

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

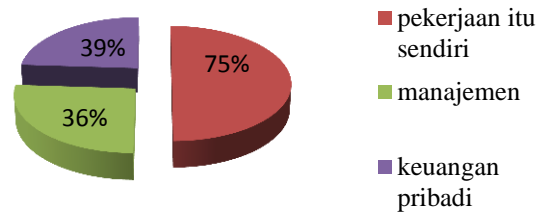
Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam memberi kontribusi mewujudkan tujuan perusahaan. Selain itu sumber daya manusia diharapkan mampu memberikan fungsi yang bermanfaat positif bagi perusahaan, masyarakat dan kepentingan individu. Pencapaian tujuan perusahaan dan kemampuan bersaing tersebut akan tergantung pada baik dan buruknya program pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh perusahaan. Oleh karena itu, dalam kegiatan organisasi baik itu perusahaan atau instansi kesehatan tentunya memerlukan sumber daya manusia yang mendukung usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh bersama. Hal ini dapat dipahami karena semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada Sumber daya manusia yang memadai menjadi penggerak seluruh aktivitas yang dilakukan dalam organisasi.

Rumah Sakit adalah bagian integral dari keseluruhan sistem pelayanan kesehatan yang dikembangkan melalui rencana pembangunan kesehatan, sehingga pengembangan Rumah Sakit tidak dapat dilepaskan dari kebijaksanaan pembangunan kesehatan. Saling keterkaitan ini terlihat jelas dari visi pembangunan kesehatan yakni Indonesia Sehat 2010 yang terwujud dalam

Undang-Undang Bidang Kesehatan No 23/1992 (Depkes RI, 1992). Sesuai undang-undang Kesehatan RI No.23 tahun 1992, pasal 23 tentang Kesehatan Kerja, bahwa upaya kesehatan kerja harus diselenggarakan disemua tempat kerja, khususnya tempat kerja yang mempunyai resiko bahaya kesehatan, mudah terjangkit penyakit atau mempunyai karyawan paling sedikit 10 orang. Pekerja kesehatan di rumah sakit sangat bervariasi baik dari segi jenis maupun jumlahnya. Dalam melaksanakan tugasnya, karyawan rumah sakit banyak terpapar dengan berbagai faktor yang dapat menimbulkan dampak negatif dan mempengaruhi derajat kesehatan mereka.

“Mereka selalu berhubungan dengan berbagai bahaya potensial, dimana bila tidak diantisipasi dengan baik dan benar dapat mempengaruhi kesehatan dan keselamatan kerjanya” (Depkes RI, 2006). Keberhasilan suatu Rumah Sakit ditunjang dengan adanya sumber daya manusia seperti seorang dokter, perawat, staf kesehatan lainnya. staf kesehatan, perawat yang mempunyai intensitas interaksi yang paling tinggi dengan pasien dan keluarga dalam memberikan pelayanan kesehatan. Intensitas yang tinggi antara pasien dengan keluarga merupakan salah satu pemicu timbulnya stres kerja pada karyawan rumah sakit. Stres adalah reaksi tubuh terhadap situasi yang menimbulkan tekanan, perubahan, ketegangan emosi, dan lain-lain (Sunaryo, 2002).

Stres merupakan permasalahan yang banyak di hadapi oleh perusahaan modern sekarang ini, di Indonesia, fenomena stress kerja juga kerap terjadi. beberapa study menyimpulkan bahwa pada tahun 1990an terdapat sekitar 30% karyawan kantor pernah mengalami stress di tempat kerja dengan berbagai macam keluhan. Hal tersebut berpotensi menimbulkan Dampak yang di akibatkanoleh stres itu sendiri dapat berupa dampak psikologis, dampak kognitif, dampak perilaku, dampak kesehatan, dan juga dampak lingkungan (Suwatno, 2013).



Sumber : Fillipo Sarti, CEO, Regus Asia (2018)

Gambar 1.1 Penyebab Utama Stres Kerja

Melihat pentingnya stres dalam menentukan kinerja karyawan, manajemen SDM juga mempunyai kewajiban untuk mengelola tingkat stres karyawan agar menghasilkan kinerja yang maksimal. Stres dapat berakibat buruk terhadap kemampuan seseorang dalam menangani keadaan lingkungan yang sedang dihadapi. Sesuai dengan pengertiannya, stres merupakan suatu kondisi dari hasil penghayatan subyektif individu dan lingkungan kerja yang dapat mengancam dan memberi tekanan secara psikologis, fisiologis, dan sikap individu (Harrisma dan Witjaksono, 2013). Salah satu lingkungan yang paling berpengaruh adalah lingkungan kerja (Raharjo, 2005). Beban kerja yang diterima dari lingkungan pekerjaan yang bersangkutan dapat mempengaruhi tingkat stres yang dialami karyawan (Rahardjo, 2005). Sebagai dampaknya, akan timbul gejala-gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja. Sebagai contoh, karyawan menjadi mudah marah dan bahkan menjadi tidak kooperatif (Handoko, 2000). Setiap individu memiliki kemampuan untuk dapat mempengaruhi tingkat stres yang dirasakan. Beberapa karakter pribadi dan kondisi kerja yang dihasilkan oleh setiap

individu akan menghasilkan tingkat stres yang berbeda. Faktor kepribadian atau variabel yang dimaksud salah satunya adalah *locus of control* (Wisanto dan Mutmainah, 2012). *Locus of control* dipandang sebagai suatu elemen penting dalam mengatasi stres kerja (Karimi dan Alipour, 2011).

Secara umum *locus of control* merupakan tingkat keyakinan individu bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri (Robbins, 2007). Sejalan dengan penelitian Wulandari dan Wayan (2016) bahwa *locus of control* merupakan karakteristik individu tentang bagaimana kemampuanyang dimiliki dalam mempengaruhi setiap kejadian yang berkaitan dengan diri masing-masing dari karyawan dan pekerjaanya. *Locus of control* sendiri terbagi menjadi dua yaitu *locus of control internal* dan *locus of control eksternal* (Kreitner dan Kinicki, 2005). *Locus of control internal* merupakan kondisi individu yang meyakini bahwa mereka mengendalikan peristiwa dan konsekuensi pada diri mereka sendiri (Kreitner dan Kinicki, 2005). *Locus of control eksternal* dalam melaksanakan tugas-tugas tidak akan pasrah atau tergantung terhadap keberuntungan, nasib dan takdir tetapi atas dasar berusaha menyelesaikan tugas. Untuk itu, peneliti ini mengambil *locus of control* untuk dijadikan variabel independen, dengan harapan dapat mengatasi permasalahan Stres yang dialami oleh karyawan RSUD. Harapan Keluarga.

Disamping *locus of control*, *self efficacy* merupakan hal penting yang dapat menurunkan tingkat stres dan depresi pada setiap individu (Bandura, 1994). *Self-efficacy* juga termasuk bagian penting dalam pengelolaan kerja karyawan secara maksimal yang nantinya akan berfungsi sebagai meminimalisir tingkat stres

(Rahardjo, 2005). *Self-efficacy* merupakan kepercayaan terhadap kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya (Kreitner dan Kinicki, 2005). Individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi cenderung berusaha menyelesaikan tugas-tugas yang harus diselesaikan yang menjadi kewajibannya secara tuntas dengan baik. Tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan seringkali menjadi beban dan sumber dari stres kerja (Handoko, 2000). *Self efficacy* akan mempengaruhi individu dalam melakukan pekerjaannya agar mencapai hasil yang maksimal. Jika individu percaya dengan kemampuan yang dimiliki maka ia dapat menghadapi stres yang dirasakan dan akan memiliki tingkat stres yang rendah (Rahardjo, 2005). Dari penjelasan di atas, *locus of control* dan *Self Efficacy* dipandang penting dalam membantu individu menyelesaikan pekerjaan. Ketika individu dihadapkan pada suatu pekerjaan, individu dengan *locus of control* dan *Self Efficacy* yang tinggi akan menyelesaikan sebuah permasalahan dengan cara yang analitik. Sebaliknya, individu dengan *locus of control* dan *Self efficacy* yang rendah, akan mengalami kebingungan saat dihadapkan pada sebuah pekerjaan yang berat. Oleh karena itu, *locus of control* dan *self efficacy* mempunyai peran penting dalam seorang individu terutama dalam pelaksanaan sebuah pekerjaan. Berkaitan dengan hal tersebut, kedudukan *self efficacy* dan *locus of control* yang tinggi dapat menjadi faktor pembangkit motivasi untuk bertindak atau pengontrol penyesuaian diri seseorang. Sebaliknya *locus of control* dan *self efficacy* yang rendah dapat menjadi penghambat utama dalam pencapaian tujuan perilaku tertentu.

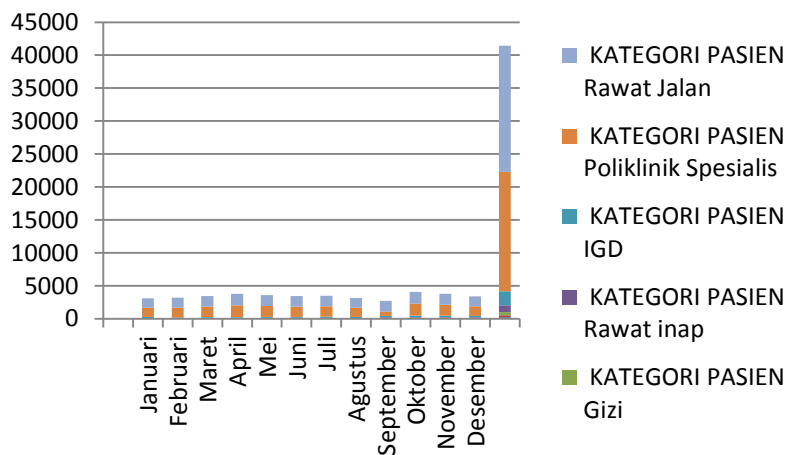
Peneliti menganggap penelitian ini sangatlah penting untuk dilakukan pada pegawai RSUD Harapan Keluarga sebuah institusi kesehatan profesional yang memberikan pelayanan dan pengelolaan yang baik. RSUD Harapan Keluarga Institusi Kesehatan yang memperkerjakan karyawan dengan Tuntutan kerja yang tinggi dan beban kerja yang banyak, menjadikan sering mengalami stres yang berpotensi mengganggu dalam pelaksanaan kerja. Selain menyebabkan gangguan diatas, Stres juga dapat menurunkan kinerja karyawan. Pendapat ini dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan oleh Mahardiani (2013), bahwa Stres berhubungan negatif dengan kinerja karyawan. Apabila dilihat dari kinerjanya, RSUD Harapan mempunyai perkembangan yang cukup baik. Hal ini dibuktikan dengan terdapatnya data mengenai laporan jumlah pasien instalasi RSUD Harapan Keluarga yang semakin meningkat di setiap bulannya dari bulan januari-desember 2017.

Tabel 1.1
Laporan Jumlah Pasien Instalasi
RSUD Harapan Keluarga (2017)

No	BULAN	KATEGORI PASIEN						
		Operasi	Bersalin	Gizi	Rawat Inap	IGD	Poliklinik Spesialis	Rawat Jalan
		JUMLAH PASIEN						
1	Januari	22	30	0	75	158	1406	1406
2	Februari	10	26	0	47	136	1507	1507
3	Maret	16	18	0	69	153	1600	1600
4	April	19	27	0	83	145	1756	1756
5	Mei	22	21	0	95	138	1667	1667
6	Juni	25	32	0	101	118	1597	1597
7	Juli	34	21	0	95	179	1588	1588
8	Agustus	17	26	0	83	172	1426	1426

9	September	22	31	104	87	205	649	1649
10	Oktober	12	32	110	101	231	1797	1797
11	November	15	30	119	102	241	1634	1634
12	Desember	26	30	110	93	164	1501	1501
TOTAL		240	324	443	1030	2140	18128	19128

Sumber : Data Pasien RSU Harapan Keluarga 2017, Dibuat Oleh Peneliti (2018)



Sumber : Data Pasien RSU Harapan Keluarga 2017, Dibuat Oleh Peneliti

Gambar 1.2

**Grafik Jumlah Laporan Pasien Instalasi
RSU Harapan keluarga (2017)**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Berdasarkan grafik dan table diatas maka dapat disimpulkan bahwa jumlah pasien dari setiap kategori instalasi yang dihasilkan oleh RSU Harapan Keluarga berfluktuatif dari beberapa bulan kebelakang. Maka ini menunjukkan bahwa kinerja RSU Harapan Keluarga naik turun. Yang ditimbulkan oleh kinerja karyawan dari faktor kepribadian yang sangat baik, dari mulai kedisiplinan dalam bekerja, tingkat ketidakhadiran yang baik, dan tingkat kepercayaan individu yang sangat baik. Seiring dengan semakin bertambahnya Pasien tentu akan menambah tekanan pekerjaan yang dialami oleh karyawan. Hal ini disebabkan karena

ketidakmampuan karyawan dalam mengontrol banyaknya pekerjaan, terutama untuk pasien rawat inap,IGD, rawat jalan, poliklinik spesialis. Sehingga ada beberapa pekerjaan yang tidak bisa terselesaikan secara tepat waktu.

RSU Harapan Keluarga adalah Institusi Kesehatan yang bergerak dalam bidang operasionalnya Rumah Sakit dituntut untuk selalu mempunyai kinerja yang baik karena berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan pasien. Pada tahun 2004RSU Harapan Keluarga sebuah yayasan yang didirikan oleh dr. Ali Rustaman SpOG beserta keluarga, dengan bidang usaha kesehatan dengan unit usaha sebuah Klinik Khusus Kebidanan Harapan Keluarga yang beralamat di jalan Pasir Luyu Timur no 117 Bandung. Pada tahun 2008 Klinik khusus kebidanan melakukan pengembangan dengan melakukan pembangunan dan beralih tempat ke Jl Pasirsalam Raya I No 6-8 Bandung. Pada tahun 2013 PT Harapan Keluarga melakukan pengembangan kembali dengan menambah dan membangun unit usaha baru dengan nama Rumah Bersalin Utama (RBU) dan Apotek Harapan Keluarga yang beralamatkan di Jl Raya Rancaekek Cipacing KM20 Kabupaten Sumdang Jawa Barat dan mulai operasional pada bulan mei 2014. Dengan jumlah karyawan 169 yang berada di RSU Harapan Keluarga Cipacing-Rancaekek.Berikut adalah data jumlah karyawan perdepartemen.

Tabel 1.2

Data Jumlah Pegawai

No	Departemen	Jumlah
1.	Manajemen	10
2.	Staff	12
3.	Adm	8
4.	Dokter	26
5.	Perawat	39
6	Bidan	23
7	Farmasi	9
8	Lab	9
9	Rekam Medis	8
10	Radiologi	2
11	Gizi	5
12	Cs	11
13	Driver, Security, Laundry, IT, IPRS	12

Sumber: absensi data karyawan RSU Harapan Keluarga(2017)

Berdasarkan tabel data jumlah karyawan RSU Harapan Keluarga Data hasil wawancara peneliti pada seorang pegawai di RSU Harapan Keluarga menunjukkan bahwa sebenarnya jumlah pegawai yang berada di RSU Harapan Keluarga tidak begitu banyak dengan pasien dan tugas yang tidak sesuai dengan jumlah pegawai maka setiap individu harus mempunyai faktor kepribadian *locus of control internal* maupun *eksternal* dan *self efficacy* yang tinggi supaya

tercapainya tujuan dari organisasi tersebut. Sedangkan faktor tersebut sewaktu saya melakukan observasi dan wawancara ada beberapa pegawai yang faktor kepribadiannya rendah kemungkinan karena tugas yang mereka dapatkan tidak sesuai dengan yang mereka inginkan, *Locus of control internal* maupun *eksternal* dan *Self Efficacy* yang ada di setiap individu sangat rendah Seperti Perawat yang berada di RSUD Harapan Keluarga sangatlah kurang dalam kepribadiannya pelayanan yang diberikan kepada pasien rendah seperti kurang ramah saat melayani pasien. Keinginan yang kuat dari dalam individu tersebut dapat membentuk faktor kepribadian *locus of control* dan *self efficacy*. Walaupun menjadi pegawai di dituntut untuk mempunyai kepribadian yang tinggi akan melayani pasien, seseorang yang sudah memiliki faktor kepribadian *locus of control* dan *self efficacy* tinggi tidak akan mempermasalahkan hal tersebut. Bahkan jika individu itu merasa jenuh dengan pekerjaannya, dia memiliki cara sendiri untuk mengatasinya.

Disisi lain hasil wawancara peneliti pada seorang HRD RSUD Harapan Keluarga menyatakan hal yang sama. Yaitu bahwa manajemen RSUD Harapan Keluarga selalu berusaha meningkatkan *locus of control internal* maupun *eksternal* dan *self efficacy* yang dimiliki oleh pegawai. Cara untuk meningkatkan motivasi dan Reward ataupun kompensasi kepada pegawai. Tujuannya untuk memberikan peluang bagi pegawai dalam mengembangkan potensi Stres Kerja yang dimiliki Pegawai untuk menunjang kinerja yang baik.

Merujuk pada teori serta fenomena yang terjadi pada objek penelitian RSUD Harapan Keluarga yang telah dijelaskan, juga demi tercapainya Stres Kerja Efektif

melalui RSU Harapan Keluarga yang telah dijelaskan, juga demi tercapainya komitmen afektif melalui *Locus of control internal*, *locus of control eksternal* dan *self efficacy*, peneliti mengambil judul “***Pengaruh Locus of Control Internal, Locus of Control Eksternal dan Self Efficacy Terhadap Stres Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan RSU Harapan Keluarga Rancaekek-Cipacing)***”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang penelitian diatas, maka penulis mengidentifikasi Terdapat adanya beberapa permasalahan yang ada pada RSU Harapan Keluarga sebagai berikut:

1. Performa kerja karyawan RSU Harapan Keluarga kurang baik,
2. Tingkat ketidakhadiran karyawan RSU Harapan Keluarga sangat rendah,
3. Tingginya tingkat tugas yang diberikan kepada karyawan RSU Harapan Keluarga tidak sesuai dengan individu akibatnya tingkat kepercayaan individu terhadap kemampuannya tidak baik,
4. Masih kurangnya persepsi mengenai faktor kepribadian individu khususnya dalam hal keadilan karyawan, dikarenakan tidak semua karyawan dapat berkomunikasi dengan intensitas yang sama dengan pimpinannya juga ada karyawan merasa tidak ingin terlalu dekat dengan pimpinannya sehingga dapat menimbulkan persepsi ketidaknyamanan dalam bekerja.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan beberapa permasalahan seperti yang sudah peneliti kemukakan di atas, maka peneliti akan merumuskan beberapa pertanyaan penelitian yang akan dijawab dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Apakah *locus of control internal* berpengaruh terhadap stres kerja karyawan di RSUD Harapan Keluarga?
2. Apakah *locus of control eksternal* berpengaruh terhadap stres kerja karyawan di RSUD Harapan Keluarga?
3. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap stres kerja karyawan di RSUD Harapan Keluarga?
4. Seberapa Besar *locus of control* dan *self efficacy* berpengaruh terhadap stres kerja karyawan di RSUD Harapan keluarga?

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah seperti apa yang di tetapkan di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh *locus of control internal* terhadap stres kerja karyawan di RSUD Harapan Keluarga.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh *locus of control eksternal* terhadap stres kerja karyawan di RSUD Harapan Keluarga.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh *self efficacy* terhadap stres kerja karyawan di RSUD Harapan Keluarga.
4. Untuk mengetahui adanya pengaruh *locus of control internal, locus of control eksternal* dan *self efficacy* terhadap stres kerja karyawan di RSUD Harapan Keluarga.

1.5 Kegunaan Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini memiliki kegunaan teoritis dan praktis akan dipaparkan sebagai berikut

1.5.1 Kegunaan Teoretis

1. Bagi peneliti, penelitian ini untuk memperdalam ilmu, pengalaman dan pengetahuan khususnya mengenai pengaruh *locus of control* dan *self efficacy* terhadap *Stres Kerja* Karyawan. Serta memiliki kerangka berpikir yang sistematis dan menambah pengalaman mengenai bagaimana membuat suatu karya tulis ilmiah khususnya membuat skripsi yang baik.
2. Bagi Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, penelitian ini dapat menjadi bahan referensi bagi mahasiswa lain khususnya mahasiswa jurusan Manajemen konsentrasi MSDM yang akan menindak lanjuti penelitian ini dengan mengambil penelitian yang sama dan dengan informan penelitian yang lebih baik.
3. Bagi tempat penelitian baik Instansi Pemerintahan maupun Perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan khususnya mengenai pengaruh *locus of control* dan *self efficacy* terhadap *Stres kerja* karyawan Studi pada RSU Harapan Keluarga agar dapat diperhatikan lebih jauh lagi.

1.5.2 Kegunaan Praktis

1. Penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan pemikiran dan masukan kepada tempat penelitian baik Instansi Pemerintahan maupun Perusahaan

akan pentingnya pengaruh *locus of control* dan *Self efficacy* terhadap Stres Kerja karyawan.

2. Memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi dari Jurusan Manajemen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.

1.6 Kerangka Pemikiran

1.6.1 Hubungan *Locus Of Control Internal* terhadap Stres Kerja Karyawan

Locus of control mengarah pada kemampuan seseorang individu dalam mempengaruhi kejadian yang berhubungan dengan hidupnya (suwandi & indriantoro, 2001). *Locus of control internal* merupakan kondisi individu yang meyakini bahwa mereka mengendalikan peristiwa dan konsekuensi pada diri mereka sendiri (Kreitner dan Kinicki, 2005). Individu-individu yang memiliki *locus of control internal* memiliki kecenderungan untuk menyalahkan setiap kejadian buruk yang menimpa dirinya karena kesalahan dirinya sendiri. Berdasarkan teori *locus of control* memungkinkan bahwa perilaku karyawan dalam situasi konflik akan berpengaruh oleh karakteristik *internal locus of control*-nya dimana *locus of control internal* adalah cara pandang bahwa segala hasil yang di dapat baik atau buruk adalah karena tindakan kapasitas dan faktor-faktor dalam diri mereka sendiri. Munandar (2006) menyatakan individu yang memiliki *locus of control internal* mengalami ancaman lebih sedikit terhadap stres dariada yang memiliki *locus of control eksternal*. Karena ketika individu yang ber *locus of control internal* menghadapi stres ada kecenderungan untuk mencari

informasi dan mempelajari terlebih dahulu peristiwa-peristiwa yang dianggap mengancam kemudian akan memecahkan masalah secara rasional. Ciri pembawaan *internal locus of control* adalah mereka yang yakin bahwa suatu kejadian selalu berada dalam rentang kendalinya dan kemungkinan akan mengambil keputusan yang lebih etis dan independen. Oleh karena itulah maka dapat disimpulkan kinerja juga di pengaruhi oleh tipe personalitas individu-individu dengan *locus of control internal* lebih banyak berorientasi pada tugas yang dihadapinya sehingga akan meningkatkan kinerja mereka.

1.6.2 Hubungan *Locus Of Control Eksternal* terhadap Stres kerja karyawan

Locus of control adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia dapat atau tidak mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya (Rotter, 2002). *Locus of control* sangat penting dalam mengendalikan setiap perilaku dan kegiatan manusia terutama agar ia dapat mengontrol dirinya sendiri dalam setiap pekerjaan (Wisanto dan Mutmainah, 2012). Munandar (2006) menyatakan individu yang memiliki *locus of control eksternal* menganggap bahwa segala peristiwa yang ada di luar dirinya adalah ancaman dan beranggapan bahwa nasiblah yang mengendalikan dirinya maka mereka lebih bereaksi dengan ketidakberdayaan dan mengalami stres. *Locus of Control eksternal* adalah cara pandang dimana segala hasil yang didapat baik atau buruk berada diluar kontrol diri mereka tetapi karena faktor luar seperti keberuntungan, kesempatan, dan takdir individu yang termasuk dalam kategori ini meletakkan tanggung jawab diluar kendalinya.

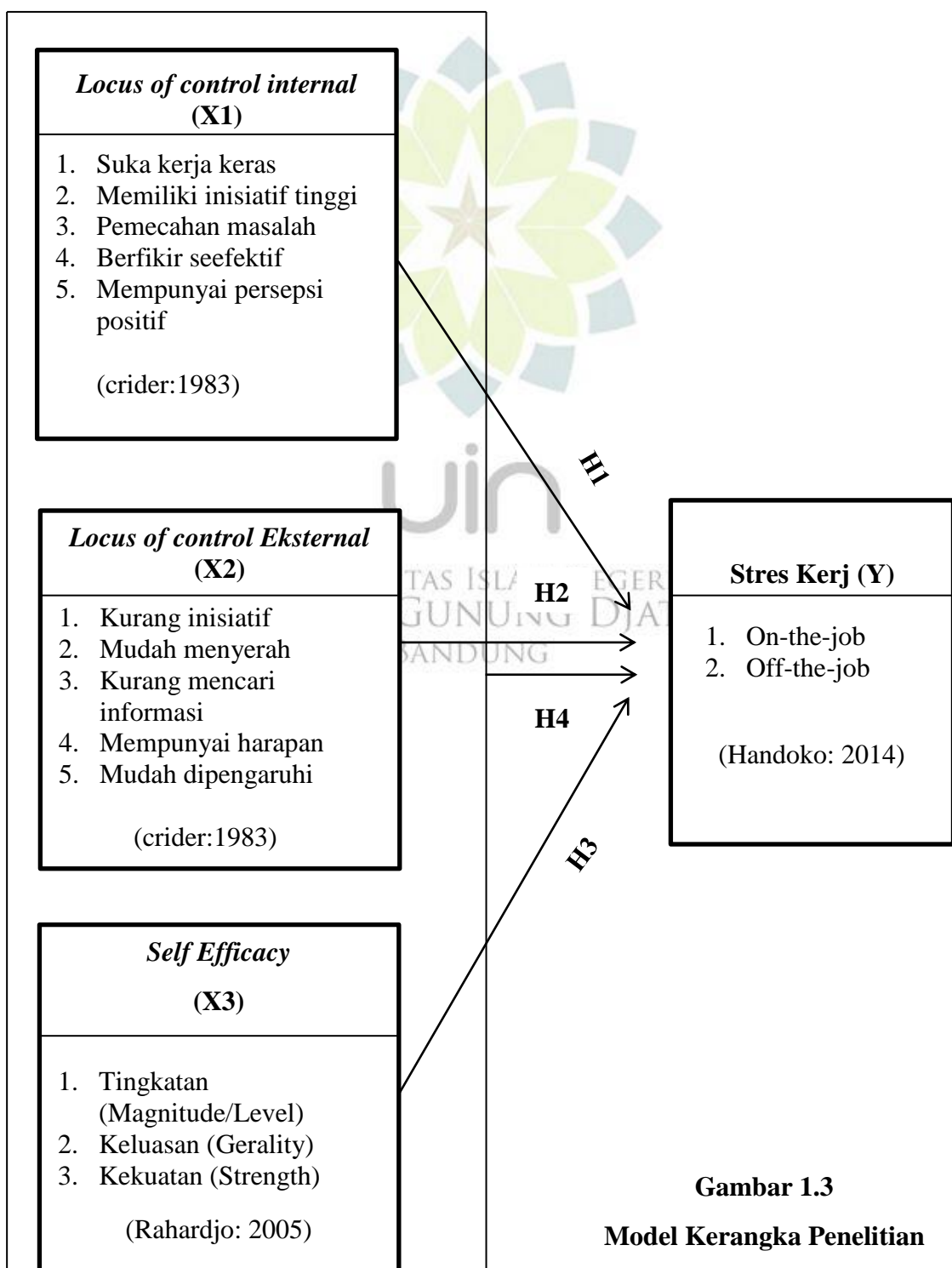
1.6.3 Hubungan *Self Efficacy* terhadap *Stres* kerja karyawan

Self-efficacy juga termasuk bagian penting dalam pengelolaan kerja karyawan secara maksimal yang nantinya akan berfungsi sebagai meminimalisir tingkat stres (Rahardjo, 2005). *Self efficacy* merupakan kepercayaan terhadap kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya (Kreitner dan Kinicki, 2005). Individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi cenderung berusaha menyelesaikan tugas-tugas yang harus diselesaikan yang menjadi kewajibannya secara tuntas dengan baik. Tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan seringkali menjadi beban dan sumber dari stres kerja (Handoko, 2000). Jika individu percaya dengan kemampuan yang dimiliki maka ia dapat menghadapi stres yang dirasakan dan akan memiliki tingkat stres yang rendah (Rahardjo, 2005).

1.6.4 Hubungan *Locus Of Control* dan *Self Efficacy* terhadap *Stres* kerja karyawan

Locus of control dan *self efficacy* dipandang penting dalam membantu individu menyelesaikan pekerjaan. Ketika individu dihadapkan pada suatu pekerjaan, individu dengan *self efficacy* dan *locus of control* yang tinggi akan menyelesaikan sebuah permasalahan dengan cara yang analitik. Sebaliknya, individu dengan *self efficacy* dan *locus of control* yang rendah, akan mengalami kebingungan saat dihadapkan pada sebuah pekerjaan yang berat. Oleh karena itu, *self efficacy* dan *locus of control* mempunyai peran penting dalam seorang individu terutama dalam pelaksanaan sebuah pekerjaan.

Berdasarkan kerangka pemikiran dan di perkuat oleh beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa penelitian sebelumnya mengenai *locus of control* dan *self efficacy* terhadap stres kerja karyawan maka untuk dapat mempermudah didalam pemahaman mengenai permasalahan yang akan diteliti, peneliti menyajikan kerangka teoritis dalam bentuk gambar sebagai berikut.



Gambar 1.3
Model Kerangka Penelitian

1.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Locus Of Control Internal*, *Locus of Control Eksternal* dan *Self efficacy* terhadap Stres kerja karyawan RSUD Harapan Keluarga Jl. Rancaekek-Cipacing Km 20. Berikut ini merupakan hasil penelitian terdahulu yang berasal dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya.

Tabel 1.3
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Metode Analisis	Hasil
1.	Jurnal Oleh Ridwan (2013)	“Peranan etika Kerja Islam Terhadap Hubungan Locus Of Control dengan Kinerja Karyawan”	Persamaan Regresi sederhana dan <i>Moderating Regression Analysis (MRA)</i>	Variabel bebas <i>Locus of Control</i> Secara Parsial Berpengaruh Positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan, etika kerja islam berpengaruh terhadap hubungan antara <i>locus of control</i> dengankaryawan an di lingkungan kerja. Namun peningkatan etika kerja

				islam belum dapat memperkuat hubungan antara <i>locus of control</i> dengan kinerja karyawan
2.	Jurnal oleh Titin Restanti Kaharu (2015)	“Hubungan <i>Locus of control</i> dengan <i>stres</i> kerja perawat di Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Prof. Dr. Hi. Aloe Kota Gorontalo”	Dengan analisis univariat dan analisis bivariante	Didapatkan hasil bahwa ada hubungan yang signifikan antara <i>locus of control</i> dengan stres kerja
3.	Jurnal oleh Wulandari dan Wayan (2016)	“Pengaruh <i>Self Efficacy</i> , <i>Locus of Control</i> dan <i>goal Commitment</i> terhadap kepuasan kinerja karyawan warung mina peguyangan Denpasar”	Uji Validitas, uji reabilitas, regresi linier berganda	Self Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan warung mina. Variabel locus of control dan goal commitmen juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap

				kepuasan kerja.
4.	Miqdad Arats Kusnadi (2014)	“Hubungan antara beban kerja dan <i>self efficacy</i> dengan stres kerja pada dosen Universitas X”	Uji Validitas, uji reabilitas, regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan ada hubungan positif antara beban kerja dan <i>self efficacy</i> dengan stres kerja. Terdapat juga hubungan positif antara beban kerja dengan stres kerja dan ada hubungan negatif antara <i>self efficacy</i> dan stres kerja.
5.	Rut Mesayu Widiadamayanti, (2013)	Hubungan antara <i>locus of control</i> internal dengan stres kerja karyawan yang memiliki kepribadian tipe A di PT batik semar surakarta.	Analisis regresi linier sederhana	Hasil penelitian ini <i>locus of control internal</i> mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan stres kerja pada karyawan yang memiliki kepribadian Tipe A di PT batik semar surakarta

6.	Trilia Rantining Sukma , (2012)	“hubungan <i>Locus of control</i> dengan streas kerja di CV. Duta malang”	Uji Validitas, uji reabilitas, regresi linier , uji normalitas	Hasil penelitian , diketahui bahwa tingkat <i>locus of control</i> mayoritas berada pada kategori rendah dengan presentasi 44% sedangkan tingkat stes kerja berada pada kategori rendah dengan resentasi 36% adanya hubungan positif signifikan antara <i>locus of control</i> dengan stres kerja
7.	Inda Nurchayati (2017)	“Pengaruh <i>Locus Of Control Internal</i> dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Stres Kerja Karyawan Studi Kasus di BMT Agawe Makmur”	Uji Validitas, uji reabilitas, regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Variabel <i>locus of control internal</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan dengan nilai signifikasi sebesar 0,000.

				2) Variabel <i>self efficacy</i> berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap stres kerja, yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,001.
8.	Fauzati Amalia (2017)	“Pengaruh <i>self esteem</i> dan <i>self efficacy</i> terhadap kepuasan kerja pada guru menengah pertama khadijah Surabaya”	Analisis regresi linier berganda	<i>Self esteem</i> berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, <i>self efficacy</i> berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja serta <i>self esteem</i> dan <i>self efficacy</i> berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
9.	Rina Ani Sapariyah	“Pengaruh <i>Self Esteem</i> , <i>Self Efficacy</i> , dan <i>Locus of control</i> terhadap Kinerja karyawan dalam perspektif <i>Balance scorecard</i> pada	Uji regresi linier berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi.	Faktor <i>Self Esteem</i> , <i>Self Efficacy</i> dan <i>Locus of Control</i> secara bersama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap

		perum pegadaian boyolali”		kinerja karyawan pada perspektif Balanced Scorecard pada Pegadaian Boyolali, 2) Faktor Self Esteem, Self Efikasi dan Locus of Control secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam perspektif Balanced Scorecard pada Pegadaian Boyolali
10.	Endang Sri Wahyuni, Taufeni Taufik dan Vince Ratnawati (2016)	“Pengaruh Budaya organisasi, <i>locus of control</i> , stres kerja terhadap kinerja aparat pemerintah daerah dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi Empiris Pada Pemerintah Kabupaten	analisis jalur (<i>parthanalysis</i>)	menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja aparat pemerintah daerah, <i>locus of control</i> berpengaruh terhadap kinerja aparat pemerintah daerah dan

		Bengkalis)”		<p>stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah. Variabel kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja aparat pemerintah daerah, kepuasan kerja memediasi pengaruh <i>locus of control</i> terhadap kinerja aparat pemerintah daerah, dan kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja aparat pemerintah daerah.</p>
11.	A Richard Bernadhi, (1997)	<i>Journal of Applied Business Research (The Relationships Among Locus Of Control, Perceptions of Stress And</i>		<p>Peneliti ini menguji hubungan antara locus of control, persepsi stres, dan kinerja dari dua perusahaan</p>

		<i>Performance)</i>		akuntansi besar. Data menunjukkan bahwa semakin banyak perbedaan antara <i>locus of control</i> individu maka semakin banyak individu yang merasa stres mengarah pada pencapaian yang lebih tinggi.
12. Ra	Rahadian Ardy Wibowo	Pengaruh <i>Locus of Control</i> terhadap stres kerja pada karyawan Departemen pengawasan Bank (DPB) Bank Indonesia	Uji Validitas dan reliabilitas , analisis statistik deskriptif dan regresi linear sederhana	Internal locus of control memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, locus of control eksternal memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja karyawan departemen pengawasan bank.

Sumber: Dibuat oleh Peneliti (2018)

1.8 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat per tanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum di dasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (sugiono 2014). Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris.

Berdasarkan teori dan kerangka berpikir yang telah dibuat maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

Hipotesis 1

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara variabel *Locus of control internal* (X1) terhadap variabel *Stres* kerja karyawan (Y).

Ha : Terdapat pengaruh antara variabel *Locus of control internal* (X1) terhadap variabel *Stres* kerja karyawan (Y).

Hipotesis 2

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara variabel *Locus of control eksternal* (X2) terhadap variabel *Stres* kerja karyawan (Y).

Ha : Terdapat pengaruh antara variabel *Locus of control eksternal* (X2) terhadap variabel *Stres* kerja karyawan (Y).

Hipotesis 3

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara variabel *Self Efficacy* (X3) terhadap variabel *Stres* kerja karyawan (Y).

Ha : Terdapat pengaruh antara variabel *Self Efficacy* (X3) terhadap variabel *Stres* kerja karyawan (Y).

Hipotesis 4

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara variabel *Locus of control internal* (X1), *Locus of control eksternal* (X2) dan *Self Efficacy* (X3) terhadap variabel *Stres* kerja karyawan (Y).

Ha : Terdapat pengaruh antara variabel *Locus of control internal* (X1), *Locus of control eksternal* (X2) dan *Self Efficacy* (X3) terhadap variabel *Stres* kerja karyawan (Y).