

Pengaruh *Locus Of Control* Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada PT. Tambi Kabupaten Wonosobo

Tusiana Diyan Pratiwi¹, Luk Luk Atul Hidayati^{2*}, Muhdiyanto³

Manajemen / Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Magelang, Indonesia

*email: lukluk.ah.feb@ummgl.ac.id

DOI: [10.31603/bmar.v2i2.6912](https://doi.org/10.31603/bmar.v2i2.6912)

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan, menguji dan menganalisis pengaruh locus of control, stress kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan pabrik PT.Tambi Kabupaten Wonosobo. Metode penelitian adalah kuantitatif, dengan menyebarkan kuesioner sebagai sumber data, dan teknik pengambilan sampelnya dengan purposive sampling. Jumlah sampel diteliti 100 karyawan dengan kriteria memiliki masa kerja satu tahun atau lebih, dan berusia minimal 18 tahun. Instrumen analisis yang digunakan adalah regresi berganda dengan bantuan SPSS 20.0. Hasilnya menunjukkan locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan, stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja memediasi locus of control terhadap kinerja, dan kepuasan kerja memediasi stress kerja terhadap kinerja.

Kata Kunci: *Locus of Control ; Stress Kerja ; Kepuasan Kerja ; Kinerja Karyawan*

Abstract:

This study aims to examine and analyze the effect of locus of control, work stress on employee performance with job satisfaction as a mediating variable at PT. Tambi factory



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

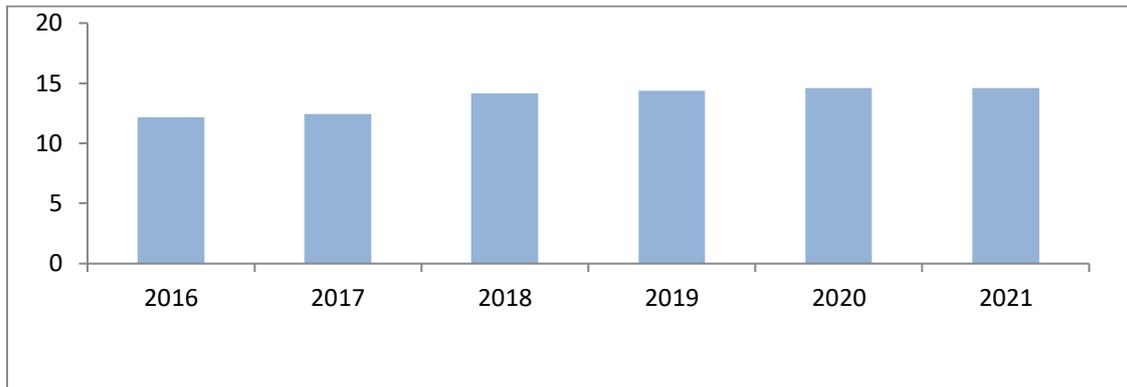
employees, Wonosobo Regency. The research method is quantitative, by distributing questionnaires as a data source, and the sampling technique is purposive sampling. The number of samples studied was 100 employees with the criteria of having a working period of one year or more, and being at least 18 years old. The analytical instrument used is multiple regression with the help of SPSS 20.0. The results show that locus of control has a positive and significant effect on performance, job stress has a negative and significant effect on performance, and has a positive and significant effect on job satisfaction, job stress has a negative and significant effect on job satisfaction, job satisfaction mediates locus of control on performance, and job satisfaction mediates work stress on performance.

Keywords: *Locus of Control; Work stress ; Job satisfaction ; Employee performance*

1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia adalah upaya individu maupun kelompok yang mampu dan mau mengerahkan usaha untuk mencapai sebuah tujuan organisasi, Sumber daya manusia dianggap salah satu elemen krusial bagi sebuah organisasi. Agar tetap bertahan di era globalisasi dan menunjang keberlangsungan organisasi pencapaian dan kinerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dalam dunia kerja ditentukan oleh berbagai aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut penelitian.

Tahun 2020 tepatnya pada tanggal 2 Maret Indonesia mulai mengalami bencana wabah penyakit yaitu pandemi covid 19 dimana wabah penyakit tersebut merupakan wabah dengan skala internasional yang dampaknya tentu pada sumber daya manusia di berbagai sektor. Pada era pandemi ini justru perusahaan sektor perkebunan di Jawa Tengah mengalami peningkatan produksi, salah satu diantaranya adalah sektor perkebunan teh karena mengingat masyarakat lebih menjaga daya tahan tubuhnya.



Sumber : Direktorat Jendral Perkebunan

Gambar 1. Produksi Teh tahun 2016 – 2021 Provinsi Jawa Tengah

Berdasarkan [Gambar 1](#) produksi teh tahun 2020 mengalami pertumbuhan dengan mencapai angka 14.596% dari 14.363% pada tahun 2019, dan pada tahun 2021 mengalami puncaknya dengan pencapaian angka 14.616% yang dimana pada tahun tersebut adalah era pandemi di Indonesia baik awal pandemi maupun masa transisi. PT.Tambi merupakan salah satu perusahaan teh yang ada di Wonosobo tentunya mengalami kendala dalam penyesuaian operasional di perusahaan yaitu menurunnya absensi karyawan di karenakan beberapa karyawan terpapar virus sehingga membuat karyawan harus karantina, selain itu ketakutan kemungkinan terpapar virus menjadi penyebab karyawan tidak masuk kerja dimana hal tersebut berpengaruh.

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau actual performance yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya ([Mangkunegara, 2011a](#)). Kinerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan, kinerja dapat diartikan hasil kerja seorang karyawan, sebuah proses manajemen dari suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur ([Sedarmayanti, 2011](#)). Dengan kata lain bahwa kinerja merupakan pencapaian output kerja dari

karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan

Studi yang telah dilakukan sebelumnya menggambarkan jika kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah kepuasan kerja, stress kerja dan *locus of control*, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja ([Isnanto et., 2020](#)) *locus of control* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ([Isnanto et al., 2020](#)), ([Padmanabhan, 2021](#)). Stress kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dan kinerja menurut [Sandiartha & Suwandana \(2020\)](#) stress kerja memiliki dampak secara positif terhadap kinerja karyawan ([Rahayu & Liana, 2020](#)). Hal tersebut berlawanan dengan hipotesis yang ada bahwa stress kerja, berpengaruh negatif terhadap kinerja ([Ardiana Novia, 2021](#)). Dengan adanya ketidak konsistenan maka penelitian ini mencoba untuk mengambil solusi memasukan variabel kepuasan sebagai variabel mediasi antara stress kerja, *locus of control* terhadap kinerja.

Beberapa faktor yang peneliti tulis diatas, salah satu faktor mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah *Locus of control* dalam sebuah perusahaan yaitu indikator yang tidak kalah penting terhadap kinerja karyawan, definisi dari *locus of control* sendiri merupakan tingkat sejauh mana seseorang mengharapkan bahwa penguatan atau hasil dari perilaku mereka tergantung dari pada penilaian mereka sendiri atau karakteristik mereka sendiri ([Rotter, 1966](#)), *locus of control* adalah parameter keyakinan setiap individu bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri ([Robbins dan Judge, 2015](#)). Dalam setiap peran individu *locus of control* memiliki fungsi kendali.

Faktor pendorong lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stress kerja, stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya

ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan ([Rivai et.al, 2013](#)). Hal hal yang menunjukkan bahwa karyawan sedang mengalami stress kerja diantaranya seperti emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, perasaan tidak rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan dara meningkat dan mengalami gangguan pencernaan. Selain stress kerja faktor seperti kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat krusial, kepuasan kerja adalah keterlibatan pekerjaan, tingkat dimana orang mengidentifikasi secara psikologis dengan pekerjaan mereka dan menanggapi tingkat kinerja yang di anggap penting bagi harga diri mereka untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan ([Robbin & Judge, 2015](#)).

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka peneliti akan melanjutkan penelitian selanjutnya dengan menjadikan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, variabel tersebut dipilih sebagai variabel mediasi karena sikap seseorang pada pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang didapat baik menyenangkan maupun tidak menyenangkan hal tersebut membuat tingkat stress dan keyakinan terhadap karyawan tersebut untuk mencapai tujuan seperti halnya diperkuat dengan penelitian oleh [Isnanto et al., \(2020\)](#) yang menunjukan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi *locus of control* dan stress kerja pada karyawan.

2. Metode

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pabrik PT.Perkebunan Tambi yang berjumlah 145 karyawan. Metode *sampling* yang digunakan adalah *purposive sampling*. Teknik ini adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu ([Sugiyono, 2015](#)), dengan menggunakan teknik tersebut didapat responden 100 karyawan dengan kriteria khusus meliputi: Karyawan yang

sudah bekerja selama satu tahun atau lebih, karena rata rata karyawan pada kurun satu tahun sudah adaptif terhadap kondisi perusahaan dan mampu beradaptasi terhadap lingkungan dan situasi kerjanya ([Siswanto, 2007](#)). Karyawan yang berusia minimal 18 tahun, karena pada usia tersebut karyawan di anggap sudah mengalami perubahan fisik dan psikologis sudah mulai mencapai kematangannya dimana stimulus ciri emosi yang sudah matang sudah tidak cepat terpengaruh oleh rangsangan stimulus baik dari dalam maupun luar. Menurut [Hurlock \(2014\)](#) bahwa masa dewasa awal yang terbentang sejak terjadinya kematangan di awali di usia 18 tahun.

Penelitian yang dilakukan menggunakan data primer dan sekunder. Menurut [Hasan \(2002\)](#) data primer ialah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya, data primer yang diperoleh dalam penelitian ini berupa hasil wawancara dan kuesioner yang disebarakan pada karyawan PT.Perkebunan Tambi. Data sekunder merupakan data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada. Sumber data sekunder adalah catatan atau dokumentasi perusahaan, publikasi pemerintah, analisis industry oleh, situs web, internet dan seterusnya ([Sekaran, 2011](#)). Dalam penelitian yang dilakukan data yang didapatkan dari dokumentasi PT. Perkebunan Tambi yang telah dipublikasikan.

Terdapat empat variabel yang ada di penelitian ini dan terbagi menjadi variabel terikat dan bebas. Variabel terikat (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (X) melalui variabel mediasi (Z), adapun indikator variabel terikat pada penelitian ini yaitu:

- a. *Locus of control* (X1)

Locus of control merupakan kondisi psikologis yang mengacu pada keyakinan individu bahwasanya cara dia berperilaku atas kendali mereka sendiri ataupun yang berasal dari diri mereka ([Narendra, 2018](#)).

b. Stress Kerja(X2)

Stress adalah kondisi internal dan eksternal yang menciptakan ketegangan dan berdampak ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, kondisi seorang karyawan. Stress kerja adalah kondisi internal dan eksternal yang membuat tekanan, dan gejala-gejala yang dialami oleh setiap karyawan sehingga dirinya merasa tertekan ([Ivanko, 2012](#)).

c. Kinerja Karyawan (Y)

Dikutip dan diterjemahkan oleh [Nawawi \(2001\)](#) dalam kamus besar bahasa Indonesia menyatakan bahwa kinerja merupakan Pencapaian sesuatu; Prestasi yang diperlihatkan, dan Kemampuan kerja.

d. Kepuasan Kerja (Z)

Kepuasan adalah bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaan, situasi kerja dan hubungan kerja. Kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidaknya tentang pekerjaan yang sesuai dengan penilaian dari masing-masing pekerja ([Badriyah, 2015](#)).

Adapun uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Uji validitas

digunakan untuk menguji kebasahan suatu alat ukur ([Ghozali, 2018](#))

Pengujian menggunakan *Pearson Correlation*, yang menerapkan prinsip pengkorelasian masing-masing skor item atau soal skor total yang diperoleh dari jawaban responden atas kuesioner.

Pengambilan keputusan dalam pengujian tersebut, dilakukan dengan melakukan perbandingan signifikansi (2-tailed) pada probabilitas 0.05

b. Uji Realibitas

Dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018). Pengambilan keputusan pengujian reliabilitas jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,70 ([Bernstein, 1994](#)).

c. Analisis Regresi dengan variabel mediasi

Analisis linear dengan variabel mediasi merupakan analisis regresi yang bertujuan menganalisis bentuk pengaruh variabel; Stress kerja (X1), *Locus of control* (X2) dan kepuasan kerja (Y1) sebagai variabel mediasi ([Sugiarto, 2017b](#)).

d. Uji R²

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen ([Kuncoro, 2011](#)). Nilai koefisien determinasi berada pada rentang angka nol (0) dan satu (1).

e. Uji F

Uji kelayakan model diukur dari nilai statistik F yang menunjukkan pengaruh semua variabel independen dalam model mempunyai pengaruh secara bersama sama terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan nilai signifikansi, Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikan $< \alpha$ (0,05), maka hipotesis alternative (H_a) diterima, yang artinya variabel independen secara bersama sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

f. Uji t

Tingkat signifikansi yang diterapkan adalah 0,05, untuk menemukan derajat bebas dari pengujian tersebut menggunakan rumus $df = n - k$ yang dimana n yaitu jumlah observasi/data/responden dan k adalah jumlah variabel penelitian, berikut rumusan hipotesis dari pengujian ini.

g. Uji Variabel Mediasi

Pengujian mediasi menggunakan Sobel test. Sobel test dilakukan dengan cara menguji seberapa besar pengaruh tidak langsung variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) yang disebabkan adanya variabel mediasi (Z). Hasil uji Sobel memberikan nilai estimasi pengaruh tidak langsung yang kemudian dicari t hitung dengan membagi nilai data terhadap nilai standard error lalu dilakukan perbandingan dengan t tabel apabila nilai t hitung lebih besar dibandingkan dengan t tabel maka variabel mediasi mempunyai pengaruh signifikan. Pengaruh mediasi dinyatakan oleh perkalian ($p_2 \times p_3$) signifikan tidaknya yang jika dirumuskan dengan uji Sobel sebagai berikut:

$$Sp_2p_3 = \sqrt{p_3^2 Sp_2^2 + p_2^2 Sp_3^2 + Sp_2^2 p_3^2}$$

Dari hasil Sp^2p3 kemudian menentukan nilai t hitung untuk mengetahui pengaruh mediasi dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{p2p3}{Sp2p3} \frac{ab}{\sqrt{b^2SEa^2 + (a^2SEb^2)}}$$

Nilai t hitung kemudian di konfirmasi dengan t tabel jika t hitung $>$ t tabel dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ maka koefisien mediasi dapat dinyatakan terdukung atau mempunyai korelasi mediasi dengan variabel independen terhadap dependen

3. Hasil dan Pembahasan

a. Statistik berdasarkan usia responden

Data responden dilihat dari umur menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Responden Berdasarkan Usia

Usia	Persentase
18-29 tahun	26.0
29-39 tahun	25.0
39-44 tahun	18.0
44-49 tahun	25.0
49-53 tahun	6.0
Total	100.0

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan [Tabel 1](#) Menunjukkan bahwa sebagian besar usia karyawan pabrik PT. Tambi mempunyai rentang usia 19-29 tahun sebanyak 26%, responden dengan rentang usia 29-39 tahun berjumlah 25 karyawan,

responden yang mempunyai rentang usia 44-53 berjumlah 25%, sedangkan karyawan dengan rentang usia 49-53 berjumlah 6%.

b. Statistik responden berdasarkan masa kerja

Data responden dilihat dari masa kerja diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Persentase
2 tahun	3.0
2-10 tahun	29.0
10-20 tahun	43.0
>20 tahun	25.0
Total	100.0

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan [Tabel 2](#) Karakteristik responden berdasarkan masa kerja karyawan pabrik PT. Tambi menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja <2 tahun sebanyak 3%, karyawan yang bekerja 2-10 tahun sebanyak 2-10%, karyawan yang bekerja 10-20 tahun sebanyak 43% dan karyawan yang bekerja >20 tahun 25%.

c. Statistik responden berdasarkan gender

Data responden dilihat dari gender didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Responden Berdasarkan Gender

Gender	Persentase
Laki laki	73.0
Wanita	27.0
Total	100.0

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan [Tabel 3](#) Karakteristik responden berdasarkan gender menunjukkan bahwa karyawan berjenis kelamin laki laki sebanyak 73% dan karyawan dengan berjenis kelamin wanita sebanyak 27%.

d. Statistik responden berdasarkan tingkat pendidikan

Data responden dilihat dari pendidikan didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Persentase
SD	18.0
SMP	78.0
SMA	4.0
Total	100.0

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan [Tabel 4](#) tingkat pendidikan karyawan pabrik PT.Tambi menunjukkan bahwa karyawan dengan pendidikan terakhir sekolah dasar sebesar 18%, karyawan dengan pendidikan terakhir sekolah menengah pertama sebesar 78% dan karyawan dengan pendidikan terakhir sekolah menengah atas sebesar 4%.

e. Statistik deskriptif

Berdasarkan penyebaran kuesioner peneitian, diperoleh data statistic sebagai berikut:

Tabel 5. Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja	100	2.00	5.00	.80	.743
Kepuasan	100	2.00	5.00	.72	.764
Stresskerja	100	1.00	4.00	.29	.795
<i>Locusofcontrol</i>	100	2.00	5.00	.82	.697
Valid N (Listwise)	100				

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 5 jawaban responden dari variabel kinerja, menunjukkan nilai minimum sebesar 2.00 dan nilai maksimum sebesar 5.00 dengan rata-rata jawaban untuk 5 pertanyaan adalah 3.80, artinya total variabel kinerja mendekati total nilai responden dari skala 5-25, Jawaban dari responden dari variabel kepuasan kerja, menunjukkan skor minimum sebesar 2.00 dan nilai maksimum sebesar 5.00 dengan nilai mean sebesar 3.72, artinya nilai rata-rata dari mean tersebut mendekati total nilai responden dari skala 5-25, Jawaban dari responden dari variabel stress kerja, menunjukkan nilai minimum sebesar 1.00 dan nilai maksimum sebesar 4.00 dengan nilai mean sebesar 2.29, Jawaban dari responden dari variabel locus of control. Menunjukkan nilai minimum 2.00 dan nilai maksimum 5.00 dengan nilai mean sebesar 3.82, artinya nilai rata-rata dari mean tersebut mendekati nilai responden dari skala 5-25.

f. Uji Validitas

Nilai r hitung setiap butir pertanyaan yang tersebar lebih besar dengan r tabel. Yang diperoleh dari $df = n-2$ ($100-2=98$) dengan nilai signifikan 0,05 maka r tabel dalam pengujian ini sebesar 0.195, dimana ketika r hitung lebih besar dari r tabel, maka pertanyaan sebuah variabel dapat dikatakan valid dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

g. Uji Reliabilitas

Nilai *Cronbach alpha* dari variabel kinerja sebesar 911, untuk variabel kepuasan kerja sebesar 924, untuk variabel *Locus of Control* sebesar 917 dan variabel stress kerja sebesar 920, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam kuesioner dinyatakan *reliable*, karena dari semua item pertanyaan mempunyai nilai *cronbach's alpha* > 0.7.

h. Uji Regresi Berganda dengan Variabel Mediasi

$$Z = 15.456 + 0,390X_1 - 0,388X_2 + e$$

$$Y = 5,504 + 0,158X_1 - 0,135X_2 + 0,641Z + e$$

Persamaan I

Nilai konstanta (α) memiliki nilai sebesar 15.456, Nilai koefisien regresi pada variabel Locus of Control (X_1) sebesar 0.390, Nilai koefisien regresi pada variabel Stress Kerja (X_2) yaitu sebesar -0.388 .

Persamaan II

Nilai konstanta (α) memiliki nilai sebesar 5.504, Nilai koefisien regresi pada variabel Locus of Control (X_1) sebesar 0.158., Nilai koefisien regresi pada variabel Stress Kerja (X_2) sebesar -0.135 , Nilai Koefisien regresi pada variabel Kepuasan kerja (Z) sebesar 0.641

i. Uji R^2

Diketahui kontribusi variabel Stress Kerja dan *Locus of Control* dalam mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 34.7% sedangkan 65.3% ditentukan oleh model diluar dalam penelitian ini, kontribusi variabel Kepuasan Kerja, *Locus of Control*, Stress Kerja dan Kepuasan Kerja dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 66.2% sedangkan 33.8% ditentukan oleh model diluar dalam penelitian ini

j. Uji F

Persamaan I

Hasil uji F hitung sebesar 27.280 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05% (5%). Berdasarkan jumlah $n = 100$ dan $k = 4$, maka $df_1 = k - 1 = 3$ dan $df_2 = n - k - 1 = 96$ maka didapat F tabel sebesar 2.70

Persamaan II

Uji F hitung sebesar 65.646 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ (5%). Berdasarkan jumlah $n = 100$ dan $k = 3$, maka $df_1 = k - 1 = 2$ dan $df_2 = (n - k - 1) = 95$ maka didapat F_{tabel} sebesar 2.70. Dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 tidak diterima atau H_a diterima, yang artinya bahwa model penelitian ini fit untuk diuji

k. Uji t

Didapati jumlah $df = N - k$ ($100 - 4$) sebesar 96 maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,984

- 1) *Locus of Control* memiliki nilai t hitung lebih besar dari t_{tabel} $2,252 > 1,984$ dengan nilai sig. sebesar $0,027 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa *Locus of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis 1 (H_1) diterima.

Variabel *locus of control* suatu pengendalian yang berhubungan dengan variabel kinerja karyawan. Untuk itu, peningkatan kinerja seorang karyawan dipengaruhi dari seberapa baik *locus of control* karyawan. Jadi jika karyawan mempunyai *locus of control* yang baik maka karyawan tersebut berkeyakinan bahwa sebuah keberhasilan itu terjadi karena dari diri sendiri, meskipun penuh dengan tekanan karyawan yang mempunyai *locus of control* yang bagus akan mampu menyikapi dan menghadapi situasi tersebut.

- 2) Stress Kerja memiliki nilai t hitung lebih besar dari t_{tabel} $-2,052 > (-1,984)$ dengan nilai sig. sebesar $0,043 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Stress Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis2 (H_2) diterima.

Stres karyawan timbul akibat kepuasan kerja tidak terwujud dari pekerjaannya. Pengaruh negatif dari stres kerja yang dialami karyawan

dapat menurunkan tingkat kepuasan karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan, saat kepuasan kerja menurun maka kinerja karyawan menjadi tidak maksimal. Stres kerja perlu diperhatikan oleh pihak manajemen perusahaan untuk mengelola stres kerja dapat dilakukan pendekatan secara individu maupun bimbingan dari organisasi.

- 3) Kepuasan Kerja memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel $9,034 > 1,984$ dengan nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis 3 (H3) diterima.

Hal ini menandakan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka karyawan akan menunjukkan kinerja terbaiknya. Apabila perusahaan senantiasa melaksanakan sistem karir dan kompensasinya dengan baik, adanya hubungan yang baik antara rekan sekerja, sikap atasan yang selalu memotivasi, serta lingkungan kerja fisik yang kondusif akan mengakibatkan karyawan menjadi merasa aman dan nyaman bekerja. Dampaknya adalah, seorang karyawan yang merasa puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara secara positif tentang organisasi, membantu yang lain, dan berbuat kinerja pekerjaan mereka melampaui perkiraan normal.

- 4) *Locus of Control* memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel $4,224 > 1,984$ dengan nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa *Locus of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, maka hipotesis 4 (H4) diterima.

Locus of control dapat diartikan dengan tingkat keyakinan seseorang atau individu dalam mempresepsikan keberhasilan, dan

keberhasilan itu tercapai karena individu tersebut memiliki keyakinan terhadap adanya korelasi antara usaha, keberhasilan dan kepercayaan diri. Dari hasil analisis terdapat makna negatif yang artinya perbandingan terbalik. artinya karyawan mempresepsikan keberhasilan diraih dengan usaha dan kepercayaan diri, akan tetapi tidak adanya dukungan dari beberapa rekan kerja dan juga atasan.

I. Uji Mediasi

Persamaan I

Didapatkan dari hasil perhitungan nilai t hitungnya sebesar 3,846 hal lebih besar dari t tabel dengan signifikansi 0,05 yaitu sebesar 1.984, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memediasi *pengaruh locus of control* terhadap kinerja. Maka H6 diterima

Penelitian ini membuktikan adanya mediasi penuh (*full mediation*). Kepuasan kerja satu-satunya variabel yang dapat memediasi *locus of control* pada kinerja karyawan. Jadi tingginya *locus of control* akan meningkatkan kepuasan kerja, jadi karyawan memiliki *locus of control* yang baik dapat di inteprestasikan bahwasannya karyawan tersebut termasuk memiliki kepuasan kerja yang baik yang sehingga kinerja dari karyawan tersebut meningkat.

Persamaan II

Didapatkan hasil nilai t hitung = -4,016 lebih besar dari t tabel -1.984 dengan signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh stress kerja terhadap kinerja maka hipotesis 7 (H7) diterima.

Hasil tersebut mengindikasikan bahwa nilai – nilai yang terkandung dalam stres kerja mampu berdampak nyata terhadap kinerja. Stres kerja

yang diukur berdasarkan indikator: beban kerja, waktu kerja, umpan balik yang didapatkan dan tanggung jawab terbukti mampu mempengaruhi kualitas kerja yang dicapai, Kehadiran dan Ketepatan Waktu, Inisiatif, Kemampuan dan Komunikasi. Apabila faktor-faktor pembentuk stres kerja pada karyawan dapat dikurangi, maka akan mampu berkontribusi yang signifikan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

4. Kesimpulan

Penelitian ini untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Locus of Control*, Stress Kerja dengan di mediasi variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa *Locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *Locus of control* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, Stress kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Kepuasan kerja memediasi locus of control terhadap kinerja karyawan, dan Kepuasan kerja memediasi stress kerja terhadap kinerja karyawan.

Referensi

- Ardiana Novia, E. a. (2021). UBHARA Management Journal. 1(November), 408–412.
- B.Hurlock, E. (2014). Psikologi Perkembangan. PT Raja Grafindo Persada.
- Badriyah, M. (2015). Manajemen Sumber daya Manusia. CV Pustaka set.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (Badan Penerbit Universitas Diponegoro (ed.)).
- Hasan, M. I. (2002). Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya Bogor. Ghalia Indonesia.

- Isnanto, T., Indrawati, M., & Muninghar, M. (2020). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Locus of Control, Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Mitra Manajemen, 4(5), 789–803. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i5.399>
- Ivanko, S. (2012). *Organizational Behaviour* (p. 88). University of Ljubljana Faculty of Public Administration.
- Kuncoro, M. (2011). *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis & Ekonomi*. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Mangkunegara. (2011a). *Manajemen Sumber Daya*. PT . Remaja Rosdakarya.
- Narendra, N. M. (2018). *Pengaruh Locus of Control dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja di RSUD Al-Islam H. M. Mawardi Sidoarjo*. Jurnal Ekonomi Dan Manajemen, 19 No. 2(2), 621–636.
- Nawawi, H. (2001). *Metodologi Penelitian Bidang Sosial*. Gajah Mada University Press.
- Bernstein, I. . (1994). *Psychometric Theory*. McGraw Hill.
- Padmanabhan, S. (2021). *The impact of locus of control on workplace stress and job satisfaction: A pilot study on private-sector employees*. *Current Research in Behavioral Sciences*, 2(February), 100026. <https://doi.org/10.1016/j.crbeha.2021.100026>
- Rahayu, T. P., & Liana, L. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja, Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Phapros, Tbk Kota Lama Semarang)*. Al Tijarah, 6(3), 1–9.
- Rivai et.al. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.
- Robbin, & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Salemba empat.
- Rotter, J. B. (1966). *Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement*. Psychological Monographs.
- Sandiartha, I. W. B., & Suwandana, I. G. M. (2020). *The Effect of Job Stress on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction of Employees of the Graha Canti Semawang-Sanur Cooperative*. E-Jurnal Manajemen, 9(5), 1899–1920.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Refika Aditama.

- Sekaran, U. (2011). *Research Methods For Business (Metode Penelitian Untuk Bisnis)*. Salemba empat.
- Siswanto. (2007). *Pengantar Manajemen*. PT. Bumi Perkasa.
- Sugiarto, E. (2017b). *Menyusun Proposal Penelitian Kualitatif: Skripsi dan Tesis*. Suaka Media.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Alfabeta.