

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Tinjauan Pustaka**

Beberapa terminologi yang berkaitan dengan variabel *locus of control*, stres kerja, dan kinerja karyawan akan dijelaskan dalam tinjauan pustaka ini.

##### **2.1.1 Pengertian *Locus of control***

*Locus of control* yaitu konsep sentral dalam studi interaksi dalam perusahaan. Julian Rotter mengembangkan *Locus of control* sebagai konsep pada aspek studi kepribadian. "Orientasi *Locus of control*, keyakinan bahwa hasil dari perbuatan kita tergantung pada apa yang dilakukan atau kejadian di luar kendali diri personal kita".

Konsep psikologis yang terkait dengan kepribadian adalah *locus of control*. Seseorang dapat menganggap "*locus*" seseorang sebagai internal atau eksternal (Rotter, 2016). Oleh karena itu, ketika menilai ciri-ciri kepribadian karyawan, peneliti dapat mengkategorikan partisipan ke dalam dua kelompok: mereka yang memiliki *locus of control* eksternal (yakni, percaya bahwa faktor lingkungan di luar kendali mereka memengaruhi peristiwa dan hasil dalam hidup mereka) dan mereka yang memiliki *locus of control* internal (yakni, percaya bahwa keputusan dan tindakan memengaruhi peristiwa dan hasil dalam hidupnya). Kormanik dan Rocco (2018) mengklarifikasi konsep *Locus of control* sebagai perbedaan dalam cara orang memandang imbalan dan hukuman. Berdasarkan keyakinan dan perilaku rutin mereka, Rotter (2016) mengkategorikan orang menjadi mereka yang memiliki *locus of control* internal dan eksternal dalam

konteks teori pembelajaran sosial. Individu yang dikategorikan memiliki *locus of control* internal secara konsisten memegang keyakinan bahwa interaksi sosial adalah kunci kesuksesan. Sebaliknya, mereka yang sesuai dengan deskripsi memiliki *locus of control* eksternal berpikir bahwa keberuntungan, lingkungan, dan faktor-faktor lain ikut berperan dalam mencapai kesuksesan.

Seseorang dengan *locus of control* yang tinggi berpikir bahwa ia dapat mengendalikan apa yang terjadi. Orang yang memiliki *locus of control* yang buruk berpikir secara berbeda. Sementara *locus of control* eksternal berkaitan dengan bagaimana orang melihat dunia di luar tempat kerja, *locus of control* internal menggambarkan bagaimana orang melihat berbagai hal di tempat kerja. Dimensi kepribadian ini membantu menjelaskan mengapa beberapa orang bertindak sangat berbeda dari pekerjaan daripada yang mereka lakukan/kerjakan di tempat kerja. Orang dengan *locus of control* internal yang tinggi biasanya memancarkan rasa percaya diri terhadap kemampuan mereka untuk melakukan pekerjaan mereka. *Locus of control* internal seseorang sangat memengaruhi keputusan yang akan mereka buat di tempat kerja.

Para peneliti telah mengungkapkan keunggulan antara *Locus of control* internal dan eksternal (Kreitner & Kinicki, 2016), yaitu:

1. Golongan internal menampilkan tingginya motivasi kerja;
2. Golongan internal memiliki harapan yang sangat besar jika mengarah pada prestasi
3. Golongan internal menunjukkan prestasi yang kian tinggi pada tugas-tugas yang membutuhkan proses pembelajaran atau memecahkan permasalahan,

- dimana prestasi merujuk pada penghargaan yang bermakna pada dirinya;
4. Terdapat keterkaitan yang lebih kuat antara kepuasan dengan prestasi bagi pribadi yang mempunyai control internal dari pada eksternal;
  5. Golongan internal mempunyai imbalan/gaji yang lebih tinggi dibandingkan dengan golongan eksternal serta peningkatan gaji yang lebih tinggi pula;
  6. Golongan eksternal cenderung mempunyai rasa khawatir yang lebih tinggi di banding dengan golongan internal.

Diatas sudah di paparkan beberapa pengertian, bisa di tarik kesimpulan bahwa *Locus of control* ialah rendah tingginya tingkatan kepercayaan individu atas sumber sebab terjadinya kejadian-kejadian pada kehidupan, baik itu keberhasilan, prestasi ataupun kegagalan asalnya dilihat dari faktor luar (eksternal) seperti pengaruh orang lain, kesempatan, keberuntungan, nasib atau kendali oleh diri sendiri faktor dalam (internal) contohnya usaha dari perilakunya sendiri.

#### **2.1.1.1 Jenis Locus of control**

Menurut beberapa ahli *Locus of control* terbagi menjadi dua, yaitu:

##### 1. *Locus of control Internal*

Orientasi individu *Locus of control* internal lebih percaya kejadian kehidupan yang mereka alami, kemampuan dari usahanya sendiri lah yang menentukan atau meyakini bahwa mereka sendiri lah bisa mengendalikan. Allen, (2016) juga mendukung afirmasi ini bahwa orang dengan *Locus of control* internal lebih cenderung aktif, berusaha/bekerja keras, berprestasi, penuh kekuatan, tidak bergantung serta efektif.

## 2. *Locus of control Eksternal*

Orientasi individu dimana peristiwa kejadian yang mereka alami sebagai akibat dari segala hal diluar dirinya, seperti halnya takdir, kesempatan, keberuntungan atau orang lain. Mereka meyakini yang mengatur kehidupan mereka berasal dari luar diri. Kecenderungan individu ini yakni menjadi malas, sebab (meyakini) segala usaha yang ia lakukan untuk mencapai hasilyang ia harapkan tidak terjamin akan berhasil. Penelitian menerangkan pegawai yang mempunyai *Locus of control* eksternal tidak begitu puas dengan pekerjaan mereka, merasa terasisihkan dari suasana kerja, dan minim terlibat dalam pekerjaan (Robbins & Coulter, Manajemen Edisi Ke Empat Belas, 2018).

### 2.1.1.2 Karakteristik *Locus of control*

Menurut Crider (2018), berikut perbedaan karakteristik *Locus of control* internal dengan eksternal:

#### 1. *Locus of control internal*

Orang dengan *Locus of control* internal memiliki karakteristik sebagai berikut:

- a) Pekerja keras;
- b) Inisiatifnya tinggi;
- c) Senantiasa berusaha agar dapat memecahkan permasalahan;
- d) Senantiasa berfikir selektif mungkin;
- e) Senantiasa berpersepsi bahwa jika mau berhasil maka harus melakukan usaha.

## 2. *Locus of control eksternal*

Orang dengan *Locus of control* eksternal memiliki karakteristik sebagai berikut :

- a) Berinisiatif rendah;
- b) Gampang menyerah, karna meyakini faktor luar yang mengatur maka mereka kurang dalam berusaha;
- c) Minim/kurang dalam menelusuri informasi;
- d) Punya pengharapan bahwa terdapat sedikit korelasi diantara usaha dengan kesuksesan;
- e) Mudah terpengaruh dan bergantung dengan petunjuk orang lain.

### 2.1.1.3 Indikator *Locus of control*

Menurut Aji (dalam Dwijayanti, 2018:173) indikator pengukuran dari variabel *Locus of control* adalah:

1. Kemauan kerja keras. Kemauan kerja keras didapat melalui keyakinan seseorang bahwa setelah lulus sekolah akan memiliki kesiapan kerja yang baik apabila diiringi kemauan kerja keras yang baik pula.
2. Selalu membuat rencana dalam setiap aktivitas. Sebelum melakukan sesuatu seseorang yang memiliki kendali diri internal akan merencanakannya dengan semaksimal mungkin agar mendapat hasil yang maksimal pula. Hal ini dapat terlihat ketika peserta didik telah siap secara mental terjun kelapangan untuk mencari pekerjaan.
3. Bertanggung jawab. Seseorang akan menerima segala konsekuensi yang terjadi dalam dirinya sehingga apapun yang terjadi harus seorang individu

harus menerimanya dengan lapang dada sebagai wujud dari rasa tanggung jawabnya.

4. Mandiri. Sesuatu yang di capai selama ini bukan keberuntungan, melainkan hasil dari usahanya serta yakin akan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki. Hal ini dapat diperoleh setelah mendapat pendidikan sesuai keahliannya sehingga individu telah siap untuk mencari pekerjaan dan mampu bersaing.

### **2.1.2 Pengertian Stres Kerja**

Ketidakseimbangan antara sumber daya dan harapan seseorang menyebabkan stres, semakin besar kesenjangan, semakin besar stres yang dialami seseorang dan semakin besar risiko terhadap kesejahteraan fisik dan emosional mereka. Lazarus dan Folkman (1984) mendefinisikan stres sebagai sebuah proses yang melibatkan *stressor* dan *strain*. *Stressors* diartikan sebagai sumber stres dan *strain* adalah kondisi ketegangan yang membutuhkan sebuah tindakan yang membantu individu untuk terlepas dari kondisi stres. Lebih lanjut Atwater (1983) mendefinisikan stres sebagai sebuah tuntutan dari lingkungan yang membutuhkan respon adaptif dari individu. Menurut Coulter (2010), stres adalah respon negatif yang dialami seseorang ketika mereka menghadapi tekanan yang berlebihan dari suatu peluang, hambatan, atau tuntutan. Stres memiliki dua komponen, yakni fisik dan psikologis. Komponen fisik melibatkan fisik dan tubuh, kemudian komponen psikologi melibatkan bagaimana individu memaknai kenyataan dan keadaan yang ada didalam kehidupannya (Lovallo, 1998).

Stres di tempat kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang

menyebabkan ketidakseimbangan fisik dan psikologis yang berdampak pada suasana hati, kondisi pikiran, dan kesehatan fisik karyawan (Zaenal, 2014). Pengalaman stres yang berhubungan dengan pekerjaan dikenal sebagai "*Job Stress*" (Kin, 2010: 277). Stres adalah respon fisiologis dan psikologis tubuh terhadap situasi atau tekanan yang dianggap sebagai ancaman, tantangan, atau beban (Hidayati, 2021).

Menurut Mangkunegara (2013), stres kerja merupakan tekanan yang dirasakan karyawan dalam mengelola pekerjaannya (hlm. 155). Pandangan ini diperkuat oleh (Luthans, 2006: 441) yang menggolongkan stres kerja sebagai suatu kondisi yang diakibatkan oleh keterikatan manusia dengan pekerjaannya dan ditandai oleh perubahan-perubahan manusia yang memaksa individu untuk mengubah perilakunya yang biasa. Stres kerja dapat diartikan sebagai respon fisiologis dan psikologis karyawan terhadap harapan atau keinginan dari organisasi (Gusti, 2018). Stres kerja merupakan faktor yang dapat mengganggu orang dan memberikan tekanan pada produktivitas dan lingkungan kerja.

Stres di tempat kerja merupakan kejadian yang umum. Stres biasanya terwujud sebagai ketidakpuasan kerja, tetapi juga dapat terwujud sebagai kondisi emosional yang intens termasuk kemarahan, kekesalan, permusuhan, dan ketidaksabaran. Selain itu, reaksi yang lebih pasif seperti kejenuhan, kelelahan, keletihan, ketidakberdayaan, keputusasaan, kehilangan gairah, dan emosi tertekan sering dialami (Kaswan, 2015: 247). Gibson (2011) mendefinisikan stres sebagai respons penyesuaian yang muncul dari tindakan, kondisi, atau peristiwa lingkungan apa pun yang memberikan tuntutan berlebihan pada kesehatan psikologis atau fisik

seseorang. Respons ini dimediasi oleh perbedaan individu atau proses psikologis.

Menurut perspektif yang disajikan di atas, stres kerja adalah situasi yang muncul ketika karyawan menghadapi peluang dan kesulitan yang dapat menyebabkan ketegangan dan perubahan perilaku. Selain mengubah emosi, stres kerja dapat memengaruhi proses mental, ketidakseimbangan fisik dan psikologis, serta kinerja karyawan.

### **2.1.2.1 Jenis-jenis Stres**

Meskipun stres sering kali dianggap negatif, stres dapat bermanfaat jika menghadirkan peluang atau menghasilkan hasil yang memungkinkan. Misalnya, banyak profesional melihat tuntutan beban kerja yang besar dan memenuhi tenggat waktu sebagai kesulitan konstruktif yang meningkatkan mutu pekerjaan mereka.

Berney dan Selye (2012:107) menjelaskan ada empat jenis stres:

#### **1. *Eustres (good stres)***

Stres bermanfaat bagi orang yang mengalaminya karena menimbulkan antusiasme dan rangsangan. Pekerjaan berkualitas tinggi, keterbatasan waktu, dan hambatan akibat meningkatnya tanggung jawab adalah beberapa contohnya.

#### **2. *Distress***

Stres mempunyai dampak negatif bagi orang yang mengalaminya, seperti: tuntutan yang tidak menguntungkan atau tidak masuk akal yang menguras vitalitas seseorang dan meningkatkan kerentanannya terhadap penyakit.



### 3. *Hyperstress*

Stres memiliki dampak yang mendalam pada individu yang mengalaminya. Meskipun stres dapat memiliki dampak baik dan buruk, stres tetap membatasi kemampuan individu untuk beradaptasi. Ketegangan setelah serangan teroris adalah salah satu contohnya.

### 4. *Hypostress*

Stres merupakan akibat dari kurangnya stimulasi. Misalnya, stres yang disebabkan oleh pekerjaan yang monoton atau kebosanan.

Menurut (Sukoco, 2014) jenis stres tersebut dapat dibagi menjadi dua macam, yaitu *distress* dan *eustress*. *Distress* merupakan jenis stres negatif yang sifatnya mengganggu individu yang mengalaminya, sedangkan *eustress* adalah jenis stres yang sifatnya positif atau membangun.

#### **2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja**

Stresor psikososial merupakan sebagian besar stres dalam kehidupan. Orang yang berbeda mungkin memandang stresor yang sama dengan cara yang berbeda sebagai pengalaman yang baik dan tidak berbahaya, atau sebagai sesuatu yang negatif. Apakah stresor tersebut menguntungkan atau negatif akan diputuskan oleh pekerja. Jawaban yang muncul sangat dipengaruhi oleh penilaian kognitif (Waluyo, 2009: 160).

Munandar (2014: 381) mengungkapkan bahwa faktor pembuat stres dalam lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan, diantaranya:
  - a) Tuntutan fisik (bising, paparan, getaran, *hygiene*);

b) Tuntutan tugas (sift kerja, beban kerja berlebih atau sedikit) atau *workload*.

2. Peran individu dalam organisasi, meliputi:

a) Konflik peran:

- 1) Pertentangan antara tugas-tugas yang di lakukan dengan tanggung jawab yang dimiliki;
- 2) Tugas-tugas yang harus dilakukan yang menurut pandangannya bukan merupakan bagian dari pekerjaannya;
- 3) Tuntutan-tuntutan yang bertentangan dari atasan, rekan, bawahan, atau orang lain yang dinilai penting bagi seseorang;
- 4) Pertentangan dengan nilai-nilai keyakinan pribadinya sewaktu melaksanakan tugasnya.

b) Ketidakjelasan peran, meliputi:

- 1) Ketidakjelasan dari sasaran-sasaran
- 2) Kesamaran tentang tanggung jawab
- 3) Ketidakjelasan tentang prosedur kerja
- 4) Kesamaran tentang apa yang diharapkan
- 5) Ketidakpastian tentang unjuk-kerja pekerjaan

c) Pengembangan karier, meliputi faktor:

- 1) Peluang untuk menggunakan jabatan sepenuhnya
- 2) Peluang untuk menggunakan ketrampilan yang baru
- 3) Penyuluhan karir untuk memudahkan keputusan menyangkut karir.

Adapun hal-hal yang termasuk di dalamnya adalah *job insecurity*, *over* dan *under promotion*.

King (2010: 277) menyatakan empat karakteristik keadaan pekerjaan yang berhubungan dengan masalah kesehatan:

- a. Adanya tuntutan kerja yang tinggi seperti memiliki beban kerja yang berat dan tekanan waktu
- b. Kesempatan yang tidak cukup untuk berpartisipasi dalam mengambil keputusan
- c. Tingkat kontrol penyelia yang terlalu tinggi
- d. Kurangnya kejelasan mengenai kriteria kinerja kompeten.

Wijayaningsih (2014: 99) menyatakan faktor-faktor yang memengaruhi stres yaitu:

- a. Faktor Penilaian Kognitif

Stres adalah pengalaman subjektif individu didasarkan atas persepsi terhadap situasi, baik dari dalam maupun dari luar. Setiap individu berbeda dalam mereaksi suatu stresor. Ada yang menganggap ringan, sedang, atau berat ada yang merasa tidak berdaya.

- b. Faktor Pengalaman

Ini adalah proses menyadari bahwa jika seseorang menghadapi masalah secara berkala dan tahu cara menanganinya, akan mudah untuk menyelesaikannya ketika masalah itu muncul lagi.

- c. Faktor Tuntutan

Besarnya ekspektasi akan berdampak pada seberapa baik orang mengelola stresnya.

- d. Faktor Pengaruh Interpersonal

Pengalaman dan latar belakang merupakan faktor subjektif yang memengaruhi bagaimana orang bereaksi terhadap stres. Pengelolaan stres dapat dibantu dengan pengetahuan dan pemahaman yang lebih baik tentang suatu masalah.

### **2.1.2.3 Dampak Stres Kerja**

Seperti diketahui bahwa stres kerja muncul akibat adanya ekspektasi dari pihak luar dan respon setiap individu dalam menghadapinya bisa saja berbeda-beda. Salah satu gejala signifikan yang mulai terlihat sejak munculnya tuntutan efisiensi kerja di organisasi perusahaan adalah masalah stres kerja (Marliani, 2015). Stres kerja dapat memberikan dampak negatif terhadap kesehatan fisik dan mental seseorang serta dinamika perilakunya, tergantung bagaimana cara seseorang menangani atau bereaksi terhadap situasi yang menimbulkan stres tersebut. Dampak dari stres kerja ini pun berbeda-beda. Dampak positifnya dapat berupa dorongan untuk menjalani hidup yang lebih baik, dorongan untuk bekerja keras, dorongan untuk berkreasi, dan motivasi. Namun, banyak pula dampak negatif yang dapat membahayakan dan merusak (Triatna, 2015). Dengan demikian, stres dapat berdampak atau mengakibatkan unsur-unsur perilaku, fisik, psikologis, dan lingkungan (Triatna, 2015).

1. Aspek psikologi (kemarahan, kejengkelan, ketegangan, kekhawatiran, agresi, kegelisahan, ketakutan, kebosanan, ketidakpedulian, melankolis, kurangnya semangat, kehilangan kepercayaan diri).
2. Aspek fisik (masalah pencernaan, gangguan neurologis, kesulitan bernapas, detak jantung tinggi, tekanan darah tinggi, dan kesulitan bernapas).
3. Aspek psikologis (ketidakmampuan membuat keputusan, pelupa, sensitif,

pasif, dan kurang bertanggung jawab).

4. Aspek lingkungan (masyarakat yang tidak tenang, situasi rumah yang kurang tenteram, tempat kerja yang kurang produktif).

Tingkat stres yang tinggi telah dikaitkan dengan sejumlah kondisi, termasuk kanker, penyakit jantung, stroke, masalah pernapasan, pengeroposan tulang, masalah perut, insomnia, masalah psikologis (seperti depresi dan pikiran untuk bunuh diri), masalah kulit, penyakit kronis, dan nyeri (Kaswan, 2017).

Sudut pandang tambahan yang mengutip (Triatna, 2015) Secara umum, stres memiliki sejumlah efek yang terbagi dalam banyak kategori, seperti:

1. Dampak subjektifnya meliputi rendahnya harga diri, kegelisahan, kecemasan, permusuhan, ketidakpedulian, kebosanan, kesedihan, kelelahan, kekesalan, dan hilangnya kesabaran.
2. Berikut ini adalah beberapa contoh konsekuensi perilaku: mabuk, ledakan emosi, makan atau minum berlebihan, bertindak berdasarkan dorongan hati yang kadang-kadang tidak masuk akal, dan tertawa karena cemas.
3. Efek kognitif meliputi mulut kering, keringat berlebih, rasa panas yang luar biasa, dan ketidakmampuan untuk membuat keputusan yang bijaksana.
4. sKonsekuensi bagi organisasi meliputi produktivitas rendah, keterasingan, ketidakhadiran, dan penurunan dedikasi dan pengabdian terhadap tempat kerja.

#### **2.1.2.4 Indikator Stress Kerja**

Terdapat 4 indikator stres kerja menurut (Afandi, 2018:179) adalah:

1. Tuntutan tugas; merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang

seperti kondisi kerja, tata kerja, letak fisik.

2. Tuntutan peran; berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi; merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
4. Struktur organisasi; gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.

### **2.1.3 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja, menurut Bangun (2012: 231), adalah hasil kerja yang diselesaikan oleh seseorang sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Standar pekerjaan adalah standar yang diharapkan organisasi dari karyawannya untuk dapat melaksanakan pekerjaan tertentu dengan benar. Pekerjaan memiliki persyaratan yang harus dipenuhi untuk mencapai tujuan. Kinerja menurut Wirawan (2009) merupakan hasil dari fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau profesi pada suatu titik waktu tertentu. Kinerja menurut (Rivai, 2011: 548) merupakan perilaku nyata yang ditunjukkan oleh setiap individu sebagai hasil dari prestasi kerjanya sesuai dengan kedudukannya dalam organisasi. Kinerja merupakan hasil usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang dilaksanakan dengan keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Mangkunegara, 2017: 10).

Mangkunegara berpendapat bahwa kata “kinerja” berasal dari

kata “prestasi kerja”. Kinerja adalah mutu dan kuantitas hasil kerja (*output*) yang dicapai oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu (biasanya satu jam) dalam melaksanakan kegiatan sesuai dengan kewajibannya (Mangkunegara, 2017: 9). Kinerja menurut Hasibuan adalah hasil kemampuan seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab yang dilimpahkan kepadanya dengan tekun, berpengalaman, kompeten, dan bersungguh-sungguh. Derajat pencapaian atau hasil kerja adalah sasaran yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja agar dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya dalam waktu yang telah ditentukan dengan cara membandingkan antara hasil kerja nyata setiap pekerja dengan standar kuantitas dan kualitasnya (Hasibuan, 2019: 94).

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kontribusi total individu terhadap organisasi, dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti jumlah output, kualitas, durasi, kehadiran, dan sikap terhadap pekerjaan (Robbins, 2010). Thoyib (2005:10) mengusulkan bahwa output manusia, yang dapat diukur dengan metrik seperti kepuasan, kewarganegaraan, turnover, produktivitas, dan absensi, adalah kata lain untuk kinerja. Kinerja organisasi mengacu pada keseluruhan pekerjaan yang diselesaikan oleh suatu organisasi, sedangkan kinerja karyawan adalah hasil dari upaya masing-masing individu di dalam organisasi (Rahadi, 2010: 3).

Berdasarkan pemahaman di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja mengacu pada pencapaian hasil kerja atau target yang harus dipenuhi oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab dan perannya masing-masing.

### **2.1.3.1 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

(Kaswan, 2012: 189) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

1. Faktor kemampuan menunjukkan bakat dan keterampilan karyawan, yang meliputi kecerdasan, keterampilan interpersonal, dan keahlian kerja.
2. Faktor motivasi bergantung pada pengaruh berbagai keadaan eksternal, termasuk penghargaan dan hukuman, tetapi pada akhirnya, karyawanlah yang bertanggung jawab untuk menentukan seberapa besar energi mereka sendiri yang mereka curahkan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka.
3. Faktor situasi/sistem mencakup serangkaian fitur organisasi yang dapat memengaruhi kinerja baik secara positif maupun negatif.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017:16) ada dua faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu adalah:

#### 1. Faktor Individu

Seseorang yang memiliki integritas yang baik antara fungsi psikologis (spiritual) dan tubuh (fisik) dianggap normal secara psikologis. Orang tersebut menunjukkan integritas yang kuat baik dalam fungsi fisik maupun psikologisnya, serta konsentrasi diri yang baik. Kunci untuk mengelola dan menggunakan sumber daya manusia secara efektif dalam melaksanakan tugas atau kegiatan sehari-hari untuk mencapai tujuan organisasi adalah memiliki fokus yang kuat.

#### 2. Faktor Lingkungan

Kemampuan seseorang dalam bekerja sangat dibantu oleh unsur-unsur lingkungan kerja organisasi. Faktor-faktor yang membentuk lingkungan



organisasi adalah sebagai berikut: uraian tugas yang jelas, wewenang yang sesuai, sasaran yang menantang, komunikasi kerja yang efisien, hubungan kerja yang harmonis, lingkungan kerja yang saling menghargai dan dinamis, peluang karier, dan ruang kerja yang cukup memadai.

### **2.1.3.2 Pengukuran Kinerja Karyawan**

(Bangun, 2012) menyatakan bahwa kriteria berikut harus digunakan untuk mengukur kinerja karyawan:

1. Jumlah Pekerjaan: Dimens ini menampilkan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan seseorang atau kelompok sesuai dengan serangkaian persyaratan pekerjaan.
2. Kualitas Kerja: Agar seorang karyawan dapat melakukan pekerjaan yang memenuhi standar yang disyaratkan oleh pekerjaan tertentu, mereka semua harus memenuhi serangkaian persyaratan.
3. Ketepatan waktu: Setiap pekerjaan itu unik, dan pekerjaan tertentu perlu diselesaikan tepat waktu karena bergantung pada penyelesaian tugas lain.
4. Kehadiran: Beberapa pekerjaan mengharuskan pekerja hadir agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam waktu yang ditentukan.
5. Kemampuan Bekerja Sama: Tidak ada karyawan yang dapat mengerjakan semua pekerjaan sendirian. Kerja sama karyawan diperlukan karena beberapa bentuk pekerjaan mungkin memerlukan partisipasi dua pekerja atau lebih.

### **2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut (Siahaan, 2017) terdapat 4 indikator yang digunakan untuk

mengukur kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas, menyangkut tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati tujuan yang diharapkan;
2. Kuantitas, menyangkut jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah Rupiah, jumlah unit, jumlah siklus, kegiatan yang terselesaikan;
3. Waktu, sejauh mana suatu kegiatan yang terselesaikan sesuai waktu yang telah ditetapkan;
4. Hubungan antar karyawan, menyangkut sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik dan bekerjasama diantara karyawan.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1.**

### Penelitian Terdahulu

<b>NO</b>	<b>Peneliti (Tahun)</b>	<b>Judul</b>	<b>Persamaan</b>	<b>Perbedaan</b>	<b>Hasil</b>
<b>(1)</b>	<b>(2)</b>	<b>(3)</b>	<b>(4)</b>	<b>(5)</b>	<b>(6)</b>
1	Anah (2019)	Pengaruh <i>Locus of control</i> dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Dosen Akademi Kebidanan	Adanya kesamaan variabel yaitu <i>locus of control</i> , stres kerja, dan kinerja	Terdapat perbedaan pada penelitian ini yaitu objek dan tempat penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Locus of control</i> berpengaruh positif terhadap kinerja dosen Akademi Kebidanan dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja dosen Akademi Kebidanan

2	Nazella (2023)	Analisis Pengaruh <i>Locus of control</i> dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Kesejahteraan Rakyat Setdakar Tulang Bawang	Adanya kesamaan variabel yaitu <i>Locus of control</i> , stres kerja, dan kinerja	Terdapat perbedaan pada penelitian ini yaitu objek dan tempat penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Locus of control</i> dan stres kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai bagian Kesejahteraan Rakyat Setdakar Tulang Bawang
3	Aryani (2023)	Pengaruh <i>Locus of control</i> dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai : Studi pada Perum Damri Kantor Cabang Kota Bandung	Adanya kesamaan variabel yaitu <i>Locus of control</i> , stres kerja, dan kinerja	Terdapat perbedaan pada penelitian ini yaitu objek dan tempat penelitian	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa <i>Locus of control</i> dan stres kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Perum Damri Kantor Cabang Kota Bandung
4	Alfatihah (2020)	Pengaruh <i>Locus of control</i> dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Adhi Mitra Dinamika Kota Bandung	Adanya kesamaan variabel yaitu <i>Locus of control</i> , stres kerja, dan kinerja	Terdapat perbedaan pada penelitian ini yaitu objek dan tempat penelitian	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa <i>Locus of control</i> dan stres kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Adhi Mitra Dinamika Kota Bandung
5	Alfrima (2018)	Pengaruh <i>Locus of control</i> dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SOSMA KARYA	Adanya kesamaan variabel yaitu <i>Locus of control</i> , stres kerja, dan kinerja	Terdapat perbedaan pada penelitian ini yaitu objek dan tempat penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Locus of control</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. SOSMA KARYA
6	Lestiawati (2021)	Pengaruh <i>Locus of Control</i> dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cipta Krisna Engineering	Adanya kesamaan variabel yaitu <i>Locus of control</i> , stres kerja, dan kinerja	Terdapat perbedaan pada penelitian ini yaitu objek dan tempat penelitian	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa <i>Locus of control</i> dan stres kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja Karyawan CV. Cipta Krisna Engineering
7	Marsanda	Pengaruh <i>Locus</i>	Adanya	Terdapat	Hasil penelitian

	(2022)	<i>of Control</i> dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening (Studi Kasus PT. PLN ULP DOLOPO MADIUN)	kesamaan variabel yaitu <i>locus of control</i> , stres kerja, dan kinerja	perbedaan dari variabel kepuasan kerja dan objek serta tempat penelitian	menunjukkan bahwa <i>Locus of control</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. PLN ULP DOLOPO MADIUN
8	Okta (2022)	Pengaruh <i>Locus of Control</i> dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. LBUM MITSUBISHI MOTORS KOTABUMI LAMPUNG UTARA	Adanya kesamaan variabel yaitu <i>locus of control</i> , stres kerja, dan kinerja	Terdapat perbedaan pada penelitian ini yaitu objek dan tempat penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT. LBUM MITSUBISHI MOTORS KOTABUMI LAMPUNG UTARA
9	Elana (2022)	Pengaruh <i>Locus of Control</i> , Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPJS KESEHATAN Cabang PADANG	Adanya kesamaan variabel yaitu <i>locus of control</i> , stres kerja, dan kinerja	Terdapat perbedaan dari variabel Konflik Kerja dan objek serta tempat penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Locus of control</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BPJS KESEHATAN Cabang Padang
10	Aulia (2020)	Pengaruh <i>Locus of Control</i> , Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. KEJORA JAYA RAYA Kota Pekalongan	Adanya kesamaan variabel yaitu <i>locus of control</i> , stres kerja, dan kinerja	Terdapat perbedaan dari variabel Konflik Kerja dan objek serta tempat penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT. KEJORA JAYA RAYA Kota Pekalongan

11	Siregar (2023)	Pengaruh <i>Locus of control</i> , <i>Self-Efficacy</i> dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan	Adanya kesamaan variabel yaitu <i>Locus of control</i> , stres kerja, dan kinerja	Terdapat perbedaan dari variabel <i>Self-Efficacy</i> dan objek serta tempat penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan
12	Ameilia (2020)	Pengaruh <i>Locus of Control</i> , Stres Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR SYARIAH AL-MABRUR PONOROGO	Adanya kesamaan variabel yaitu <i>locus of control</i> , stres kerja, dan kinerja	Terdapat perbedaan dari variabel Budaya Organisasi dan objek serta tempat penelitian	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa <i>Locus of control</i> dan stres kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. BPR SYARIAH AL-MABRUR PONOROGO
13	Oasis (2020)	Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> , <i>Locus of Control</i> dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan BRI Bukittinggi dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening	Adanya kesamaan variabel yaitu <i>locus of control</i> , stres kerja, dan kinerja	Terdapat perbedaan dari variabel <i>Self-Efficacy</i> dan Kepuasan Kerja serta objek dan tempat penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Locus of control</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BRI Bukittinggi
14	Ananda (2020)	Pengaruh <i>Locus of Control</i> , Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatra Barat	Adanya kesamaan variabel yaitu <i>locus of control</i> , stres kerja, dan kinerja	Terdapat perbedaan dari variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja serta objek dan tempat penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Locus of control</i> berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatra Barat

15	Susanto (2021)	Pengaruh Stres Kerja dan <i>Locus of control</i> terhadap Kinerja Karyawan CV Niaga Mas Mitra Sentosa Cirebon	Adanya kesamaan variabel yaitu <i>Locus of control</i> , stres kerja, dan kinerja	Terdapat perbedaan pada penelitian ini yaitu objek dan tempat penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Locus of control</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV Niaga Mas Mitra Sentosa Cirebon
16	Lathifah (2021)	Pengaruh Iklim Organisasi, Stres kerja dan <i>Locus of control</i> terhadap Kinerja Karyawan di masa Pandemi COVID 19 (Studi Kasus Bank Syariah Indonesia Cabang Takengon, Aceh Tengah)	Adanya kesamaan variabel yaitu <i>Locus of control</i> , stres kerja, dan kinerja	Terdapat perbedaan dari variabel Iklim Organisasi serta objek dan tempat penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di masa Pandemi COVID 19 pada Bank Syariah Indonesia Cabang Takengon, Aceh Tengah
17	Pramesti (2020)	Pengaruh <i>Locus of control</i> dan Stres Kerja terhadap Kinerja dengan Etika Kerja Islam sebagai variabel moderating (Studi Empiris pada BPR di Kabupaten Magelang)	Adanya kesamaan variabel yaitu <i>Locus of control</i> , stres kerja, dan kinerja	Terdapat perbedaan dari variabel Etika Islami serta objek dan tempat penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Locus of control</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BPR di Kabupaten Magelang
18	Tusiana (2022)	Pengaruh <i>Locus of control</i> dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Mediasi (Studi Empiris pada Karyawan	Adanya kesamaan variabel yaitu <i>Locus of control</i> , stres kerja, dan kinerja	Terdapat perbedaan dari variabel Kepuasan Kerja serta objek dan tempat penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Locus of control</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pabrik PT. Tambi

		Pabrik PT. Tambi)			
19	Apriati (2019)	Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adi Sarana Armada TBK	Adanya kesamaan variabel yaitu stres kerja, dan kinerja	Terdapat perbedaan dari variabel Lingkungan Kerja serta objek dan tempat penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT. Adi Sarana Armada TBK
20	Afiqah (2022)	Pengaruh Kepemimpinan, <i>Locus of control</i> terhadap Kinerja Pengelola keuangan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo	Adanya kesamaan variabel yaitu <i>Locus of control</i> , dan kinerja	Terdapat perbedaan dari variabel Kepemimpinan serta objek dan tempat penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Locus of control</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Dinas Lingkungan hidup Kota Palopo

---

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Salah satu variabel kepribadian/personality adalah *locus of control*, yang merujuk pada persepsi individu terhadap kapasitasnya untuk mengawasi lintasan hidupnya sendiri. (Bello, 2018) mencantumkan faktor-faktor berikut sebagai *locus of control*: kinerja organisasi; kepuasan kerja; stres di tempat kerja; intensitas keinginan untuk berhenti; kepemimpinan; kewirausahaan; dan keterlibatan kerja. *Locus of control* Menurut Lee & Lee (2019), orientasi merupakan keyakinan bahwa hasil dari tindakan dan usaha kita ditentukan oleh pilihan kita sendiri atau oleh keadaan yang berada di luar kendali kita. Sikap kerja dan citra diri seseorang terkait dengan *locus of control* mereka. Tidak dapat dipungkiri bahwa kinerja dan sikap kerja seseorang saling berkaitan. Kemampuan seseorang dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya dengan keahlian, pengalaman, kesungguhan, dan ketekunan menentukan seberapa baik mereka berfungsi sebagai karyawan

(Mangkunegara, 2017: 10).

Menurut Aji (dalam Dwijayanti, 2018:173) indikator pengukuran dari variabel *Locus of control* adalah: Kemauan kerja keras, Selalu membuat rencana dalam setiap aktivitas, Bertanggung jawab, dan Mandiri. Dengan itu mengindikasikan adanya pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan, hal ini juga dibuktikan pada penelitian Afiqah (2022) yang menemukan adanya pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan.

Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Zaenal, 2014). Stress merupakan respon fisiologis dan psikologis tubuh terhadap situasi atau tekanan yang dianggap sebagai ancaman, tantangan, atau beban. Ini merupakan mekanisme alami yang membantu kita mengatasi situasi yang memerlukan perhatian khusus. Stress yang berlebihan dapat berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental, sehingga akan menimbulkan ketidakpuasan terhadap pekerjaan dan kinerja karyawan akan menurun. Menurunnya kinerja karyawan karena merasa terjebak dalam pekerjaan yang mereka benci atau merasabahaya beban kerja mereka tidak sebanding dengan penghargaan atau kompensasi yang mereka terima. Sementara itu terdapat 4 indikator stres kerja (Afandi, 2018:179) yaitu: Tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, dan struktur organisasi. Dengan itu mengindikasikan adanya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini juga dibuktikan pada penelitian Apriati (2019) yang menemukan adanya pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan.



Salah satu hal yang dapat membebani produktivitas dan lingkungan tempat kerja hingga berdampak pada kinerja pekerja adalah stres akibat pekerjaan. Kemampuan seseorang dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya dengan keahlian, pengalaman, kesungguhan, dan ketekunan menentukan seberapa baik ia berfungsi sebagai karyawan (Mangkunegara, 2017: 10). Derajat pencapaian atau hasil kerja merupakan tujuan yang harus dicapai oleh seorang pekerja agar dapat menyelesaikan tugasnya dalam jangka waktu tertentu dengan cara menilai perbandingan antara hasil kerja aktual setiap pekerja dengan standar kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dilakukan. Sementara itu terdapat 4 indikator kinerja pegawai (Siahaan, 2017) sebagai berikut: Kualitas, Kuantitas, Waktu, Hubungan antar karyawan.

Dalam hal ini *locus of control* merupakan bagian dari prediktor penentu stress kerja yang merupakan pemicu timbulnya penurunan kinerja karyawan. Penyebab terjadinya penurunan kinerja karyawan yaitu karena stress kerja yang dialami oleh karyawan sehingga karyawan tidak bekerja secara maksimal dan perusahaan mengalami kerugian dari segi waktu. Hal ini selaras dengan hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa *locus of control* dan stress kerja dapat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan (Susanto, 2021).

## **2.4 Hipotesis**

Berdasarkan uraian dari kerangka pemikiran diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini, yaitu :

H1 : *Locus of Control* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H2 : Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan