

## **Analisis Pengaruh *Locus Of Control* Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

**Setyowati Subroto**

*Fakultas Ekonomi Universitas Pancasakti Tegal  
Jalan Halamera KM 1, Tegal, Jawa Tengah, Indonesia  
email: titie.putri@gmail.com*

---

### **ARTICLE INFO**

**Received:**  
29 Agustus 2017  
**Revised:**  
23 September 2017  
**Accepted:**  
27 Oktober 2017

---

---

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dan menganalisis pengaruh *locus of control* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi (LPJK) Prov Jateng di Semarang dengan sampel 30 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan kuesioner yang terdiri dari item-item pernyataan tentang *locus of control*, stres kerja dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan; terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan; terdapat pengaruh *locus of control* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** *Locus of Control*, Stres Kerja, Kinerja

---

## ***Analysis of the influence of Locus of Control and work stress on employee performance***

---

### **ABSTRACT**

*This study aimed to obtain of locus of control on employees performance, analyze the effect of job stress on employees performance and analyze the effect of locus of control and job stress on employees performance. This study was conducted at Construction Services Development Agency (LPJK) Central Java Province in Semarang City with a sample of 30 employees. In this study, the sample using a questionnaires consisting of items of statement about the locus of control, job stress and employee performance. The result of this study is the influence of locus of control effect to the employee's performance; there is influence of job stress on employee performanc; there is influence of locus of control and job stress on employee performance.*

**Keywords:** *Locus of Control, Job Stress, Performance.*

---

### **How to cite:**

Subroto, S. (2017). Analisis Pengaruh *Locus Of Control* Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(2), 129-139.

## PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan bisnis yang sangat cepat dewasa ini, menuntut peran sumber daya manusia dalam keunggulan bersaing, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia merupakan sumber keunggulan kompetitif yang perlu diperhatikan (Bangun, 2012). Secara teoritis, kualitas sumber daya manusia yang tinggi dalam suatu organisasi diharapkan mampu meningkatkan kinerja organisasi, dikarenakan peningkatan kinerja sendiri bukanlah merupakan sesuatu hal yang mudah, sehingga pihak manajemen perusahaan seringkali kesulitan untuk mengidentifikasi apa yang menyebabkan kinerja karyawan menurun. Hal ini disebabkan kompleksnya penyebab penurunan kinerja karyawan, dan selain itu terkadang tidaklah sama penyebab penurunan kinerja seorang karyawan dengan karyawan lainnya (Savira, et.al., 2014)

Hal yang diinginkan baik dari pihak perusahaan maupun karyawan adalah adanya peningkatan kinerja, dimana perusahaan menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan, sedangkan dari sisi karyawan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan (Bangun, 2012).

Menurut (Heidjrachman dan Husnan, 1992) kinerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan, menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, dan kinerja meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap kerja. Sedangkan kinerja menurut (Bangun, 2012) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Kinerja berkaitan erat dengan tujuan, sebagai suatu hasil perilaku kerja seseorang, dimana perilaku kinerja dapat ditelusuri hingga ke faktor-faktor spesifik seperti kemampuan, upaya dan kesulitan tugas

(Saputra, 2012). Kinerja merupakan tolok ukur karyawan dalam melaksanakan tugas yang ditargetkan untuk diselesaikan dan upaya untuk melakukan penilaian kinerja menjadi penting dengan diketahuinya pengukuran kinerja yang tepat (Wuryaningsih dan Kuswati, 2013).

Peningkatan kinerja sendiri bukanlah merupakan suatu hal yang mudah, karena pihak manajemen seringkali kesulitan mengidentifikasi apa yang menyebabkan kinerja karyawan menurun. Hal ini disebabkan kompleksnya penyebab penurunan kinerja karyawan, dikarenakan penyebab penurunan kinerja seorang karyawan dengan karyawan yang lainnya tidak sama (Savira, et.al., 2014)

Stres merupakan sesuatu yang menyangkut interaksi antara individu dan lingkungan, yaitu interaksi antar stimulus dan respon, dimana ketika karyawan mengalami stres, secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya, sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi karyawan (Suprihanto, et.al., 2003). Stres merupakan sesuatu yang wajar dan dapat dialami oleh siapa saja termasuk karyawan. Adapun faktor-faktor yang menyebabkan stres dibedakan menjadi dua, yaitu (1) faktor internal, yang terdiri dari kepribadian, kemampuan dan nilai budaya; (2) faktor eksternal, yang terdiri dari faktor intrinsik pekerjaan, faktor peran dalam organisasi, faktor pengembangan karier, faktor hubungan kerja dan faktor struktur dan karakteristik organisasi (Sunnyoto dan Burhanudin, 2015).

Stres dapat mempunyai dampak positif dan negatif terhadap kinerja karyawan, dimana saat stres rendah atau tidak ada stres, karyawan pada umumnya bekerja pada tingkat kinerja yang dicapainya pada saat itu. Beberapa hasil studi menemukan bahwa stres

pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat menunjukkan bahwa karyawan akan termotivasi untuk memperbaiki tingkat kerjanya. Tetapi ketika stres meningkat pada tingkat yang tinggi maka kinerja akan menurun secara mencolok dan kondisi ini terjadi karena karyawan akan lebih banyak menggunakan tenaganya untuk melawan stres daripada untuk melakukan tugasnya (Gitosudarmo dan Sudita, 1997).

Selain stres, faktor kepribadian turut berperan dalam kinerja seseorang dalam suatu organisasi. Di dalam suatu perusahaan, kondisi yang mempengaruhi kinerja mungkin saja dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, seperti kebudayaan yang berkembang di organisasi, kondisi persaingan internal karyawan, kesesuaian job description dengan kemampuan karyawan, serta banyak faktor lainnya. Banyaknya faktor yang mempengaruhi ini menjadi menarik ketika dihubungkan dengan bagaimana cara seorang karyawan melihat apakah kinerja mereka berada didalam kendali diri karyawan itu sendiri, karyawan tersebut mungkin saja memilih untuk tidak berkontribusi secara maksimal dan begitu juga sebaliknya (Hermawan dan Franciscus, 2014).

Kinerja merupakan perilaku nyata yang dihasilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam sebuah organisasi, dimana untuk mendapatkan kinerja yang baik dari karyawan, organisasi harus dapat memberikan berbagai sarana dan prasarana sebagai penunjang di dalam menyelesaikan pekerjaan. Salah satu cara yang digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja, dan yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang di evaluasi dengan menggunakan tolok ukur tertentu secara

obyektif dan dilakukan secara berkala (Riandy, 2016).

Menurut (Sunyoto dan Burhanudin, 2015) locus of control menunjukkan tingkat dimana individu percaya bahwa perilaku memengaruhi apa yang terjadi pada mereka. Dan locus of control dapat dibedakan menjadi dua, yaitu locus of control internal, dimana individu percaya bahwa dirinya mengendalikan peristiwa dan konsekuensi yang memengaruhi kehidupan mereka dan locus of control eksternal, dimana individu yang percaya bahwa prestasi mereka merupakan hasil dari keadaan di luar kendali mereka. Locus of control berhubungan baik dengan beberapa variabel seperti stres kerja, etika kerja, kepuasan kerja dan kinerja.

Locus of control merupakan variabel terkait yang mencerminkan sifat seseorang untuk lebih percaya akan kontrol dalam diri pribadinya dalam kehidupannya daripada dikendalikan oleh kekuatan dari luar pribadinya (Spector, et.al., 2002). Locus of control adalah istilah dalam psikologi yang mengacu pada kepercayaan seseorang, yang menyebabkan hasil baik maupun buruk didalam hidupnya, baik secara umum maupun didalam area tertentu, misalnya seperti pekerjaan, kesehatan atau akademisi (Jha dan Bano, 2012).

Secara teoritis, hubungan tersebut didukung oleh beberapa penelitian empiris yang mengemukakan bahwa locus of control secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Erdawati, 2015). Penelitian (Sanjiwani dan Wisadha, 2016) juga mengemukakan bahwa locus of control berpengaruh positif pada kinerja. Sedangkan penelitian (Savira, et.al., 2014) mengemukakan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja. Penelitian (Nur, et.al, 2016) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh

secara positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Untuk melihat lebih lanjut pengaruh locus of control, stres kerja terhadap kinerja karyawan, maka yang menjadi pertanyaan dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah terdapat pengaruh locus of control terhadap kinerja Karyawan? (2) Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan? (3) Apakah terdapat pengaruh locus of control dan stres kerja terhadap kinerja karyawan?

## KAJIAN TEORI

### Locus Of Control

Locus of control adalah tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri (Robbins dan Judge, 2008). Sunyoto dan Burhanudin (2015) menyatakan bahwa locus of control menunjukkan tingkat dimana individu percaya bahwa perilaku memengaruhi apa yang terjadi pada mereka. Dan locus of control itu sendiri dibedakan menjadi dua (2) yaitu : (1) locus of control internal, dimana individu percaya bahwa dirinya mengendalikan peristiwa dan konsekuensi yang memengaruhi kehidupan mereka; (2) locus of control eksternal, dimana individu yang percaya bahwa prestasi mereka merupakan hasil dari keadaan di luar kendali mereka. Indikator untuk mengukur variabel locus of control internal yaitu (1) kemampuan; (2) minat dan (3) usaha; sedangkan locus of control eksternal terdiri dari (1) nasib; (2) sosial ekonomi dan (3) pengaruh orang lain (Sanjiwani dan Wisadha, 2016). Locus of control yang berbeda bisa mencerminkan motivasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda, dimana locus of control internal akan cenderung lebih sukses dalam karir mereka dibandingkan locus of control eksternal, dikarenakan level kerja mereka yang cenderung lebih tinggi, adanya promosi

yang lebih cepat dan mendapatkan uang yang lebih (Saputra, 2012).

### Stres Kerja

Stres adalah adanya kondisi dinamis dimana seseorang dihadapkan pada suatu peluang maupun tuntutan atau sumber daya yang ada kaitannya dengan keinginan orang tersebut serta hasilnya yang dipandang tidak pasti dan penting (Sunyoto dan Burhanudin, 2015). Terdapat 2 (dua) faktor yang menyebabkan stres yaitu : (1) faktor internal yang terdiri dari kepribadian, kemampuan dan nilai budaya; (2) faktor eksternal yang terdiri dari faktor intrinsik, faktor peran dalam organisasi, faktor pengembangan karier, faktor hubungan kerja serta faktor struktur dan karakteristik organisasi (Sunyoto dan Burhanudin, 2015). Indikator untuk mengukur stres kerja yaitu (1) tuntutan tugas; (2) tuntutan peran; (3) tuntutan antar pribadi dan (4) struktur organisasi (Robbins & Judge, 2008). Dalam lingkungan kerja, stres yang dialami karyawan adalah salah satu hal yang banyak terjadi di perusahaan, dimana jika tidak ada stres maka tidak ada tantangan kerja untuk karyawan dan kinerja karyawan cenderung naik, tetapi jika stres sudah mencapai puncaknya, maka kinerja karyawan akan menurun, dikarenakan stres sudah mengganggu pelaksanaan kerja, sehingga karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikan stres yang berakibat karyawan tidak mampu lagi mengambil keputusan dan perilaku menjadi tidak teratur (Nur, et. al., 2016).

### Kinerja

Yang dimaksud dengan kinerja itu sendiri adalah suatu hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007). Kinerja (Bangun, 2012)

adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja berkaitan dengan proses pelaksanaan tugas seseorang sesuai dengan tanggungjawab yang dimilikinya, dimana kinerja ini meliputi prestasi kerja karyawan dalam menetapkan sasaran kerja, pencapaian sasaran kerja, cara kerja dan sifat pribadi karyawan (Yuliana dan Raharjo, 2016). Kinerja karyawan adalah hal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia, maka dari itu kinerja karyawan harus ditingkatkan agar memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan (Rahardjo dan Dewi, 2016). Secara garis besar, kinerja individu dapat diukur dengan menggunakan kriteria (Mangkunegara, 2010) : (1) kuantitas; (2) kualitas; (3) produktivitas; (4) ketepatan waktu; (5) pengawasan.

Beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan acuan dalam penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh (Wuryaningsih dan Kuswati, 2013) tentang Analisis Pengaruh Locus Of Control pada Kinerja Karyawan. Hasil penelitian membuktikan bahwa kinerja individu akan semakin baik dengan adanya locus of control pada karyawan.

Erdawati (2015), meneliti Pengaruh Locus Of Control dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasaman Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa locus of control secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasaman Barat. Stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasaman Barat. Locus of control dan stres kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasaman Barat.

Penelitian Wahyuni dan Ratnawati (2016) tentang Pengaruh Budaya Organisasi, Locus Of Control, Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis). Penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja aparat; terdapat pengaruh locus of control terhadap kinerja aparat; terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja aparat; kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya organisasi dan kinerja aparat; kepuasan kerja memediasi pengaruh locus of control dan kinerja aparat; kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja dan kinerja aparat.

Rahardjo dan Dewi (2016) meneliti tentang pengaruh Stres Kerja pada Kinerja Karyawan dengan Locus of Control sebagai Variabel Pemoderasi. Hasil dari penelitian tersebut adalah stres kerja berpengaruh negatif pada kinerja karyawan; locus of control berpengaruh pada kinerja karyawan; locus of control memoderasi pengaruh stres kerja pada kinerja karyawan.

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh locus of control terhadap kinerja karyawan ?; apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan ? dan apakah terdapat pengaruh locus of control dan stres kerja terhadap kinerja karyawan ?

## **METODE**

Metode penelitian ini adalah metode kuantitatif, dimana peneliti menginvestigasi masalah penelitian lewat trend lapangan atau perlunya menjelaskan mengapa sesuatu terjadi (Ghozali, 2016). Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi (LPJK) Prov Jateng di Semarang yang berjumlah 30 karyawan. Menurut (Sugiyono, 2008) apabila

jumlah populasi relatif kecil, maka semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, sehingga penelitian ini menggunakan metode sensus atau tidak menggunakan sampel. Sedangkan uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2011). Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2011). Adapun uji validitas dan uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS (Statistical Product and Service Solution) for Windows Version 19.00.

Sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner dengan membuat serangkaian pernyataan yang terkait dengan Locus of Control, Stres Kerja dan Kinerja. Skala pengukuran menggunakan skala Likert, dengan pilihan kategori : Sangat tidak setuju (STS); Kurang setuju (KS); Cukup setuju (CS); Setuju (S); Sangat setuju (SS). Teknik analisis menggunakan regresi berganda, dimana menurut Ghozali (2016) regresi berganda digunakan untuk menguji lebih dari satu variabel bebas (metrik). Adapun persamaan regresi berganda adalah:

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + e \dots\dots\dots (1)$$

dimana : Y = Kinerja Karyawan; a = konstan; b = koefisien beta; X<sub>1</sub> = locus of control; X<sub>2</sub> = stres kerja; e = error term

Adapun definisi konseptual dari locus of control adalah tingkat dimana individu percaya bahwa perilaku memengaruhi apa yang terjadi pada mereka (Sunyoto dan

Burhanudin, 2015); stres kerja adalah kondisi dinamis dimana seseorang dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan keinginan orang tersebut serta hasilnya dipandang tidak pasti dan penting (Sunyoto & Burhanudin, 2015) sedangkan kinerja adalah suatu proses pekerjaan tertentu yang dilakukan secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil**

Hasil pengujian validitas menyatakan bahwa semua indikator adalah signifikan pada level 0,01. Maka semua indikator dinyatakan valid, karena nilai probabilitas korelasi < dari taraf signifikansi (α) sebesar 0,05. Sedangkan hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha (α) untuk masing-masing variabel, locus of control sebesar 0,858; variabel stres kerja sebesar 0,878 dan variabel kinerja sebesar 0,784. Menurut (Sekaran, 2007) jika hasil pengujian reliabilitas menunjukkan nilai Conbach Alpha (α) adalah lebih besar dari 0,60; maka dapat disimpulkan bahwa item-item instrument untuk masing-masing variabel adalah reliabel. Hasil perhitungan regresi berganda antara locus of control, stres kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 1.** Hasil Uji Regresi Berganda Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	,475	7,725			,061	,951
locus	,254	,114	,350		2,235	,034
stres	,337	,108	,489		3,121	,004

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,475	7,725		,061	,951
	locus	,254	,114	,350	2,235	,034
	stres	,337	,108	,489	3,121	,004

a. Dependent Variable: kinerja  
 Sumber : Output SPSS 19 (2017)

Berdasarkan tabel 1, persamaan regresinya adalah :  $Y = 0,475 + 0,254(X1) + 0,337 (X2) + e$ . Dan dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa (1) konstanta sebesar 0,475 mempunyai arti apabila variabel locus of control dan stres kerja dianggap konstan pada angka 0 (nol) maka kinerja karyawan (Y) sebesar 0,475; (2)  $X1 = 0,254$  mempunyai arti apabila variabel locus of control meningkat, maka akan mengakibatkan adanya peningkatan pada kinerja karyawan (Y), dengan asumsi variabel bebas lainnya dianggap konstan; (3)  $X2 = 0,337$  mempunyai arti apabila variabel stres kerja meningkat, maka akan mengakibatkan adanya peningkatan pada kinerja karyawan (Y), dengan asumsi variabel bebas lainnya dianggap konstan.

Pengujian secara partial menggunakan uji t, dimana uji t digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh locus of control terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel 1 diatas, nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,235 dengan nilai signifikansi 0,034. Nilai signifikansi ( $\alpha$ ) tersebut lebih kecil dari alpha ( $\alpha$ ) 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh locus of control terhadap kinerja karyawan. Sedangkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,121 dengan nilai signifikansi 0,004. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari alpha ( $\alpha$ ) 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 2. Uji Anova**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14,081	2	7,040	6,941	,004 <sup>a</sup>
	Residual	27,386	27	1,014		
	Total	41,467	29			

a. Predictors: (Constant), stres, locus

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Output SPSS 19 (2017)

Pengujian secara simultan menggunakan uji F, dimana uji F digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh locus of control dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel 2, nilai F sebesar 6,941 dengan tingkat signifikansi

0,004. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari alpha ( $\alpha$ ) 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh locus of control dan stres kerja terhadap kinerja karyawan

**Tabel 3.** Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,583 <sup>a</sup>	,340	,291	1,007

a. Predictors: (Constant), stres, locus  
Sumber : Output SPSS 19 (2017)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel locus of control dan stres kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan. Tabel 3 menunjukkan hasil analisis data, bahwa nilai R-Square atau koefisien determinasi sebesar 0,291; dimana hal ini menunjukkan bahwa besarnya locus of control dan stres kerja terhadap kinerja karyawan adalah 29,1%; sedangkan sisanya sebesar 70,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Pembahasan

#### Pengaruh Locus Of Control terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan nilai  $t_{hitung} 2,235 > t_{tabel} 2,042$  dengan signifikansi  $0,034 < 0,05$ ; yang berarti variabel locus of control mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berarti hipotesis pertama yang menyatakan terdapat pengaruh locus of control terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wuryaningsih dan Kuswati, 2013); (Erdawati, 2015); (Wahyuni dan Ratnawati, 2016) serta (Rahardjo dan Dewi, 2016); yang menyatakan bahwa locus of control berpengaruh pada kinerja karyawan.

Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi locus of control maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Adapun implikasi manajerial dari hasil penelitian ini adalah karyawan yang memiliki tingkat locus of

control internal yang tinggi juga akan cenderung lebih mudah merasa puas dan mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik karena adanya pengendalian diri yang bagus. Dengan menggunakan locus of control, perilaku kerja bisa dijelaskan melalui penilaian karyawan terhadap hasil mereka baik secara internal maupun eksternal, dimana karyawan yang merasakan locus of control internal merasa bahwa secara personal mereka dapat memengaruhi hasil melalui kemampuan, keahlian atau usaha mereka sendiri, sedangkan karyawan yang merasakan locus of control eksternal merasa bahwa hasil mereka diluar kontrol, mereka merasa bahwa kekuatan eksternal seperti keberuntungan atau kesulitan tugas, mengontrol hasil mereka (Luthans, 2006). Secara teoritis, locus of control berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dikarenakan locus of control mencakup beberapa aspek yaitu percaya pada kemampuan diri, percaya pada usaha, keyakinan pada kekuatan orang lain dan percaya pada nasib yang bersumber dari karyawan tersebut (Puspitayanti, 2015).

#### Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan nilai  $t_{hitung} 3,121 > t_{tabel} 2,042$  dengan signifikansi  $0,004 < 0,05$ ; yang berarti variabel stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berarti hipotesis kedua yang menyatakan terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dapat

diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Erdawati, 2015); (Wahyuni dan Ratnawati, 2016) serta (Rahardjo dan Dewi, 2016) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa stres dapat berdampak positif maupun negatif terhadap kinerja, dimana stres yang terlalu tinggi atau terlalu rendah, dalam jangka waktu tertentu dapat menurunkan kinerja. Pada tingkat stres yang tinggi, kinerja karyawan juga rendah dan akan berakibat pada adanya penurunan kinerja, tetapi jika tingkat stres yang berlebihan menyebabkan karyawan dalam kondisi tertekan, karena tidak mampu lagi mengatasi tugas yang terlalu berat. Oleh karena itu sebuah organisasi harus dapat mengelola bagaimana stres yang berdampak negatif terhadap kinerja dialihkan menjadi berdampak positif. Meskipun demikian tanggungjawab mengelola stres tidak hanya dibebankan kepada organisasi, tetapi juga dibebankan ke masing-masing individu karyawan (Rahardja dan Wijaya, 2007). Adapun implikasi manajerial dari hasil penelitian ini adalah pada tingkat stres yang rendah, kinerja karyawan rendah dan tidak memiliki tantangan sehingga muncul kebosanan karena understimulation. Seiring dengan kenaikan stres sampai pada suatu titik optimal, maka akan menghasilkan kinerja yang baik, karena kondisi ini disebut tingkat stres yang optimal, sehingga akan menciptakan ide-ide yang inovatif, antusiasme dan output yang konstruktif. Sedangkan pada tingkat stres yang sangat tinggi, berakibat pada kinerja karyawan yang juga rendah, dan bahkan berakibat pada penurunan kinerja, selain itu tingkat stres yang berlebihan akan menyebabkan karyawan dalam kondisi tertekan karena tidak mampu lagi mengatasi tugas yang terlalu berat (Wartono, 2017).

### **Pengaruh Locus of Control dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian menunjukkan  $F_{hitung} 6,941 > F_{tabel} 3,35$  dengan signifikansi  $0,004 < 0,05$ ; yang berarti variabel locus of control dan stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berarti hipotesis ketiga yang menyatakan terdapat pengaruh locus of control dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Erdawati, 2015); (Rahardjo dan Dewi, 2016). Hasil ini menunjukkan bahwa jika karyawan yang mengalami stres, cenderung akan mengalami perubahan perilaku, seperti perubahan produktivitas, kemangkiran bahkan perputaran karyawan. Maka untuk mengurangi stres, para manajer dapat melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan meningkatkan komunikasi dengan karyawan (Sunyoto dan Burhanudin, 2015). Adapun implikasi manajerial dari hasil penelitian ini adalah jika locus of control dilakukan dengan baik, maka akan membuat karyawan semangat bekerja tanpa adanya perasaan tertekan atau stres dalam bekerja sehingga kinerja yang dihasilkan cukup tinggi (Erdawati, 2015).

### **SIMPULAN**

Dari pengujian data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa (1) terdapat pengaruh locus of control terhadap kinerja karyawan; (2) terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan; (3) terdapat pengaruh locus of control dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Ada beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, diantaranya jumlah responden yang terlalu sedikit, adanya common bias yang terjadi saat responden menjawab seluruh item pernyataan yang terdapat dalam satu paket kuesioner, yang

mengakibatkan jawaban responden terhadap item pernyataan sebelumnya mungkin mempengaruhi jawaban di item-item pernyataan sebelumnya. Bagi peneliti selanjutnya disarankan bisa lebih menambahkan variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga penelitian yang akan datang lebih sempurna dari penelitian ini.

#### REFERENSI

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga Jakarta.
- Erdawati. (2015). Pengaruh Locus of Control dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasaman Barat. *e-Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 3 (1), 39-45.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, I. (2016). *Desain Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Untuk Akuntansi, Bisnis dan Ilmu Sosial Lainnya*. Semarang: Yoga Pratama.
- Gitosudarmo, I., & Sudita, I. (1997). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE..
- Heidjrachman, & Husnan, S. (1992). *Manajemen Personal*. Yogyakarta: BPFE.
- Hermawan, F., & Franciscus, D. (2014). Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan di PT X). *Jurnal Manajemen dan Bisnis* 5(1), 31-39.
- Jha, R. K., & Bano, B. (2012). Impact Of Locus Of Control On Job Stress : An Empirical Study. *International Journal of Decision Making in Supply Chain and Logistics* 3(1), 87-95.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Mangkunegara. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S., & Hubeis, A. V. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Nur, I. R., Hidayati, T., & Maria, S. (2016). Pengaruh Konflik Peran, Ambiguitas Peran dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 1-18.
- Puspitayanti, N. E. (2015). Pengaruh Locus of Control dan Kemampuan Mengoperasikan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Denpasar Tahun 2015. *Jurnal Pendidikan Ekonomi* 5(1), 1-10.
- Rahardja, C. T., & Wijaya, N. S. (2007). *Manajemen Stres : Bagaimana Menghidupi Stres Untuk Mencapai Keefektifan Organisasi*. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 18 (2), 135-148.
- Rahardjo, K. S., & Dewi, I. A. (2016). Pengaruh Stres Kerja Pada Kinerja Karyawan Dengan Locus of Control Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 10 (2), 117-127.
- Riandy. (2016). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Borneo Laboratorium Inspeksi dan Surveyor Service di Samarinda. *e journal Administrasi dan Bisnis* 4(4), 1056-1072.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

- Sanjiwani, D. P., & Wisadha, I. S. (2016). Pengaruh Locus of Control, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik. *e-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 920-947.
- Saputra, K. K. (2012). Pengaruh Locus of Control Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Internal Auditor Dengan Kultur Lokal Tri Hita Karana Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 3 (1), 86-100.
- Savira, H., Noermijati, & Djumahir. (2014). Pengaruh Stres Kerja dan Locus of Control Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Bagian Layanan PT Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk. Cabang Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 12 (1), 54-60.
- Sekaran, U. (2007). *Research Methods For Business*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Spector, P. E., Cooper, C. L., Sanchez, J. I., O'Driscoll, M., & Sparks, K. (2002). Locus of Control and Well Being At Work : How Generalizable Are Western Findings? *Academy of Management Journal* 45 (2), 453-466.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sunyoto, D., & Burhanudin. (2015). *Teori Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Cennter of Academic Publishing Service.
- Suprihanto, J., M.Harsiwi, T. A., & Hadi, P. (2003). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Wahyuni, E. S., T. T., & Ratnawati, V. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Locus of Control, Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis). *Jurnal Manajemen*, 1 XX (02), 189-206.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother and Baby). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang* 4(2), 41-55.
- Wuryaningsih, & Kuswati, R. (2013). Analisis Pengaruh Locus of Control Pada Kinerja Karyawan. *Proceeding Seminar Nasional dan Call For Paper Sancall Surakarta*. Universitas Muhammadiyah Surakarta, 276-281.
- Yuliana, R., & Raharjo, I. B. (2016). Pengaruh Penganggaran Partisipatif, Locus Of Control dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi* 5(10), 1-18.