

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap manusia tentunya memiliki kepribadian masing-masing dengan kekhasan tertentu yang membedakanya dengan orang lain dan berkemampuan untuk berubah setiap saat. Kepribadian tersebut terbentuk baik dari faktor internal dari dalam dirinya sendiri, maupun faktor eksternal yang berasal dari lingkungan. Faktor-faktor tersebut baik internal maupun eksternal mendukung pembentukan dan perkembangan akademik, emosional, fisik serta spiritualitas seseorang mulai dari tahanan pertumbuhan dari balita hingga perkembangan pada fase remaja hingga lanjut usia. Kepribadian bukan bakat kodrati, melainkan terbentuk oleh proses sosialisasi. Kepribadian merupakan kecenderungan psikologis yang dimiliki seseorang, hal tersebut dapat mencerminkan karakteristik-karakteristik yang dimiliki oleh masing-masing pribadi mulai dari sikap, keadaan emosional dan temperamental. Dalam kehidupan sehari-hari, manusia sebagai makhluk sosial akan berinteraksi dan bersosialisasi dengan berbagai macam pribadi yang memiliki karakteristik kepribadian tertentu. Sebagai contoh dapat dilihat dalam lingkungan kerja, salah satunya bidang kesehatan.

Di masa pandemi seperti saat ini bidang kesehatan merupakan pilar penting dalam memberikan penanganan guna mengobati atau memberi pengarahan sebagai bentuk pencegahan guna menekan naiknya kurva

terpapar dan/atau kematian. Klinik Utama Amanda Purwokerto yang beralamatkan di Jalan Martadiredja II No. 32, Mersi, Purwokerto Timur ini merupakan salah satu pusat pengobatan atau layanan medis di Kabupaten Banyumas yang ikut andil dalam proses penanggulangan pandemi yang memiliki fasilitas penunjang diantaranya: Laboratorium, Rontgen, Ultrasonografi, Skin Care, Spirometri, Elektrokardiografi, Tes Alergi, Imunisasi, Akupuntur dan Poli Gigi. Klinik Utama Amanda Purwokerto juga melayani anggota asuransi seperti BPJS/Asuransi Kesehatan (Askes) PNS, Jamsostek dan Inhealth. Dengan banyaknya fasilitas seperti di sebutkan di atas tentu saja di butuhkan sumber daya manusia yang terlibat khususnya yang memiliki kecakapan dan kredibilitas dalam pengoperasian dan penanganan fasilitas yang tersedia, guna meraih pencapaian kinerja baik dalam melayani pasien maupun dalam lingkungan internal organisasi yang berkaitan dengan beragam orang dengan beragam kepribadian yang berbeda.

Sumber daya manusia memiliki peran dan fungsi yang sangat penting bagi tercapainya realisasi anggaran. Sumber daya manusia yang berasal dari dalam satuan kerja mencakup keseluruhan manusia yang ada dalam instansi yaitu mereka yang terlibat langsung dalam kegiatan penanganan pasien maupun bagian internal instansi yang tidak terlibat langsung mulai dari level yang paling bawah hingga level paling atas. Meskipun berbeda level, seluruh elemen sumber daya manusia memiliki peran yang sama pentingnya dalam proses pelayanan medis.

Keterlibatan karyawan adalah konstruksi besar yang menyentuh hampir semua bagian dari aspek manajemen sumber daya manusia yang kita tahu sampai sekarang. Jika setiap bagian sumber daya manusia tidak ditangani dengan cara yang sepatutnya, karyawan gagal sepenuhnya melibatkan diri dalam pekerjaan mereka dalam menanggapi kesalahan pengelolaan semacam itu. Meskipun itu berhubungan dengan dan mencakup konsep-konsep ini, karyawan lebih kuat memprediksi organisasi positif kinerja dengan menunjukkan hubungan dua arah antara perusahaan dan karyawan dibandingkan dengan tiga konstruksi sebelumnya: kepuasan kerja komitmen karyawan dan perilaku kewarganegaraan organisasi.

Perilaku kinerja setiap karyawan juga penting untuk diperhatikan karena faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia dilihat dari kepribadiannya. Kepribadian yang dimiliki oleh seseorang tersebut dapat membawa berbagai dampak baik dampak positif maupun negatif yang dapat secara langsung maupun tidak langsung di bawa oleh dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai pegawai suatu instansi/organisasi. Hal ini di karenakan setiap pribadi membawa karakteristik kepribadian mereka sendiri dalam melaksanakan pekerjaan mereka dalam berbagai bidang. Kepribadian yang dimiliki seseorang dapat berupa *locus of control*, *self efficacy* dan *self esteem*.

Keberhasilan dari suatu instansi/organisasi di pengaruhi oleh kinerja (*performance*) pegawainya. Manajemen kinerja (*performance management*) menurut Mondy (2008), proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk

memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para karyawan, tim dan akhirnya organisasi. Dalam hal ini pegawai dikatakan mempunyai kinerja yang baik, antara lain apabila mematuhi segala aturan yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi. Namun, berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada individu organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka. Oleh karena itu, untuk mengetahui sejauh mana pengaruh perilaku individu dengan konsep sifat-sifat *locus of control*, *self efficacy*, *self esteem* dan *emotional stability* dalam mencapai keberhasilan organisasi tentu diperlukan pengukuran kinerja (*performance measurement*). Karena, tanpa adanya evaluasi atau pengukuran kinerja dalam mencapai tujuan organisasi maka tidak dapat diketahui penyebab ataupun kendala-kendala yang menyebabkan kegagalan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Locus of control merupakan cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia dapat atau tidak mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya (Rotter, 1966). *Locus of control* (pusat kendali) mengacu pada keyakinan seseorang mengenai sumber penentu perilakunya (Gufron & Risnawita, 2012). Menurut Hendy (2010), *Locus of control* ini terbagi menjadi dua yaitu *locus of control* internal yang mencirikan seseorang memiliki keyakinan bahwa mereka bertanggung jawab atas perilaku kerja mereka di organisasi. *Locus of control* eksternal yang mencirikan individu yang mempercayai bahwa perilaku kerja dan keberhasilan tugas mereka lebih

dikarenakan faktor di luar diri yaitu organisasi. *Locus of control* ini dapat digunakan pegawai untuk mengendalikan perilakunya dalam bekerja.

Self Efficacy (efikasi diri) mengacu pada pengetahuan diri atau *self-knowledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. Hal ini disebabkan efikasi diri yang dimiliki ikut memengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan, termasuk di dalamnya perkiraan berbagai kejadian yang akan dihadapi. *Self Efficacy* adalah sebuah keyakinan tentang kemampuannya, seseorang dapat melaksanakan pekerjaan dengan sukses karena melihat peluang dengan beberapa tindakan sehingga memperoleh hasil yang dicapai. Individu dengan *self efficacy* tinggi akan tekun dalam melakukan sesuatu, memiliki keraguan-keraguan yang lebih sedikit dan melakukan aktivitas serta mencari tantangan baru (Wood dan Bandura, 1989).

Self esteem (harga diri) yang merupakan aspek penting dalam kepribadian adalah tingkat penilaian yang positif atau negatif yang dihubungkan dengan konsep diri seseorang. Ketiga unsur kepribadi tersebut dapat menjadi faktor pendukung kinerja seseorang dalam bekerja (Ghufron dan Risnawita, 2012).

Penelitian ini mengadaptasi penelitian yang dilakukan oleh Damayanti (2015) mengenai pengaruh sifat kepribadian model *core self evaluation* yang terdiri atas empat sifat kepribadian yaitu *locus of control*, *self efficacy*, *self esteem* dan *emotional stability*. Perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah (1) Penelitian sebelumnya variabel dependen

kinerja auditor sebagai pemeriksa eksternal atas laporan keuangan negara sedangkan pada penelitian ini menggunakan variabel dependen kinerja karyawan Klinik Utama Amanda Purwokerto (2) Lokasi penelitian sebelumnya di Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) RI Perwakilan Provinsi Bali, sedangkan lokasi penelitian ini di Klinik Utama Amanda Purwokerto (3) Penelitian sebelumnya dilakukan pada sektor ekonomi sedangkan penelitian ini dilakukan pada sektor kesehatan. Hasil penelitian dari Damayanti (2015) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif variabel model *core self evaluation* terhadap kinerja auditor.

Dionisius (2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *locus of control* memiliki dampak yang positif terhadap kinerja karyawan. Fransiskus Wijaya, Subagyo (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Agung dan Ratnawili (2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa adanya pengaruh positif signifikan *locus of control* terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian terkait *self esteem*, *self efficacy* dan *locus of control*, Rina Ani (2011) dalam penelitiannya menyatakan adanya pengaruh positif *self esteem*, *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan sebesar 83,5%. Nisrin Husna, Sanggar Kanto dan Kriyantono (2014) dalam penelitiannya menyatakan bahwa adanya pengaruh positif signifikan *locus of control*, *self efficacy* dan *self esteem* terhadap kinerja karyawan.

Berdasar pada latar belakang di atas, penelitian ini mengambil judul
“Pengaruh *Locus of Control*, *Self Efficacy* dan *Self Esteem* Terhadap
Kinerja Karyawan Klinik Utama Amanda Purwokerto”

B. Perumusan Masalah

Berdasar pada latar belakang di atas, maka masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *Locus of Control* berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Klinik Utama Amanda Purwokerto?
2. Apakah *Self Efficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Klinik Utama Amanda Purwokerto?
3. Apakah *Self Esteem* berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Klinik Utama Amanda Purwokerto?

C. Pembatasan Masalah

Agar permasalahan yang akan diteliti lebih fokus pada tujuan penelitian maka, peneliti melakukan pembatasan masalah Sebagai berikut:

- a. Variabel penelitian terdiri dari *locus of control* (X1), *self efficacy* (X2), *self esteem* (X3) dan kinerja (Y)
- b. Subjek penelitian ini adalah karyawan pada Klinik Utama Amanda Purwokerto
- c. Penelitian ini dilakukan pada bulan November 2021 - Desember 2021

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasar rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan Klinik Utama Amanda Purwokerto.
- b. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Klinik Utama Amanda Purwokerto.
- c. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *Self Esteem* terhadap Kinerja Karyawan Klinik Utama Amanda Purwokerto.

2. Manfaat Penelitian

- a. Bagi Praktis

Penelitian ini dapat memberikan manfaat dan bahan evaluasi dalam permasalahan mengenai *locus of contro*, *self efficacy* dan *self esteem* dan kinerja karyawan. Khususnya bagi yang mendalami manajemen sumber daya manusia agar dapat mengatasi permasalahan yang ada.

- 1) Bagi pimpinan Klinik Utama Amanda Purwokerto

Penelitian ini diharapkan akan memberikan data informasi secara ilmiah kepada Klinik Utama Amanda Purwokerto, khususnya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM), terutama dalam segi

kesehatan mental karyawan yang berkaitan dengan *locus of control*, *self efficacy* dan *self esteem*.

2) Bagi karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk bahan evaluasi bagi para karyawan, sehingga dapat menjadi lebih baik kedepannya.

b. Manfaat Teoritis

1) Bagi peneliti

Manfaat bagi peneliti yaitu dapat mengubah pengetahuan mengenai pengaruh *locus of control*, *self efficacy* dan *self esteem* terhadap kinerja dan sebagai syarat lulus Sarjana Manajemen S-1 dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Purwokerto.

2) Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori mengenai *locus of control*, *self efficacy* dan *self esteem* serta kinerja karyawan.