

24-39.pdf

WORD COUNT

4364

TIME SUBMITTED

30-APR-2024 12:36PM

PAPER ID

108631023



Available at :

<http://ojs.unik-kediri.ac.id/index.php/ekonika>

EkoNika
Jurnal Ekonomi Universitas Kediri

Analisis Pengaruh Locus of Control, Stress Kerja, Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan

Hilma Harmen¹, Riza Indriani²

^{1,2} Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan

Email : ¹ hilmaharmen@unimed.ac.id; rizaindriani@unimed.ac.id

ABSTRACT

Article History:

Received : 20 February 2024

Revised : 15 March 2024

Published : 30 April 2024

Keywords:

Locus of Control, Workload, Responsibility, Employee Performance

This study analyzes the effect of locus of control, work stress, and workload on employee performance at the PDAM Tirtanadi Tuasan Medan branch. The sample consists of 80 permanent PDAM Tirtanadi Branch Tuasan Medan employees, with the sampling technique using total sampling – data collection through distributing questionnaires, with the Partial Least Square (PLS) data analysis method. The results of this research show that Locus of Control has a positive effect on employee performance. Workload has a positive effect on employee performance. PDAM Tirtanadi Branch of Tuasan Medan is then given some suggestions in this article.

INTRODUCTION

Kinerja karyawan dapat diukur dari cara perusahaan tersebut menyediakan pelayanan kepada masyarakat, pelayanan yang dimaksud seperti menyediakan fasilitas air bersih untuk kebutuhan hidup masyarakat sehari-hari (Ninda, 2020). Hal ini sesuai dengan tujuan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi, yang tercantum pada Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Utara No. 10 tahun 2009 menyatakan bahwa tujuan pokok PDAM Tirtanadi adalah untuk mengelola dan menyelenggarakan pelayanan air minum yang memenuhi persyaratan kesehatan dan untuk mengembangkan perekonomian daerah, meningkatkan pendapatan daerah, serta meningkatkan kualitas lingkungan dengan memberikan pelayanan pengumpulan dan penyaluran air limbah melalui sistem perpipaan dalam rangka untuk mencapai kesejahteraan masyarakat pada umumnya.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh perilaku individu yang sesuai dengan standar kerja diperusahaan. Dimana perilaku individu ini sebagai salah satu penentu kinerja karyawan yaitu perilaku *locus of control*. Faktor *locus of control* menjadi tantangan perusahaan dalam memperhatikan sikap karyawannya yang menganggap, apakah dirinya memang melakukan pekerjaan itu atas kendalinya sendiri atau dari faktor lingkungan luar sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan. Seperti yang dikatakan Falikhatun (dalam Ridwan 2013) bahwa pengembangan kinerja karyawan dalam tugas tanggung jawabnya pada dasarnya akan dibentuk oleh faktor-faktor tertentu, yaitu faktor yang berasal dari luar individu yang disebut dengan faktor situasional dan faktor yang berasal dari dalam yang disebut dengan faktor individual. Dalam hal ini, karyawan akan memandang seolah-olah pekerjaan yang dilaksanakan itu atas dorongan diri sendiri atau inisiatifnya sesuai pekerjaan yang dilaksanakan atau memang karena dipengaruhi oleh dorongan dari lingkungan luar, dimana sikap karyawan dalam *locus of control* berkaitan baik dengan variabel lain seperti stress kerja, beban kerja, kepuasan kerja dan kinerja.

Locus of control pertama kali dikemukakan oleh Rotter pada tahun 1966 yang seorang ahli teori penelaah sosial, bahwa *locus of control* memiliki arti suatu cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa, apakah dia dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi pada dirinya. Seseorang yang memandang bahwa semua peristiwa yang terjadi adalah dibawah kontrol dirinya sendiri tergolong dalam internal *locus of control*. Namun jika seseorang yang merasakan semua peristiwa yang terjadi itu berasal dari faktor luar atau lingkungan yang mengatur hidupnya masuk dalam kategori eksternal *locus of control*. (Ayudati, 2010).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan Erdawati (2015) menemukan adanya pengaruh positif *locus of control* terhadap kinerja pegawai. Sehingga adanya *locus of control* maka peningkatan kinerja pegawai akan berjalan sesuai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa *locus of control* adalah penggagas untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan oleh organisasinya. *Locus of control* yang dilakukan dengan baik akan menjadikan karyawan semangat bekerja tanpa adanya perasaan tertekan atau stress dalam bekerja.

Selanjutnya berdasarkan penelitian dari Henis Fiqih Amalini, dkk, (2016) hasil penelitian menunjukkan bahwa *internal locus of control* memiliki **berpengaruh positif dan signifikan terhadap** kepuasan kerja **karyawan** daripada *external locus of control* berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di **Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang**.

Dari beberapa penelitian diatas dapat di ketahui bahwa, *internal locus of control* lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana perilaku individu di kontrol oleh dirinya sendiri atau usaha yang dilakukannya sendiri tanpa bantuan dari lingkungan luar ketimbang *eksternal locus of control*. Dimana *internal locus of control* ini lebih menekankan pada suka bekerja keras, memiliki inisiatif yang tinggi, selalu berusaha menemukan pemecahan masalah, dan selalu berpikir seefektif mungkin. Jadi, *locus of control* yang dilakukan dengan baik akan membuat karyawan semangat bekerja dan kinerja karyawan tanpa adanya perasaan tertekan atau stres saat bekerja.

Dalam kehidupan berorganisasi, stress kerja akan membawa dampak negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang ditemukan oleh Rachel Natalya, dkk (2018) membuktikan **adanya pengaruh negatif dan signifikan** antara stress **kerja terhadap kinerja karyawan**. Hasil penelitian sebelumnya oleh Cristine Julvia (2016) yang hasil penelitian berjudul Pengaruh Stres Kerja dan Konflik **Kerja terhadap Kinerja Karyawan, yang** menunjukkan penelitian mendapatkan **bahwa stress kerja** juga signifikan berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi stress kerja yang dimiliki oleh karyawan akan semakin buruk kinerja yang diperoleh, namun jika karyawan tersebut mampu mengurangi stress kerja maka kinerja yang diinginkan juga semakin meningkat. Stress kerja biasanya dipengaruhi oleh beban pekerjaan yang semakin meningkat atau banyak tuntutan dalam pekerjaan yang diberikan perusahaan. Atau stress kerja juga dapat disebabkan dari lingkungan luar perusahaan seperti konflik antar individu atau kelompok, frustrasi, masalah dalam hubungan keluarga, permasalahan yang terjadi di daerah tempat tinggal, masalah pribadi dan lain sebagainya.

Pada saat ini stress kerja memungkinkan terjadi pada setiap karyawan perusahaan, Karyawan yang memiliki beban kerja berlebihan dari atasan akan membuat terjadinya stress kerja di tempat kerja. Stress **menjadikan kinerja karyawan**

saat bekerja akan mengalami penurunan di akibatkan beban kerja yang berlebihan, tuntutan tugas, konflik, bahkan stress akibat komunikasi dengan pihak atasan dan rekan kerja.

Tingginya beban kerja yang diberikan perusahaan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Febrianti (dalam Irawati, 2017). Beban kerja merupakan sejumlah tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu yang ditentukan menurut Dhania (dalam Ferrania, 2017). Kinerja karyawan akan tetap optimal jika tuntutan tugas dalam keadaan rendah, maka karyawan akan mampu menyelesaikan tugas secara mudah. Untuk mengetahui sejauh mana kinerja karyawan yaitu dengan cara perusahaan memberikan beban kerja yang efektif kepada karyawannya.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Dhyana, Ryani Parashakti dan Putriawati (2020) di menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bahagia Idkho Mandiri. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ferrania, Kadek Paramitadewi (2017) menunjukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. Berdasarkan uraian diatas, riset ini bermaksud menguji adanya pengaruh *locus of Control*, Stress kerja, Beban Kerja terhadap Kinerja di Perusahaan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

LITERATURE REVIEW

Penelitian Iwan Restu dan Anak Agung (2019) yang berjudul "Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali)". Penelitian ini memperoleh hasil bahwa pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan pada mal di Bali mengindikasikan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai positif dari koefisien regresi variabel *locus of control* membuktikan bahwa apabila *locus of control* meningkat, maka kinerja karyawan juga meningkat dan memiliki pengaruh positif.

Selanjutnya, Penelitian Dwi Mulyani dan Rikson Pandapotan Tampubolon (2018) yang berjudul "Pengaruh Stres Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Karyawan PT.Mitra Dinamis Sejahtera” menunjukkan hasil penelitian bahwa stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Mitra Dinamis Sejahtera.

Kemudian Penelitian dari Setot Iskandard dan Gredi Granada Sembada (2012) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja pegawai Bank BJB Cabang Padalarang. Penelitian tersebut mendapatkan hasil bahwasanya Beban kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai bank BJB cabang Padalarang. Artinya beban kerja yang dirasakan dapat menentukan kinerja pegawai bank BJB Cabang Padalarang.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sangat penting untuk kesuksesan sebuah organisasi, karena memfasilitasi dalam mencapai keberhasilan dan perkembangan organisasi. Kinerja karyawan biasanya tergantung pada kombinasi dari usaha, kesempatan dan kemampuan. Sabhari, Sudiro, dan Irawanto (2020) mendeskripsikan kinerja sebagai serangkaian hasil yang timbul dari aktivitas tertentu atau fungsi pekerjaan selama waktu tertentu. Kinerja pegawai merupakan perilaku nyata yang dihasilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam suatu badan usaha. (Arwidiana dan Citrawati:2023). Adapun Indikator kinerja karyawan menurut Hasibuan (2017:7) mencakup Kesetiaan, Prestasi Kerja, Kejujuran, Kedisiplinan, Kreativitas, Kerjasama, Kepribadian, Prakarsa, Kecakapan, dan Tanggung Jawab.

Locus Of Control

Menurut Rotter (dalam Erdawati, 2015) *locus of control* cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apabila apakah dia merasa dapat atau tidak mengendalikan perilaku yang terjadi padanya. Larsen and Buss mendefinisikan *locus of control* sebagai suatu konsep yang menunjuk pada keyakinan individu mengenai peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidupnya. (dalam Ida, 2010). *Locus of control* dibedakan menjadi dua macam yaitu *locus of control internal* dan *locus of control external*. Hal ini dijelaskan dalam jurnal Ida dan Cinthia (2010:133), individu dengan *locus of control internal* cenderung menganggap keterampilan (*skills*), kemampuan (*ability*), dan usaha

(*effort*) lebih menentukan apa yang mereka peroleh dalam hidup mereka. Sedangkan individu yang memiliki locus of control external cenderung menganggap hidup mereka terutama ditentukan oleh kekuatan dari luar diri mereka, seperti nasib, takdir, keberuntungan dan orang lain yang berkuasa.

Dari uraian diatas dapat di ketahui bahwa *Locus of control* adalah tingkat sejauh mana keyakinan yang dimiliki oleh individu terhadap sumber penyebab peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam kehidupannya, apakah keberhasilan, prestasi dan kegagalan dalam hidupnya dapat dikendalikan oleh perilakunya sendiri (*internal locus of control*) atau semua peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidupnya berupa prestasi, kegagalan dan keberhasilan dikendalikan oleh kekuatan lain, seperti pengaruh orang lain yang berkuasa, kesempatan, keberuntungan, dan nasib (*external locus of control*). Indikator *Locus Of Control* menurut Fadillah dan Siska (2018), yaitu : Kepercayaan diri terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan, Suka bekerja keras dan memiliki usaha yang lebih dalam menyelesaikan pekerjaan dan mencapai prestasi. Dan Memiliki kepuasan diri dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain.

Stress Kerja

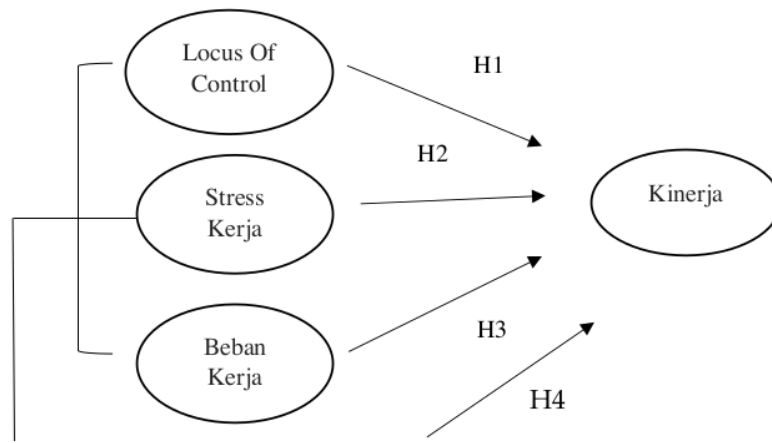
Menurut Lila dkk (2017:39) mengatakan bahwa stress kerja adalah respon adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan atau perilaku pada anggota organisasi. Menurut Sri (2020:15) stress kerja adalah suatu kondisi yang menciptakan adanya keseimbangan fisik, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Hasibuan (2014:204) menyebutkan bahwa yang menjadi indikator stress kerja adalah sebagai berikut : Beban kerja, Sikap pemimpin, Waktu kerja, Konflik, Komunikasi, Otoritas kerja,

Beban Kerja

Menurut Kurnia (dalam Irawati, 2017) beban kerja adalah kegiatan seseorang maupun sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang dilaksanakan dengan kondisi normal. Selanjutnya Gibson (dalam Chandra, 2017) menyatakan

bahwa beban kerja dapat diartikan sebagai kewajiban karyawan dalam mengerjakan tugas yang banyak dan kurangnya waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tugas. Indikator beban kerja menurut Putra dalam Hartono (2020) ada 4 yaitu : Target yang Harus Dicapai, Kondisi Pekerjaan, Penggunaan Waktu dan Standar Pekerjaan.

Gambar 1 . Kerangka Riset



Hipotesis di riset ini yakni :

H1 : Locus Of Control berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi.

H2 : Stress Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi.

H3 : Beban Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi.

H4 : Locus Of Control berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi.

METHODS

Penelitian ini termasuk penelitian analisis yang memakai metode pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data memakai data primer yaitu data yang dikumpulkan melalui observasi, wawancara, serta penyebaran kuisioner.

Dalam penelitian ini terdapat :

1. Variabel Independen
 - a) Locus Of Control (X1)

Indikator yang diambil dari variabel Indikator *Locus Of Control* menurut Fadillah dan Siska (2018), yaitu : Kepercayaan diri terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan, Suka bekerja keras dan memiliki usaha yang lebih dalam menyelesaikan pekerjaan dan mencapai prestasi. Dan Memiliki kepuasan diri dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain.

Stress Kerja (X2)

Indikator yang diambil dari variabel indikator stress kerja adalah sebagai berikut : Beban kerja, Sikap pemimpin, Waktu kerja, Konflik, Komunikasi, Otoritas kerja,

b) Beban Kerja (X3)

Indikator yang diambil dari variabel beban kerja menurut Putra dalam Hartono (2020) ada 4 yaitu : Target yang Harus Dicapai, Kondisi Pekerjaan, Penggunaan Waktu dan Standar Pekerjaan.

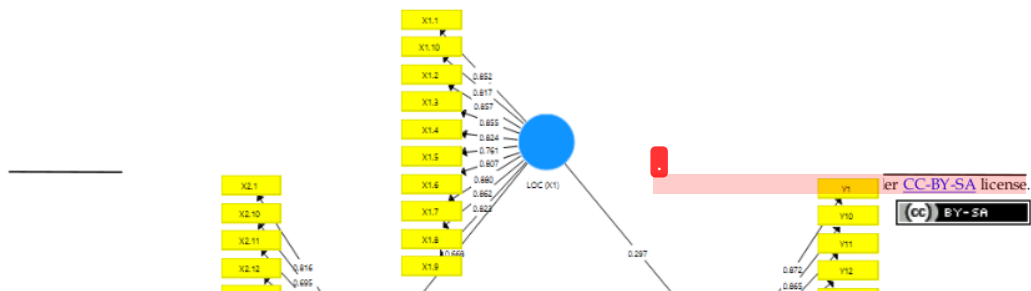
2. Variabel Dependen, Kinerja (Y)

Indikator yang diambil dari variabel Indikator kinerja karyawan menurut Hasibuan (2017:7) mencakup Kesetiaan, Prestasi Kerja, Kejujuran, Kedisiplinan, Kreativitas, Kerjasama, Kepribadian, Prakarsa, Kecakapan, dan Tanggung Jawab.

Populasi pada penelitian ini adalah para karyawan tetap yang berjumlah 80 karyawan. Teknik yang digunakan dalam penentuan sampelnya adalah *total sampling*. Analisis data yang dipakai yaitu *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan metode pendekatan *Partial Least Squares* (PLS). Pada PLS terdapat 3 tahap berupa uji model, uji inner, serta uji hipotesa.

RESULTS

Gambar 1
 Model SmartPLS



(Sumber : Data Diolah 2023)

Gambar diatas menunjukkan pengaruh dari masing-masing variable (*Locus Of Control*, Stress Kerja, Beban Kerja) terhadap Kinerja Karyawan.

1. Pengujian Outer Model

Dalam pengukuran outer model menggunakan outer loading, factor discriminant validity, dan composite reliability. Validitas diskriminan terpenuhi jikalau koefisien akar kuadrat AVE dengan standart AVE > 0.5 ataupun Fornell Larcker idealnya lebih besar dari koefisien korelasi antar variabel laten. Validitas diskriminan dinyatakan baik apabila memiliki angka koefisien >0,70.

Table 1. Average Variance Extracted (AVE)

	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
<i>Locus Of Control (X1)</i>	0.696
Stress Kerja (X2)	0.609
Beban Kerja (X3)	0.677
Kinerja (Y)	0.661

Sumber: Data diolah, 2023

Hasil pengujian AVE untuk variabel *Locus Of Control (X1)* sebanyak 0,696 Stress Kerja (X2) sebanyak 0,609, untuk variabel Beban Kerja (X3) sebanyak 0.677, serta Kinera (Y) sebanyak 0.661. Keempat variabel tersebut memperlihatkan angka > 0.5 yang mana bisa diambil kesimpulan bahwa secara keseluruhan variabel bisa dianggap

This is an open access article under [CC-BY-SA](#) license.



validitasnya baik.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas memiliki tujuan guna melakukan pengukuran indikator variabel penelitian (Calvin et al. 2020). Jawaban kuisioner dianggap reliabel apabila waktu ke waktu tetap sama. Ditetapkan angka Cronbach alpha $> 0,70$ maknanya reliabel serta sebaliknya jikalau angka Cronbach alpha menunjukkan $< 0,70$ maka berarti tidak reliabel.

Tabel 2. Composite Reliability

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
<i>Locus of Control</i>	0.951	0.958
Stress Kerja	0.950	0.956
Beban Kerja	0.956	0.962
Kinerja	0.960	0.964

Sumber: Data diolah, 2023

Bisa diperhatikan hasilnya pengujian *composite reliability* menerangkan bahwa variabel *Locus Of Control* (X1) sebanyak 0.951, variabel Stress Kerja (X2) sebanyak 0.950, variabel Beban Kerja (X3) sebanyak 0.956, serta variable Kinerja (Y) sebanyak 0.960. Hasil uji menerangkan dimana angka *Composite Reliability* $> 0,7$ yang mana bisa diambil kesimpulan bahwa hanya semua variabel dalam peneliian ini reliabel.

2. Pengujian Inner Model

Nilai R-Square dapat dipakai guna melihat pengujian model struktural Berdasarkan olah data penelitian, inner model dapat diuji dengan R-Square.

Table 3. R-Square

	<i>R-Square</i>
Sress Kerja (X2)	0.447
Beban Kerja (X3)	0.634
Kinerja (Y)	0.762

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil data tersebut, diketahui bahwa nilai *R-Square* :

- 1) Untuk Stress Kerja diperoleh nilai 0.447 yang artinya variabel Stress Kerja mengindikasikan nilai sebesar 44,7% yang meliputi variabel *Locus Of Control* (X1),

Beban Kerja (X3), dan Kinerja (Y). Dan 55,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

- 2) *R-Square* untuk Beban Kerja diperoleh 0.634 yang artinya variabel Beban Kerja mengindikasikan nilai 63,4%. yang meliputi variabel *Locus Of Control* (X1), Stress Kerja (X2), dan Kinerja (Y). Dan 36,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.
- 3) Dan *R-Square* untuk Kinerja diperoleh nilai 0.762 yang artinya variabel kinerja mengindikasikan nilai sebesar 76,2% yang meliputi variabel *Locus Of Control* (X1), Stress Kerja (X2) dan Beban Kerja (X3). Dan 23,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk membuktikan kebenaran pernyataan penelitian atau hipotesis penelitian. Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan teknik *bootstrap resampling*. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai *T-table* dengan nilai *T-Statistics* yang dihasilkan dari proses *bootstrap*. Hipotesis diterima (didukung) jika nilai *T-Statistics* lebih besar dari nilai *T-table*. *T-table* atau tabel distribusi normal digunakan untuk menentukan asumsi. Saat menguji hipotesis, terlebih dahulu menentukan tingkat signifikansi sebagai probabilitas pengujian atau dilambangkan α (alpha), menentukan bentuk pengujian, dan menentukan *degree of freedom* (df).

Tingkat signifikansi menunjukkan kemungkinan atau risiko kesalahan dalam hasil pengujian yang dilakukan. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5% atau 0,05 yang artinya hasil pengujian selalu memiliki probabilitas salah sebesar 5%, probabilitas benar sebesar 95%. Dalam penelitian ini bentuk pengujian yang digunakan adalah pengujian dua arah atau dua ekor (*two tail*), alasan pemilihan uji dua arah ini adalah karena dalam menyusun hipotesis yang diuji, muncul dua kemungkinan. Uji validitas dari indikator dianalisis menggunakan derajat bebas atau df (*degree of freedom*) dengan rumus:

$$df = n - k$$

Dimana n adalah banyak observasi (jumlah sampel) dan k adalah banyaknya variabel (bebas dan terikat). Jumlah observasi dalam penelitian adalah sebanyak 80 sampel, sedangkan jumlah variabel yang diteliti sebanyak 4 variabel. Sehingga dapat diperoleh hasil $df = 80 - 4 = 76$. Maka dapat diperoleh nilai *T-table* untuk tingkat signifikansi 5% dengan menggunakan pengujian dua arah dan *degree of freedom* 76 adalah 1,99.

Berdasarkan dari uji hipotesis yang dilakukan, hasil uji hipotesis terdapat pada tabel 1.9, sebagai berikut :

Tabel 1. 9
Path Coefficient

	T Statistics	P Values	Hasil
<i>Locus Of Control</i> -> Kinerja	2.352	0.019	Diterima
Stress Kerja -> Kinerja	4.122	0.000	Diterima
Beban Kerja -> Kinerja	2.017	0.044	Diterima

(Sumber : Data Diolah 2023)

Berdasarkan Tabel 1.9 diatas, hasil pengujian hipotesis untuk *inner model* adalah sebagai berikut :

H1 : Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pada tabel 1.9, terlihat bahwa *Locus Of Control* memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja dengan nilai koefisien parameter *T-Statistic* > *T-Table* (1,99) yakni 2.352 dan signifikan dengan pada 0.019 dilihat dari nilai P Value *P-Value* < tingkat kepercayaan ($\alpha=0.5$). Hal ini menunjukkan bahwa **H1 diterima**.

H2 : Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pada tabel 1.9, terlihat bahwa Stress Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja dengan nilai koefisien parameter *T-Statistic* > *T-Table* (1,99) yakni 4.122 dan signifikan dengan pada 0.000 dilihat dari nilai P Value *P-Value* < tingkat kepercayaan ($\alpha=0.5$). Hal ini menunjukkan bahwa **H2 diterima**.

H3 : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pada tabel 1.9, terlihat bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja dengan nilai koefisien parameter *T-Statistic* > *T-Table* (1,99) yakni 2.017 dan signifikan dengan pada 0.044 dilihat dari nilai P Value *P-Value* < tingkat kepercayaan ($\alpha=0.5$). Hal ini menunjukkan bahwa **H3 diterima**.

Pada hipotesis keempat, dapat dilihat berdasarkan *boostraping effect* dari tabel *indirect effect* karena hipotesis kelima merupakan hipotesis pengaruh tidak langsung antar variabel. Berikut hasil hipotesis berdasarkan *indirect effect* :

Tabel 1. 10
Indirect Effect

	T Statistics	P Values	Hasil
Locus Of Control ->Stress Kerja -> Beban Kerja -> Kinerja	2.012	0.045	Diterima

(Sumber : Data Diolah 2023)

H4 : Pengaruh Locus Of Control, Stress Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pada tabel 1.10, terlihat bahwa Locus Of Control, Stress Kerja dan Beban Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja dengan nilai koefisien parameter $T\text{-Statistic} > T\text{-Table} (1,99)$ yakni 2.012 dan signifikan dengan pada 0.045 dilihat dari nilai $P\text{-Value} < \text{tingkat kepercayaan} (\alpha=0.5)$. Hal ini menunjukkan bahwa **H4 diterima**.

CONCLUSIONS AND SUGGESTIONS

Simpulan

1. Locus of control ini adalah menekankan pada suka bekerja keras, memiliki inisiatif yang tinggi, selalu berusaha menemukan pemecahan masalah, dan selalu berpikir seefektif mungkin. Jadi, apabila locus of control dilakukan dengan baik akan membuat karyawan semangat bekerja dan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Dalam kehidupan berorganisasi, stress kerja akan membawa dampak negatif terhadap kinerja karyawan. Stress menjadikan kinerja karyawan saat bekerja akan mengalami penurunan di akibatkan beban kerja yang berlebihan, tuntutan tugas, konflik, bahkan stress akibat komunikasi dengan pihak atasan dan rekan kerja.
3. Tingginya beban kerja yang diberikan perusahaan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan tetap optimal jika tuntutan tugas dalam keadaan rendah, maka karyawan akan mampu menyelesaikan tugas secara mudah.

Saran

1. Hendaknya karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan diberikan pelatihan dan training lebih intens agar pengetahuan dan kemampuan karyawan meningkat, serta perlunya meyakinkan karyawan dengan memberikan motivasi dan dorongan serta arahan-arahan yang tepat agar karyawan tersebut dapat

This is an open access article under [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



- menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan lebih baik dan karyawan lebih berani menyampaikan ide atau pendapatnya sesuai tujuan perusahaan.
2. Sebaiknya pihak PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan memberikan waktu tambahan kepada karyawan dalam menyelesaikan tugasnya atau perusahaan dapat memindahkan beberapa orang karyawan di bagian yang memiliki beban kerja sedikit, ke bagian yang memiliki beban kerja banyak, hal ini dapat mengurangi biaya operasional perusahaan.
 3. Perusahaan juga hendaknya memberikan kompensasi berupa insentif jika karyawan bekerja melebihi jam kerja (lembur). Dan perusahaan perlu bersikap terbuka dalam menjalin komunikasi dengan menerima masukan baik dari pemimpin atau karyawan.

BIBLIOGRAPHY

- Ary, I. R., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(1), 30. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i01.p02>
- Arwidiana, D. P., & Citrawati, N. K. (2023). Hubungan Stress Kerja Dengan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Cakrawarti*, 6(1), 122-129. <https://doi.org/10.47532/jic.v6i1.809>
- Ayudiati, S. E. (2010). *Analisis Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (studi pada karyawan tetap Bank Jateng Semarang)*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Bismala, Lila dkk. 2017. *Perilaku Organisasi Sebuah Pengantar*. Medan: Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Calvin, Wijaya, Nazmi Hendra, Susanto Eddy, And Rikky. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kedaung Medan Industrial. *Jurnal Manajemen* 6(2):17-26.
- Dwinta, I. dan C. Y. (2010). Pengaruh Locus Of Control, Financial Knowledge, Income Terhadap Financial Management Behavior. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 12(3), 131-144.
- Erdawati. (2015). Pengaruh *Locus Of Control* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan di Kabupaten Pesaman Barat. *Jurnal Penelitian Ekonomi, Bisnis, dan Pembangunan*. 2774-8839. Volume 3, hal. 263-281.

- Fadilah, F., & Mahyuni, S. R. (2019). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Locus Of Control Mahasiswa Pendidikan Matematika FKIP Universitas Samudra. *Jurnal IPA & Pembelajaran IPA*, 2(2), 100–105. <https://doi.org/10.24815/jipi.v2i1.10731>
- Hartono, W., & Kusuma, M. (2020). Disiplin Kerja, Beban Kerja. 8(2), 205–214.
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Henis Fiqih Amalini, M. A. M., & Afrianty, T. W. (2016). Pengaruh Locus of Control Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 35(1), 68–77.
- Ida Dan Dwinta, Chintya Yohana. (2001). Pengaruh *Locus Of Control, Financial Knowledge Dan Income Terhadap Management Behaviour: Universitas Kristen Maranatha*.
- Julvia, C. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 16(1).
- Larasati, Sri. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- M. Rizky Ardiansyah. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Km 12. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 74–83.
- Mulyani, D., & Tampubolon, R. P. (n.d.). Terhadap Kinerja Karyawan Pt Mitra Dinamis Sejahtera.
- Natalya, Rachel dkk. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola IT Center Manado. *E-Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2).
- Ninda, Sry. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8, 8-35.
- Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(6), 3370–3397. <file:///C:/Users/USER1/Downloads/29949-85-60A208-1-10-20170608.pdf>
- Parashakti, R. D., & Putriawati. (2020). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 290–304. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i3.113>
- Ridwan, (2013). Peranan Etika Islam Terhadap Hubungan *Locus Of Control Dengan Kinerja Karyawan*. *Jurnal Trikonomika*, 12(1), 72-84.
- Riny Chandra. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa. *Parameter*, 4(2), 670–678.
- Rusda, I., & Dini Arimbi, C. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51.

- Sabuhari, R., Sudiro, A., Irawanto, D. W., & Rahayu, M. (2020). *The effects of human resource flexibility, employee competency, organizational culture adaptation and job satisfaction on employee performance. Management Science Letters, 10(8), 1777–1786.* <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.1.001>
- Sentot Iskandar, G. G. S. (2012). Kerja, Pengaruh Beban Kepuasan, Motivasi dan Kepuasan Kerta Terhadap Kinerja Pegawai Bank BJB Cabang Padalarang. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship, 6(1), 26–38.*
- Wijaya, C., Nazmi, H., Susanto, E., & Rikky. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kedaung Medan Industrial. *Jurnal Manajemen, 6(2), 17–26.*

13%

SIMILARITY INDEX

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

★Annisa Rizki Nugraheni, Hamidah Nayati Utami, Arik Prasetya. 8%
"Beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga pendidik dengan motivasi sebagai variabel intervening", JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia), 2022

Crossref

EXCLUDE QUOTES ON

EXCLUDE BIBLIOGRAPHY ON

EXCLUDE SOURCES < 2%

EXCLUDE MATCHES OFF