

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan dalam dunia pendidikan saat ini semakin kompetitif, tidak terkecuali persaingan dalam peningkatan kualitas di Indonesia. Hal itu ditunjukkan dengan banyaknya jumlah lembaga pendidikan yang ada di Indonesia baik negeri maupun swasta. Faktor sumber daya manusia memegang peranan penting dalam lembaga pendidikan termasuk universitas karena sumber daya manusia mempunyai keunikan yang tidak dimiliki sumber daya lain. Efektivitas dan keunggulan organisasi sangat tergantung pada kualitas sumber daya yang dimiliki. Secara teoritis, kualitas sumber daya manusia yang tinggi dalam suatu organisasi diharapkan mampu meningkatkan kinerja organisasi.

Kritik tentang rendahnya kualitas pelayanan karyawan selalu dikaitkan dengan profesionalisme semata. Padahal, tidak memadainya kualitas karyawan juga merupakan akibat tidak berimbangnya rasio antara jumlah karyawan dengan para *stakeholders*-nya. Karyawan di Indonesia hanya 1,7 dari total jumlah masyarakat Indonesia. Terlepas dari pentingnya aspek jumlah, mengefisienkan jumlah karyawan dipandang sebagai formula yang dapat diterapkan guna memastikan setiap karyawan bekerja secara lebih serius berdasarkan posisi.

Untuk mewujudkan pendidikan yang cemerlang dan efisien, serta mengoptimalkan kompetensi karyawan, diperlukan sistem pembinaan yang mampu memberikan kesinambungan terjaminnya hak dan kewajiban karyawan dengan misi

tiap organisasi. Demikian juga untuk memotivasi kinerja karyawan perlu disusun pola karir dan pengembangan karir yang memungkinkan potensi karyawan dikembangkan secara optimal. Terdapat empat kelompok penting yang mempengaruhi organisasi, yaitu manusia, struktur, teknologi dan lingkungan (Newsstrom & Davis, 2002). Kelompok penyusun ini sangat berkaitan satu dengan yang lainnya. Ketika manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhan organisasi, beberapa struktur hubungan formal diperlukan. Manusia juga membutuhkan teknologi untuk mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga terjadi interaksi antara manusia, teknologi, struktur dan semua itu dipengaruhi oleh lingkungan.

Manusia memiliki peranan penting dalam interaksi antara empat komponen organisasi, serta memainkan peranan penting dalam penciptaan kelangsungan organisasi (Luthan, 2006). Manusia mempunyai kewajiban membangun perilaku kondusif untuk mendapatkan kinerja yang baik. Dengan demikian organisasi dapat menjalankan misinya serta mencapai visinya dengan baik pula.

Peningkatan kinerja sendiri bukanlah merupakan suatu hal yang mudah. Pihak manajemen organisasi seringkali kesulitan untuk mengidentifikasi apa yang menyebabkan kinerja karyawan menurun. Hal ini disebabkan kompleksnya penyebab penurunan kinerja karyawan. Selain itu, terkadang tidaklah sama penyebab penurunan kinerja seorang karyawan dengan karyawan lainnya. Stres atau tekanan pekerjaan memiliki peranan yang penting bagi karyawan pada lingkungan kerja yang kompetitif dan selalu berubah karena stres mempengaruhi hasil pekerjaan seseorang, yang tentunya akan berdampak bagi hasil perusahaan secara keseluruhan. *Locus of*

*control* merupakan daerah pengendalian berkenaan dengan sejauh mana seseorang merasa yakin bahwa tindakannya akan mempengaruhi imbalan yang akan diterimanya (Umam, 2010). Ada dua daerah pengendalian kepribadian, yaitu internal dan eksternal.

Banyak penelitian yang membahas hubungan antara stres, *locus of control*, terhadap kinerja karyawan. Diantaranya penelitian yang dilakukan Patten (2005), yang meneliti pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja dan kinerja para auditor internal di USA. *Locus of control* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan dan kinerja para auditor internal. Hal ini disebabkan pada penelitian tersebut, auditor memiliki tingkat *locus of control* internal yang cukup tinggi sehingga cenderung lebih mudah merasa puas dan mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik karena pengendalian diri yang bagus. Ada pula penelitian dari Gaffar (2012) yang meneliti hubungan stres kerja terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri wilayah X Makassar yang menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Singh dan Ashish (2011) membahas mengenai peranan penting stres kerja dan *locus of control* terhadap kepuasan kerja para manajer level menengah di perusahaan swasta di India memberikan temuan yang berbeda. Dari hasil penelitian tersebut, terbukti bahwa tingkat stres kerja dan *locus of control* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan beberapa penelitian di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa masih terdapat beberapa perbedaan, sehingga diperlukan penelitian lanjutan mengenai hubungan stres kerja, *locus of control*, dan kinerja. Perbedaan ini terletak pada temuan yang dihasilkan serta pada pilihan variabel-variabel penelitiannya.

Penelitian Gaffar (2012) menemukan bahwa stres berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian ini juga merupakan pengembangan dari beberapa penelitian terdahulu yang tersebut di atas. Pada penelitian ini, variabel yang digunakan adalah stres kerja, *locus of control*, dan kinerja.

*Locus of control* berhubungan baik dengan beberapa variabel seperti stres kerja, etika kerja, kepuasan kerja dan kinerja. Seperti yang dikemukakan oleh Falikhatun (2003) bahwa peningkatan kinerja karyawan dalam pekerjaan pada dasarnya akan dipengaruhi oleh kondisi-kondisi tertentu, yaitu kondisi yang berasal dari luar individu yang disebut dengan faktor situasional dan kondisi yang berasal dari dalam yang dimaksud faktor individual. Faktor individu meliputi jenis kelamin, kesehatan, pengalaman dan karakteristik psikologis yang terdiri dari motivasi, kepribadian, dan *locus of control*. Adapun faktor situasional meliputi kepemimpinan, prestasi kerja, hubungan sosial dan budaya organisasi.

Berbicara mengenai kinerja karyawan tentunya tidak lepas dengan bagaimana karyawan tersebut berperilaku ditempat tugas maupun terhadap masyarakat. Pada dasarnya perilaku diawali dengan adanya motivasi disertai dengan sikap yang positif, persepsi dan nilai-nilai yang dianut, serta kemampuan atau kompetensi yang dimiliki pegawai. Tanpa aspek tersebut, mustahil akan dihasilkan kinerja yang baik yang sesuai dengan tujuan dan sasaran pekerjaan atau tugas (Suryana. 2003). Akan tetapi karena berbagai keadaan dan tuntutan serta pengaruh dari lingkungan, serta kondisi kepribadian yang cenderung kurang kuat, akan berakibat kurang baik dalam kehidupan sehari-harinya di lingkungan tugas maupun diluar tugas. Perilakunya akan menjadi berbeda dengan perilaku rekan-rekan sesama pegawai.

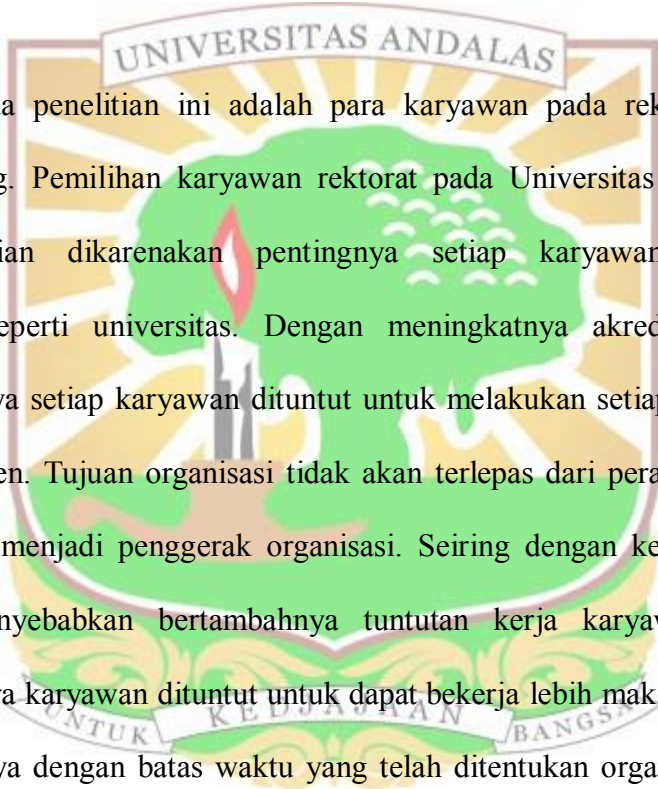


Stres kerja dapat ditimbulkan dari semakin banyaknya tantangan yang dihadapi seperti lingkungan kerja, karakteristik persaingan yang semakin tinggi, tidak dapat memanfaatkan waktu secara maksimal, faktor-faktor yang tidak terkontrol, tidak cukupnya ruang untuk bekerja, perkembangan teknologi informasi yang terus menerus, tuntutan permintaan yang berlebihan dari *stakeholders* (Nasrudin, 2005). Selain itu juga, menurut Murray dan Forbes (1986) dalam Cahyono (2006) stres lebih disebabkan oleh meningkatnya tuntutan akan manajemen partisipatori, sistem yang tidak komputervis dan meningkatnya ketidakpastian. Pada sisi lain para manajer dituntut untuk dapat bekerja dan mengelola organisasi dibawah tekanan. Dari waktu ke waktu stres akan menjadi masalah yang serius bagi organisasi. Bagi personil Polri muatan tugas yang begitu besar cenderung merupakan penyebab stres yang dominan karenamereka harus bekerja lebih banyak dari kemampuan yang mereka miliki.

Pada tahapan selanjutnya, stres akan berpengaruh terhadap kinerja. Robbins (2008) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang erat antara stres dan kinerja. Pada tahapan tertentu stres akan meningkatkan kinerja karyawan, namun dengan semakin tinggi tingkatan stres, yaitu gejala *physiological*, *psycological*, dan *behavior*. Gejala *physiological* dapat dilihat dengan adanya dampak langsung berupa perubahan kesehatan dari orang yang menderita stress. Perubahan yang terjadi misalnya perubahanmetabolisme tubuh, meningkatnya tekanan darah, meningkatnya detak jantung, keluhan sakit kepala dan berdampak pada serangan jantung.

Gejala *psycological* muncul dengan adanya ketidakpuasan, ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan dan suka menunda-nunda. Gejala ketiga yang disebabkan oleh stres adalah pada perilaku karyawan. Indikasinya antara lain

menurunnya produktivitas, meningkatnya absensi, perputaran tenaga kerja semakin tinggi. Disamping itu juga berakibat pada kebiasaan pola makan, meningkatnya konsumsi rokok dan alkohol, bicara cepat dan gelisah, dan gangguan tidur. Banyak penelitian menunjukkan dan membuktikan bahwa stres berkaitan secara negatif dengan kepuasan kerja, komitmen organisasional, emosi positif, dan kinerja serta berhubungan secara positif dengan tingkat perputaran yang disebabkan oleh kepenatan.

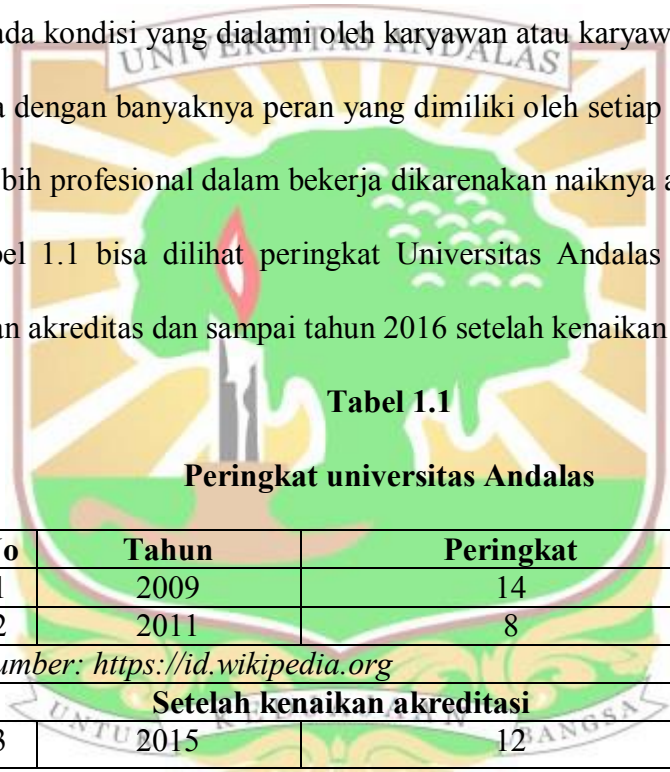


Subyek pada penelitian ini adalah para karyawan pada rektorat Universitas Andalas, Padang. Pemilihan karyawan rektorat pada Universitas Andalas sebagai subyek penelitian dikarenakan pentingnya setiap karyawan pada instansi pemerintahan seperti universitas. Dengan meningkatnya akreditasi Universitas Andalas, tentunya setiap karyawan dituntut untuk melakukan setiap tugasnya secara efektif dan efisien. Tujuan organisasi tidak akan terlepas dari peran masing-masing karyawan yang menjadi penggerak organisasi. Seiring dengan kenaikan akreditasi universitas, menyebabkan bertambahnya tuntutan kerja karyawan yang harus diselesaikan. Para karyawan dituntut untuk dapat bekerja lebih maksimal dan mampu menyelesaikannya dengan batas waktu yang telah ditentukan organisasi kepadanya. Setiap karyawan memiliki perannya masing-masing. Baik dalam melaksanakan pekerjaan maupun dalam perannya di dalam keluarga. Bahkan adakalanya setiap karyawan memiliki dua atau lebih peran dalam kehidupannya. Tuntutan peran yang berlebih tersebut menyebabkan benturan-benturan atau tekanan-tekanan yang dapat menimbulkan konflik peran bagi karyawan tersebut.

Para karyawan adalah pihak yang setiap hari berhadapan dengan masalah di universitas. Mereka merupakan penghubung antara mahasiswa dengan universitas dan sebaliknya. Dengan semakin bertambahnya tanggung jawab pekerjaan ini, bisa mengakibatkan stres yang berlebihan dialami oleh karyawan jika tidak ada pengendalian diri yang baik.

Secara keseluruhan dalam penulisan penelitian ini lebih memfokuskan permasalahan pada kondisi yang dialami oleh karyawan atau karyawan di Universitas Andalas, dimana dengan banyaknya peran yang dimiliki oleh setiap karyawan namun dituntut untuk lebih profesional dalam bekerja dikarenakan naiknya akreditasi.

Pada tabel 1.1 bisa dilihat peringkat Universitas Andalas dari tahun 2009 sebelum kenaikan akreditasi dan sampai tahun 2016 setelah kenaikan akreditasi.



**Tabel 1.1**  
**Peringkat universitas Andalas**

No	Tahun	Peringkat
1	2009	14
2	2011	8
<i>Sumber: <a href="https://id.wikipedia.org">https://id.wikipedia.org</a></i>		
<b>Setelah kenaikan akreditasi</b>		
3	2015	12
<i>Sumber: <a href="http://www.infosumbar.net/">http://www.infosumbar.net/</a></i>		
4	2016	18
<i>Sumber: <a href="http://www.ban-pt-universitas.com/">http://www.ban-pt-universitas.com/</a></i>		

Pada tabel 1.1 diterangkan bahwa peringkat Universitas Andalas sebelum akreditasi tahun 2009 dan 2011, Universitas Andalas berada pada peringkat 14 dan 8. Setelah kenaikan akreditasi, Universitas Andalas mengalami penurunan peringkat

dari tahun 2011 sebanyak 4 peringkat, dari peringkat 8 ke peringkat 12. Peringkat Universitas Andalas pada tahun 2016 tambah mengalami penurunan 6 peringkat ke peringkat 18.

Pada tahun 2016 Universitas Andalas menduduki peringkat 18 dari semua universitas di Indonesia, bahkan setelah penurunan peringkat tersebut, para karyawan tidak menunjukkan peningkatan dan kemajuan dari kinerja mereka, ini terbukti dalam tulisan pada situs web “[website.antarasumbar.com](http://website.antarasumbar.com)” yang menjelaskan tentang bagaimana mahasiswa menginginkan perbaikan pelayanan di Universitas Andalas.

Banyak mahasiswa dari tiap fakultas menyerukan pendapat mereka tentang pelayanan karyawan di Universitas Andalas, contohnya ada salah satu mahasiswa yang berpendapat dalam pengurusan daftar ulang menggunakan Kartu Rencana Studi (KRS) kesesuaian antara informasi yang didapat dengan kenyataan sering terjadi, bahkan ketika para mahasiswa bertanya, karyawan pada bagian administrasi kadang menunjukkan rasa tidak senang saat melayani.

Karena fenomena, penurunan peringkat dan keluhan yang disuarakan oleh mahasiswa terhadap kinerja karyawan dari rektorat Universitas Andalas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh *Locus of Control* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rektorat Universitas Andalas.**



## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan pada rektorat Universitas Andalas?
2. Bagaimanakah pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada rektorat Universitas Andalas?
3. Bagaimanakah pengaruh *locus of control* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada rektorat Universitas Andalas?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang akan dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan pada rektorat Universitas Andalas.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada rektorat Universitas Andalas.
3. Untuk mengetahui pengaruh *locus of control* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada rektorat di Universitas Andalas.



#### 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### 1. Manfaat Teoritis

Sebagai bahan acuan bagi kalangan akademisi yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut berkaitan dengan pengaruh *locus of control* dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

##### 2. Manfaat Praktis

###### a. Bagi Peneliti

Untuk mengembangkan dan melatih kemampuan di bidang penelitian dan menambah pengetahuan serta wawasan tentang pengaruh *locus of control* dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

###### b. Bagi Pihak Universitas

Memberi masukan untuk lebih bisa memperhatikan stress kerja para karyawan yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

#### 1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Seperti yang telah diketahui, ilmu yang mempelajari tentang sumber daya manusia sangatlah luas, untuk itu penulis merasa perlu menambahkan pembatas masalah dalam penelitian ini. Pembatasan masalah oleh penulis dimaksudkan agar penelitian dapat lebih terfokus pada variabel yang akan diteliti. Tujuan adanya pembatasan masalah ini agar ruang lingkup penelitian tidak perlu luas untuk menghindari kesalahan dan penyimpangan dari pokok permasalahan serta tujuan yang dicapai. Penelitian ini terfokus pada pengaruh *locus of control* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada rektorat Universitas Andalas.

Penelitian ini akan melihat seberapa besar pengaruh *locus of control* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di rektorat Universitas Andalas. Kinerja adalah perbandingan hasil kerja nyata karyawan dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Dari pengertian di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah prestasi atau hasil dari tugas dan tanggung jawab yang telah ia kerjakan dalam sebuah organisasi (Jensen, 2001).

Penelitian ini memiliki tiga variabel, penelitian ini berisikan tentang keterkaitan antara dua variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen. *Locus of control* dan stres kerja bertindak sebagai variabel independen, berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan dalam penelitian ini disajikan untuk memberikan gambaran keseluruhan isi penelitian. Adapun sistematika pembahasan dalam penelitian ini terdiri atas lima bab, yaitu sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan. Bab ini menguraikan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II Tinjauan Literatur. Bab ini menjelaskan tentang landasan teori yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan kemudian dilanjutkan dengan penelitian terdahulu dan kerangka penelitian.

Bab III Metode Penelitian. Bab ini menguraikan tentang desain penelitian, variabel

penelitian dan definisi penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, dan metode analisis data.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan. Bab ini menjelaskan tentang deskripsi objek penelitian analisis data dan interpretasi hasil.

Bab V Penutup. Bab ini berisi tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran.

