

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tenaga kesehatan merupakan kunci utama dalam keberhasilan pencapaian tujuan pembangunan kesehatan. Tenaga kesehatan memberikan kontribusi hingga 80% dalam keberhasilan pembangunan kesehatan. Dalam laporan WHO tahun 2006, Indonesia termasuk salah satu dari 57 negara yang menghadapi krisis SDM kesehatan, baik jumlahnya yang kurang maupun distribusinya. Rasio tenaga kesehatan per 100.000 penduduk belum memenuhi target yang ditetapkan sampai dengan tahun 2010. Sampai dengan tahun 2008, rasio tenaga kesehatan untuk dokter spesialis per 100.000 penduduk adalah sebesar 7,73 dibanding target 9; dokter umum 26,3 dibanding target 30; dokter gigi 7,7 dibanding target 11; perawat 157,75 dibanding target 158; dan bidan 43,75 dibanding target 75. Kinerja menjadi isu dunia saat ini (WHO, 2006). Penurunan kinerja perawatan mempengaruhi mutu pelayanan kesehatan. Hasil penelitian Direktorat Keperawatan dan PPNI mengenai kegiatan perawat diketahui bahwa lebih dari 75% dari seluruh kegiatan pelayanan kesehatan adalah kegiatan pelayanan keperawatan (Depkes, 2011).

Pelayanan kesehatan termasuk industri jasa kesehatan yang utama, setiap rumah sakit bertanggung jawab terhadap penerimaan jasa pelayanan kesehatan. Baik buruknya kinerja organisasi dapat diukur dari kinerja medis dan non medis dalam memberikan pelayanan pada pasien. Setiap hari, dalam

melaksanakan pengabdianya seorang perawat tidak hanya berhubungan dengan pasiennya, tetapi juga dengan keluarga pasien, teman pasien, rekan kerja sesama perawat, berhubungan dengan dokter dan perawat, peraturan yang ada di tempat bekerja, beban kerja yang kadangkala dinilai tidak sesuai dengan kondisi fisik, psikis dan emosionalnya (Almasitoh, 2011)

Kurangnya kapasitas perawat dibandingkan jumlah pasien menyebabkan perawat akan mengalami kelelahan dalam bekerja karena kebutuhan pasien terhadap asuhan keperawatan lebih besar dari standar kemampuan perawat. Oleh sebab itu perawat memerlukan motivasi yang tinggi dalam bekerja dan juga *locus of control* yang baik.. Motivasi (motivation) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Dengan adanya motivasi dalam bekerja, maka perawat diharapkan lebih memiliki intensitas, arah dan ketekunan sehingga tujuan organisasi pun lebih mudah tercapai. (Robbins, 2008)

Menurut Robbins (2008) bahwa *locus of control* merupakan variable penting yang dapat menjelaskan perilaku manusia dalam organisasi. Perawat dengan internal *locus of control* menganggap bahwa keluhan klien dan keluarganya terhadap pelayanan di rumah sakit merupakan tanggung jawabnya, sehingga mereka berusaha memberikan pelayanan yang terbaik kepada kliennya. Sebaliknya perawat dengan eksternal *locus of control* menganggap setiap kejadian tidak ada hubungannya dengan perlakunya tetapi disebabkan oleh faktor di luar kendalinya seperti nasib, takdir atau

penguasa; sehingga mereka sering menyalahkan lingkungan sekitarnya dan tidak berusaha memperbaiki keburukan.

Locus of control terdiri dari internal *locus of control* dan eksternal *locus of control*. Menurut Kreitner & Kinicki (2009) menyatakan bahwa internal *locus of control* individu memiliki keyakinan untuk dapat mengendalikan segala peristiwa dan konsekwensi yang memberikan dampak pada hidup mereka (Robbins 2007). *Locus of control* internal adalah internal individu yang percaya bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apapun yang terjadi dalam diri mereka. Sedangkan eksternal *locus of control*, cara pandang bahwa keberhasilan atau kegagalan disebabkan oleh faktor diluar diri sendiri atau di luar kontrol dirinya seperti keberuntungan, kesempatan, peluang, takdir dan sebagainya.

Menurut Robbins (2008) mendefinisikan motivasi (*motivation*) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja mempengaruhi semangat kinerja karyawan yang berpotensi untuk mencapai hasil yang optimal. Dalam hal ini direktur harus selalu memberikan arahan, membina, dan memotivasi bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut selalu diupayakan oleh pimpinan dengan memberikan motivasi dan keseimbangan upah atas hasil pekerjaan karyawan. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi kerja akan berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan- kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot (Dessler, Gary, 2006). Kemudian menurut Hagger, Martin S. & Armitage, Christopher J., (2006) kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Kinerja Pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut Robbins (2008) kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Menurut Anwar Prabu (2008) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan di RSUD Banyudono didapatkan data nilai penilaian pelaksanaan pekerjaan dari 52 perawat yang bekerja di rumah sakit tersebut, rata-rata prestasi kerja perawat adalah baik, tetapi berdasarkan data wawancara yang dilakukan terhadap 10 pasien, ternyata 6 pasien menjawab kinerja perawat kurang baik dengan keluhan perawat kurang cekatan dalam melayani keluhan, sering tidak tempat dan

terkesan kurang siap dalam memberikan pelayanan, sedangkan 4 pasien menjawab kinerja perawat baik dan merasa puas.

Melihat dari uraian di atas, maka peneliti tertarik meneliti tentang pengaruh *locus of control* dan motivasi terhadap kinerja perawat di RSUD Banyudono Boyolali.

B. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang di atas, maka didapatkan rumusan masalah “Adakah pengaruh *locus of control* dan motivasi terhadap kinerja perawat di RSUD Banyudono Boyolali?”.

C. Tujuan

1. Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *locus of control* dan motivasi terhadap kinerja perawat di RSUD Banyudono Boyolali.

2. Tujuan Khusus

- a. Mendeskripsikan *locus of control* perawat di RSUD Banyudono Boyolali
- b. Mendeskripsikan motivasi perawat di RSUD Banyudono Boyolali.
- c. Mendeskripsikan kinerja perawat di RSUD Banyudono Boyolali.
- d. Menganalisa pengaruh *locus of control* terhadap kinerja perawat di RSUD Banyudono Boyolali.
- e. Menganalisa pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat di RSUD Banyudono Boyolali.

- f. Menganalisa pengaruh *locus of control* dan motivasi terhadap kinerja perawat di RSUD Banyudono Boyolali.

D. Manfaat

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu mengembangkan teori yang sudah ada terutama dalam pengaruh *locus of control* dan motivasi terhadap kinerja perawat di RSUD Banyudono Boyolali.

2. Manfaat praktis

a. Bagi instansi RSUD Banyudono Boyolali

Menambah wawasan tentang *locus of control* dan motivasi terhadap kinerja perawat di RSUD Banyudono Boyolali

b. Bagi perawat

Menambah wawasan perawat tentang pentingnya *locus of control* dan motivasi terhadap kinerja perawat di RSUD Banyudono Boyolali

c. Bagi institusi pendidikan

Menambah kepustakaan dan untuk bahan atau sumber data penelitian selanjutnya.

d. Bagi Penulis

Mengaplikasikan ilmu yang telah didapat selama di bangku pendidikan.

e. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi rujukan bagi peneliti lanjutan dalam meneliti *locus of control* dan motivasi terhadap kinerja perawat di RSUD Banyudono Boyolali

E. Keaslian Penelitian

Guna mendukung penelitian ini maka peneliti juga merujuk pada penelitian-penelitian sebelumnya yang sejenis. Penelitian terdahulu tersebut dapat dilihat pada uraian di bawah ini :

1. Wuryaningsih dan Rini Kuswati (2013) dengan judul Analisis Pengaruh *Locus of control* pada Kinerja Karyawan. Metode penelitian ini adalah metode survey. Sampel penelitian ini adalah 80 pegawai Universitas Muhammadiyah Surakarta. Teknik pengambilan sampel digunakan purposive sampling. Uji instrument digunakan uji CFA dan cronbach alpha serta uji normalitas data dengan uji kolmogorof smirnov. Uji hipotesis dengan uji t melalui regresi tunggal. Hasil uji menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu dan rata-rata indeks persepsi karyawan untuk *locus of control* dan kinerja adalah tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat *locus of control* dan kinerja karyawan rata-rata adalah baik.

Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti *locus of control* dan kinerja karyawan. Perbedaannya adalah tidak mengamati motivasi kerja, waktu, tempat yang berbeda dengan analisis menggunakan regresi linear berganda.

2. Fatmah Nur (2014) dengan judul Pengaruh *Locus of control* , Gaya Kepemimpinan, Pemberian Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi dan Keuangan Bank BPR di Tanjungpinang.. Data yang dikumpulkan melalui kuesioner dan dilakukan pada 65 karyawan BPR Bank berada di Tanjungpinang. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 17 Teknik sampling yang digunakan adalah metode *convenience sampling* dan pengujian teknik data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi pengujian validitas analisis faktor, uji reliabilitas dengan Cronbach alpha. Uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda, untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa *locus of control* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti *locus of control* motivasi dan kinerja karyawan dan dengan analisis sama-sama menggunakan regresi linear berganda. Perbedaannya adalah tidak mengamati gaya kepemimpinan, pemberian kompensasi, waktu, tempat yang berbeda.
3. Dwi Wahyu Artiningisih dan Syahdi Rasyid (2013) Pengaruh *Locus of control* , *Organization Citizenship Behavior* dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja (Studi Kasus di Rumah Sakit Umum Daerah

Kotabaru). Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi: (1) pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan, (2) pengaruh perilaku kewargaan organisasi terhadap kinerja karyawan dan (3) influce kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi diambil dari 40 responden dengan menggunakan *stratified random sampling* dan data dianalisis dengan PLS (*partial least square*). Penelitian ini mengungkapkan bahwa (1) *locus of control* tidak mempengaruhi kinerja karyawan, (2) perilaku kewargaan organisasi mempengaruhi kinerja karyawan dan (3) kualitas kinerja yang mempengaruhi kehidupan karyawan. *Locus of control* tidak mempengaruhi kinerja karyawan menunjukkan bahwa CPNS rumah sakit RSUD Kotabaru tidak mampu mengembangkan *locus of control* baik internal maupun eksternal dalam rangka menciptakan kondisi kerja yang kompetitif dan upaya inedquate diambil untuk menghadapi masalah, dalam hal ini akan diatasi dengan cara yang lebih baik dan memiliki kinerja yang luar biasa.

Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti *locus of control* dan kinerja karyawan. Perbedaannya adalah tidak mengamati organization citizenship behavior dan kualitas kehidupan kerja, waktu, tempat yang berbeda dan analisis menggunakan regresi linear berganda.