk mengarahkan, memberdayakan, dan menggerakkan manusia sebagai suatu kekayaan yang paling penting dalam organisasi secara efektif, efisien juga produktif. Dari waktu ke waktu peranan dari sumber daya manusia ini secara terus menerus mengalami banyak perubahan dengan maksud untuk dapat menyesuaikan dengan keperluan serta kondisi dari suatu organisasi atau perusahaan.

Manusia adalah kelompok yang merupakan elemen umum dari organisasi atau perusahaan. Aktifitas perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik jika keterlibatan dari manusianya kurang berkontribusi atau bahkan tidak ada sama sekali. Agar tercipta pegawai yang memiliki

profesionalisme yang dapat berkontribusi, cerdas, dan tangguh harus memperhatikan aspek dari SDM yang dimiliki. Oleh karenanya, perusahaan harus melaksanakan investasi dengan memperhatikan fungsi manajemen yang mencakup pengembangan, penyortiran, perawatan juga penggunaan SDM.

Untuk mengetahui kemampuan sumber daya manusia ini bisa dilihat dari kinerja para pegawainya, kinerja yang dilakukan secara optimal merupakan salah satu faktor dari baiknya kinerja tersebut. Kinerja ini dapat menjadi modal untuk dapat menjalankan misi dan mencapai visi perusahaan dengan baik. Kinerja secara umum dapat didefinisikan sebagai patokan keberhasilan seseorang dalam menjalankan atau mengerjakan pekerjaan yang dibebaninya. Mengingat hal ini sangatlah penting, maka kinerja harus ditingkatkan agar membuahkan hasil yang maksimal untuk suatu organisasi.

Pada kebanyakan kasus banyak instansi yang memiliki pegawai dengan kinerja yang cukup rendah dan perilaku yang problematis. Fenomena seperti ini perlu dimanajemenkan secara berurutan. Hasil penelitian Tri Wartono (2017) menyatakan bahwa rendahnya kinerja pegawai merupakan masalah yang sering muncul di perusahaan Indonesia. Faktor manusia menjadi salah satu penyebab rendahnya kinerja. Kinerja pegawai mudah dipengaruhi oleh faktor dari luar dan dalam di tempat kerja, hal ini menjadi landasan untuk dapat memaksimalkan hasil yang akan dicapai (Anah Sugihanawati, 2019).

Masalah yang sering terjadi pada kinerja pegawai biasanya dapat diselesaikan melalui pengendalian diri dengan maksud untuk menilai sejauh mana kita dapat mengatasi masalah. Pengendalian diri ini ialah faktor yang berada dalam diri manusia yang aktivitas individunya merupakan salah satu jawaban terhadap faktor internal dan eksternal yang dikendalikan oleh model kepribadian *locus of control*. *Locus of control* yaitu konsep kepribadian individu dalam perilaku keorganisasian. Teori pembelajaran sosial (*learning social*) adalah konsep dasar dari *locus of control*.

Hal ini terkait dengan tingkat ilusi manusia mengenai hal-hal seperti keberuntungan dan lain sebagainya. Menurut Robbins (2005), mereka yang berpikir bahwa peristiwa, keberuntungan, kesempatan dan nasib yang berada dalam kendali mereka digambarkan memiliki posisi kendali internal. Sebaliknya, orang yang berpikir bahwa mereka akan dikendalikan oleh peristiwa dari luar, berada dalam posisi kendali eksternal.

Seseorang yang *locus of control* eksternal tinggi memiliki anggapan tentang segala kejadian disebabkan oleh kendali dari luar yang menyebabkan dirinya tidak dapat mengatasi kondisi yang terjadi di sekitarnya. Berbeda hal dengan orang yang memiliki lokus kendali internal tinggi, mereka akan merasa dirinya mampu untuk mengendalikan situasi yang terjadi disekelilingnya. Menurut Spector (2002), *Locus of control* adalah variabel yang menggambarkan karakter individual untuk meyakini akan kontrol dalam pribadinya daripada dikuasai oleh kekuatan luar.

Locus of control dalam suatu perusahaan yaitu indikator yang tidak kalah penting karena variabel ini saling terikat dengan beberapa variabel seperti etika kerja, kepuasan kerja, stres kerja, terutama pada kinerja pegawai. Dikarenakan variabel ini dapat memberi motivasi untuk menyelesaikan suatu tugas, asalkan kemampuan individu dalam mengukur masalah yang dihadapi cukup baik. *Locus of control* memiliki keyakinan dan pendapat yang kuat berkaitan dengan hasil positif yang diterima berkaitan dengan hal positif yang dikerjakan, begitupun sebaliknya (Ridhawati & Ibnu Hifzani, 2014).

Selain *locus of control* kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh variabel terikat stres kerja. Stres ini dapat terjadi jika tuntutan tempat kerja bertentangan dengan metode penyesuaian mental seperti manajemen, perencanaan, dan pelaksanaan informasi. Selain itu efek dari faktor lainnya atau *stressor* yang bersumber dari luar maupun dalam instansi juga dapat mempengaruhi stress. Oleh sebab itu, para manajer dituntut untuk dapat mendalami dan memahami faktor tersebut guna menjaga keberlangsungan suatu organisasi yang lebih sehat dan efektif (Syatriadin, 2017).

Stres sendiri dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena stres sering kali membuat mereka tidak dapat memberikan hasil yang diperlukan untuk mencapai tujuan mereka. Penelitian telah menunjukkan bahwa ketika stres ditempat kerja rendah atau sedang, pegawai lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Jika sebaliknya, maka yang akan terjadi adalah pegawai akan lebih memfokuskan energinya untuk mengatasi stres internal.

Banyak penelitian telah dilakukan mengenai permasalahan terkait. Menurut sebuah penelitian, *locus of control* dan stres di tempat kerja berkorelasi positif dengan kinerja individu (Subroto, 2017). Di sisi lain, penelitian lain yang dilakukan oleh Anah Sugihanawati (2019) menemukan adanya korelasi negatif antara *locus of control* dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. Karena berbagai temuan ini, peneliti telah mencoba untuk menganalisis pengaruh *locus of control* dan stres kerja terhadap kinerja pegawai dengan melakukan studi pada penyedia layanan transportasi.

Transportasi dibuat untuk memudahkan manusia melakukan perjalanan dalam jarak jauh maupun dekat. Jenis yang paling umum di masyarakat adalah transportasi darat, yang memiliki berbagai pilihan. Perum Damri memiliki banyak jenis layanan, seperti layanan unit transportasi bus kota, angkutan parawisata, dan layanan antar kota dalam provinsi.

Tabel 1. 1
Jumlah Pegawai Perum Damri Kantor Cabang Kota Bandung

No	Jenis Pekerjaan	Jumlah Pegawai
1.	Pimpinan	4
2.	Staf	54
3.	Pengemudi	47
4.	Lintas	23
5.	Teknik	23
6.	Keamanan	15
Total		166

Sumber: Kepegawaian Perum Damri Kota Bandung, 2023 (Data diolah oleh peneliti)

Table 1.1 menunjukkan jumlah pegawai yang bekerja di Perum Damri Kantor Cabang Kota Bandung, total pegawai yang bekerja disana sebanyak 166 orang. Perum damri ini memiliki standard kerja yang harus dipatuhi oleh para pegawainya, seperti kemampuan berkomunikasi yang baik, mengetahui lalu lintas kota Bandung, mahir dalam menggunakan komputer, dan wajib selama 3 bulan untuk mengikuti pelatihan (*training*).

Untuk mengukur kinerja manajemen angkutan kota dapat dievaluasi dari, beberapa aspek seperti dari trayek yang ada, waktu perjalanan pulang dan pergi, dari aspek frekuensi dan varians seperti banyaknya penumpang, dan dari frekuensi kendaraan saat jam sibuk (Yafiz, 2002). Maka dari itu, peneliti menggunakan banyaknya penumpang sebagai pencapaian kinerja jasa bus Damri. Namun, pada tahun 2021 dampak dari *covid-19* mengakibatkan banyak rute bus kota ini tidak dioperasikan sementara karena adanya penurunan penumpang yang cukup drastis dan membuat pihak damri mengalami kerugian.

Tabel 1. 2

Data Jumlah Penumpang Bus Kota Damri Tahun 2018-2022

No	Tahun	Total Penumpang Per tahun
1.	2018	9.449.509
2.	2019	8.874.996
3.	2020	4.058.587
4.	2021	2.286.271
5.	2022	1.912.231

Sumber: Kepegawaian Perum Damri Kota Bandung, 2023 (Data diolah oleh peneliti)

Berdasarkan tabel 1.2 dapat terlihat bahwa jumlah penumpang pada bus damri cabang kota Bandung selama 5 tahun terakhir ini mengalami penurunan yang cukup besar. Penurunan penumpang ini menjadi salah satu hal yang dapat membuktikan telah terjadi penurunan pada kinerja pegawainya selama 5 tahun terakhir yang terhitung dari tahun 2018 sampai 2022.

Tabel 1. 3
Tanggapan Responden

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1.	Saya memiliki inisiatif yang tinggi dalam melakukan pekerjaan	8	3
2.	Saya bekerja biasa saja karena saya tidak selalu diamati oleh atasan	2	9
3.	Terlalu banyak pekerjaan yang harus saya selesaikan	7	4
4.	Gaji yang saya dapatkan tidak sesuai dengan pekerjaan yang sudah saya lakukan	5	6
5.	Faktor cuaca kadang dapat menurunkan semangat dalam bekerja	10	1

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2023.

Berdasarkan tabel 1.3 diatas berisi *pra survey* beberapa indikator dari masing-masing variabel dengan tujuan untuk memperkuat dugaan sementara yang telah dibuat peneliti. Peneliti menyebarkan kuesioner kepada 11 pegawai Damri Cabang Bandung. Pada tabel ini menjelaskan bahwa

beberapa pegawai cenderung memiliki *locus of control* internal yang lebih tinggi dari pada eksternalnya, ini mempengaruhi kinerja pegawai yang merasa masih akan bekerja dengan baik meski tidak diawasi. Selain itu pada point 3, 4, dan 5 mayoritas pegawai menjawab setuju, hal ini mengartikan bahwa tingkat stres pada indikator *on the job* maupun *off the job* tinggi.

Dari uraian tersebut menunjukkan bahwa Perum Damri Kantor Cabang Bandung 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 mempunyai *locus of control* dan stres yang tepat akan mempengaruhi kinerja pegawai tersebut.

Kinerja pegawai di industri transportasi dapat memudahkan pelanggan untuk menerima layanan yang mereka butuhkan agar kembali ke angkutan umum sekaligus ikut mendukung gerakan nasional untuk kembali keangkutan umum. Dengan demikian berdasarkan latar belakang dan fenomena yang disebutkan peneliti tertarik melakukan penelitian yang dimaksud dengan judul **“Pengaruh *Locus Of Control* Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum Damri Kantor Cabang Kota Bandung”**

B. Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian situasi penelitian yang diberikan di atas, dapat dikatakan bahwa Perum Damri menghadapi masalah-masalah sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai di Perum Damri kantor Cabang Kota Bandung yang kurang baik.
2. Tingkat kepribadian pegawai didominasi *locus of control* internal yang mempengaruhi kinerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan sehingga berdampak pada hasil dari pekerjaan itu sendiri.
3. Adanya tekanan pekerjaan yang berdampak buruk terhadap kinerja pegawai.
4. Respon pegawai dalam menghadapi stres dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Perum Damri Kantor Cabang Kota Bandung.

Berdasarkan masalah yang telah diidentifikasi yang telah dijelaskan oleh peneliti sebelumnya, masalah yang diidentifikasi :

1. Apakah *locus of control* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Perum Damri Kantor Cabang Kota Bandung?
2. Apakah stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Perum Damri Kantor Cabang Kota Bandung?
3. Apakah *locus of control* dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Perum Damri Kantor Cabang Kota Bandung?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah dan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Untuk menguji pengaruh secara parsial *locus of control* terhadap kinerja pegawai di Perum Damri Kantor Cabang Kota Bandung.
2. Untuk menguji pengaruh secara parsial stres kerja terhadap kinerja pegawai di Perum Damri Kantor Cabang Kota Bandung.
3. Untuk menguji pengaruh secara simultan antara *locus of control* dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di Perum Damri Kantor Cabang Kota Bandung.

D. Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dilakukan secara teoritis agar dapat berkontribusi terhadap kemajuan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan lokasi pengendalian kinerja pegawai dan beban kerja pegawai. Selain itu, ini dapat berfungsi sebagai dasar pengetahuan dan membantu menjadikannya salah satu sumber untuk penelitian atau pembelajaran mahasiswa/i di masa depan tentang dampak *locus of control* dan stres kerja atas kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

a. Manfaat bagi instansi

Penelitian ini harus memberikan data dan saran untuk mendukung organisasi atau perusahaan dalam memaksimalkan kinerja pegawai.

b. Manfaat bagi pembaca

Diharapkan penelitian ini akan menjadi panduan bagi peneliti dimasa depan saat mereka melakukan penelitian lebih lanjut tentang topik terkait.

c. Manfaat Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini akan dapat menumbuhkan wawasan peneliti, terkhusus yang berkaitan dengan pengembangan *human resources* dengan membandingkan antara teori-teori yang dikembangkan dengan realitas atau kondisi yang sebenarnya ada di bidang ini.