

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Hasibuan, 2019:1). Sumber Daya Manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karya). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan (Sutrisno, 2020:3).

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Afandi (2021:2) meliputi *planning, organizing, staffing, leading, dan controlling*.

a. *Planning*

Planning atau perencanaan merupakan pemilihan atau penetapan tujuan-tujuan organisasi dan penentuan strategi kebijaksanaan proyek program prosedur metode system anggaran dan standar yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.

b. *Organizing*

Organizing atau pengorganisaian ini meliputi :

- 1) Penentuan sumber daya dan kegiatan-kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi.
- 2) Perancangan dan pengembangan suatu organisasi atau kelompok kerja yang akan dapat membawa hal-hal tersebut kearah tujuan.
- 3) Penugasan tanggung jawab tertentu
- 4) Pendelegasian wewenang yang diperlukan kepada individu-individu untuk melaksanakan tugasnya.

c. *Staffing*

Staffing atau penyusunan personalia adalah penarikan (*recruitment*) latihan dan pengembangan serta penempatan dan pemberian orientasi pada karyawan dalam lingkungan kerja yang menguntungkan dan produktif.

d. *Leading*

Leading atau fungsi pengarahan adalah bagaimana membuat atau mendapatkan para karyawan melakukan apa yang diinginkan dan harus mereka lakukan.

e. *Controlling*

Controlling atau pengawasan adalah penemuan dan penerapan cara dan alat untuk menjamin bahwa rancana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2.1.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kasmir (2020:7) Departemen Sumber Daya Manusia juga memiliki beberapa tujuan yang hendak dicapai sesuai dengan tugas dan fungsinya mengelola seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi, untuk mencapai tujuan

yang telah ditetapkan maka pimpinan mengambil langkah-langkah atau tindakan-tindakan terhadap karyawannya seperti:

a. Mempengaruhi

Artinya pimpinan harus mampu untuk memenuhi seluruh karyawan untuk dapat melakukan kegiatan sesuai dengan keinginan organisasi, melalui pemberian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. *MeLocus Of Control*

Pimpinan harus mampu mendorong, menyemangati karyawan agar terus bergairah dan bersemangat dalam bekerja. *Locus Of Control* dapat terjadi dalam diri karyawan apabila karyawan merasa nyaman.

c. Loyal

Pimpinan harus mampu membuat karyawan setia kepada organisasi, karyawan akan senang dan betah bekerja di organisasi dan tidak membongkar rahasia organisasi kepada pihak luar.

d. Komitmen

Pimpinan harus mampu untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Komitmen karyawan dapat dilihat dari kepatuhannya kepada segala aturan yang telah ditetapkan organisasi.

e. Kinerja karyawan

Pimpinan harus mampu untuk memberikan kinerja karyawan kepada seluruh karyawan, sehingga terus mau kerja.

f. Kinerja

Pimpinan harus mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan karyawan yang berkinerja tinggilah, organisasi mampu menghasilkan laba yang optimal.

g. Kesejahteraan

Pimpinan harus mampu untuk memberikan kesejahteraan yang lebih baik dibandingkan dengan yang diberikan organisasi lain, sehingga *Locus Of Control*, komitmen, loyalitas, kinerja karyawan kinerja karyawan juga terus meningkat.

2.1.2 Locus Of Control

2.1.2.1 Pengertian Locus Of Control

Menurut Fadilah dan Mahyuny (2019: 87–89) *Locus Of Control* (lokus kendali) yaitu adanya pengendalian diri yang dimiliki oleh individu dalam peristiwa yang terjadi baik itu dari diri sendiri maupun dari luar dirinya. Schemerhorn (2011: 172) berpendapat bahwa *Locus Of Control* (lokus kendali) merupakan skala pengukuran seseorang sejauh mana percaya bahwa suatu hal yang terjadi berada dalam kendali dirinya. Namun Myers (2013: 113) menyatakan bahwa *Locus Of Control* itu adanya persepsi seseorang bagaimana kendali atas dirinya terhadap takdir. Robbins dan Judge juga mendefinisikan *Locus Of Control* (lokus kendali) sebagai tingkatan kepercayaan seseorang dalam mengendalikan takdirnya (Hermawan dan Kaban, 2014: 32–33).

Menurut Rotter dalam Fadilah dan Mahyuny (2019: 101) *Locus Of Control* (lokus kendali) merupakan tolak ukur individu atas peristiwa yang terjadi pada

dirinya mampu atau tidak untuk mengendalikannya. Dalam *Locus Of Control internal* adanya keyakinan diri setiap permasalahan yang terjadi sanggup untuk dikendalikan dan bertanggung jawab dengan keputusan yang dipilih. Sedangkan *Locus Of Control external* meyakini bahwa semua masalah yang didapat berada dari luar kendalinya. Berbagai pendapat yang mendefinisikan *Locus Of Control* (lokus kendali) sebagai ketentuan nasibnya.

Pada pengulangannya bahwa *Locus Of Control internal* lebih tertuju dengan peristiwa yang terjadi baik itu positif atau negatif berasal dari konsekuensi tindakan individu dan masih bisa untuk dikendalikan sendiri. Sementara *Locus Of Control external* kebalikannya, setiap kejadian yang menimpa berdasarkan takdir yang diterima masing-masing individu dan hanya perlu dihadapi karena tidak jika dikendalikan sendiri. Maka kesimpulan dari *Locus Of Control* merupakan suatu konsep yang menunjukkan keyakinan individu mengenai peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidupnya. Hal ini termasuk pada keyakinan bahwa keberhasilan ataupun kegagalan dalam melakukan berbagai kegiatan didalam hidupnya disebabkan oleh kendai dirinya atau kendali diluar dirinya (Marwan, et al., 2018: 3-4).

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Locus Of Control* (Lokus Kendali)

Menurut Fadilah dan Mahyuny (2019: 101) teori *Locus Of Control* (lokus kendali) mempunyai beberapa faktor yang akan mempengaruhinya dalam pembentukan karakter individu. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi menjadi 3 (tiga) yaitu:

- a. Faktor keluarga.

Pada faktor keluarga merupakan dari *Locus Of Control internal* yang memberikan penjelasan bahwa terciptanya rasa kekeluargaan dalam interaksi

pekerjaan antara atasan dan bawahan akan menjadi suatu komponen yang tepat dalam pencapaian karakter teori ini. Dimana karyawan tidak akan merasa canggung lagi, fleksibel, teratur, dan memberikan kesempatan untuk mengeluarkan pendapatnya.

b. Faktor usia dan jenis kelamin

Faktor ini menjadi alat pengontrol lingkungan eksternal (*Locus Of Control eksternal*). Pembentukan karakter individu pada *Locus Of Control* (lokus kendali) jika dari usia maka bisa dilihat dari tingkat kematangan usianya, biasanya semakin matang usia semakin meningkat pula nilai internal *Locus Of Control*.

c. Faktor Sosial

Sosial menjadi salah satu faktor pengaruh dalam *Locus Of Control* (lokus kendali). Dimana adanya hubungan antara tingkat sosial individu yang apabila semakin rendah, maka semakin tinggi eksternal *Locus Of Control* (lokus kendali) (Fadilah dan Mahyuny, 2019: 101).

2.1.2.3 Indikator *Locus Of Control* (Lokus Kendali)

Menurut Aji dalam Dwijayanti (2015:173) indikator pengukuran dari variabel *Locus Of Control* adalah:

1. Kemauan kerja keras.

Kemauan kerja keras didapat melalui keyakinan siswa 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 peserta didik merasa telah siap untuk mencari pekerjaan dan mampu bersaing.

2.1.2.4 Manfaat *Locus Of Control*

Menurut Ary dan Sriathi (2019: 6993-6994) berpendapat dimana dari dua dimensi *Locus Of Control* (lokus kendali) akan memberikan manfaat yang berbeda jika hanya dimiliki dari salah satunya. Tetapi akan menjadi suatu kesinambungan yang *balance* apabila individu memiliki *Locus Of Control* (lokus kendali) secara eksternal dan internal. Adapun orientasi manfaat yang diberikan adalah sebagai berikut:

- a. Karyawan akan menjadi pribadi yang berkeyakinan *powerfull other* dan *chance*, memiliki keyakinan setiap permasalahan yang terjadi dalam pekerjaannya

disebabkan dari pihak luar dimana berdasarkan pada nasib, takdir, kesuksesan, dan kegagalan.

- b. Karyawan tidak selalu mengandalkan bantuan pihak manapun dalam mencapai target pekerjaannya, karena percaya keberhasilannya ditentukan oleh usaha sendiri atas kemampuan yang berasal dari teori *self efficacy* (efikasi diri) yaitu berfikir optimis, pekerja keras, dan menjadi pribadi yang tidak ketergantungan terhadap bantuan orang lain (Ary dan Sriathi, 2019: 6993–6994)

2.1.3 Stres Kerja

2.1.3.1 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah kondisi dimana tubuh memberi tanggapan yang berbeda terhadap rangsangan yang berbeda. Seperti panas, dingin, sakit, kekurangan darah, senang, sedih, atau pengalaman yang menakutkan (Tunggal, 2012:279). Stres adalah kondisi dimana seseorang dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan keinginan orang tersebut serta hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Stres berkaitan dengan tuntutan atau demand dan sumber daya atau resources. Tuntutan merupakan tanggung jawab, tekanan, kewajiban, atau ketidakpastian yang dihadapi seseorang ditempat kerja. Sumber daya adalah segala sesuatu atau benda-benda yang berada dalam kendali seseorang yang dapat digunakan untuk memenuhi tuntutan tersebut (Sunyoto, 2015:42).

Stres kerja merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang, baik secara fisik maupun mental terhadap suatu perubahan dilingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.

2.1.3.2 Penyebab Stres Kerja

Menurut Hasibuan (2011:204) penyebab stres kerja pada karyawan yaitu sebagai berikut:

- a. Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
- b. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar.
- c. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
- d. Konflik antara pribadi dan pimpinan atau kelompok kerja.
- e. Balas jasa yang terlalu rendah.
- f. Masalah-masalah keluarga seperti orang tua, kakak, ponakan dan lain-lain.

2.1.3.3 Dampak Stres Kerja

Dampak dari stres kerja yang sangat serius yaitu dapat mengakibatkan depresi emosional, berbagai macam penyakit tekanan darah tinggi naik, tekanan darah rendah turun, diabetes, stroke, serangan jantung, *colitis, arthritis*, dan lain-lain. Stres sering mengakibatkan seseorang menjadi pemabuk minuman alkohol, kecanduan narkoba, kekhawatiran yang diakibatkan oleh stres yang sering mengakibatkan kehilangan napsu seks. Sebaliknya stres juga dapat mengakibatkan seseorang melakukan aktivitas *hyper-sexual*. Akibat stres dapat menjadi lebih buruk apabila seseorang merasa dia tidak dapat mengendalikan situasinya (Tunggal, 2012:281).

Akibat-akibat stres terhadap seseorang dapat bermacam-macam dan hal ini tergantung pada kekuatan dirinya sendiri yang akhirnya menentukan besar kecilnya toleransi orang tersebut terhadap stres. Tetapi meskipun demikian beradaptasi juga diperlukan agar seseorang dapat menghadapi stresnya dengan

baik. Orang-orang yang kaku atau fanatik terhadap ambisi-ambisi dan norma-norma yang di pegangnya cenderung mengalami keadaan yang lebih buruk apabila ia tidak berhasil dalam mengatasi stresnya. Reaksi-reaksi yang muncul apabila seseorang menerima stres dapat digolongkan sebagai reaksi-reaksi yang jasmaniah (biologis atau lebih tepatnya reaksi fisiologis) dan reaksi rohaniyah (psikologis) yang meliputi kelakuan sikap menaruh diri, bertingkah laku agresif, dan tingkah laku yang tak terorganisasi (Anoraga,2012:108).

2.1.3.4 Indikator Stres Kerja

Berikut ini adalah indikator stres kerja menurut John Suprihanto dalam Sunyoto (2018:217) antara lain:

a. Penyebab fisik

1) Kebisingan

Kebisingan yang terus-menerus dapat menjadi sumber stres bagi banyak orang. Namun, perlu diketahui bahwa terlalu tegang juga menyebabkan hal yang sama.

2) Kelelahan

Masalah kelelahan dapat menyebabkan stres karena kemampuan untuk bekerja menurun. Kemampuan bekerja menurun menyebabkan prestasi menurun dan tanpa disadari menimbulkan stres.

b. Beban kerja

Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat

keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

c. Sifat pekerjaan

1) Situasi baru dan asing

Menghadapi situasi baru dan asing dalam pekerjaan atau organisasi, seseorang akan merasa tertekan sehingga dapat menimbulkan stres.

2) Ancaman pribadi

Suatu tingkat kontrol (pengawasan) yang terlalu ketat dari atasan menyebabkan seseorang terasa terancam kebebasannya.

d. Kebebasan

Kebebasan yang diberikan kepada karyawan belum tentu merupakan hal yang menyenangkan. Ada sebagian karyawan justru dengan adanya kebebasan membuat mereka merasa ketidakpastian dan ketidakmampuan dalam bertindak. Hal itu merupakan sumber stres bagi seseorang.

e. Kesulitan

Kesulitan-kesulitan yang dialami dirumah, seperti ketidakcocokan suami istri, masalah keuangan, perceraian dapat memengaruhi prestasi seseorang. Hal-hal seperti ini dapat merupakan sumber stres bagi seseorang.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Menurut Simanjuntak dalam Sudaryo dkk (2018:203) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan

adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2019:67) kinerja adalah istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Kasmir (2017:184) pengertian kinerja dari berbagai defenisi yang dikemukakan oleh ahli manajemen sumber daya manusia adalah hasil kerja dan perilaku kerja. Jika kinerja berdasarkan hasil, maka yang dilihat adalah jumlah kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang. Misalnya kemampuan seseorang menjual suatu barang yang telah ditargetkan.

2.1.4.2 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Afandi (2021:88) tujuan penilaian kinerja terdapat pendekatan ganda terhadap tujuan penilaian prestasi kerja sebagai berikut :

1. Tujuan Evaluasi hasil-hasil penilaian prestasi kerja digunakan sebagai dasar bagi evaluasi reguler terhadap prestasi anggota-anggota organisasi, yang meliputi :
 - a. Telaah Gaji. Keputusan-keputusan kompensasi yang mencakup kenaikan *merit-pay*, bonus dan kenaikan gaji lainnya merupakan salah satu tujuan utama penilaian prestasi kerja.
 - b. Kesempatan Promosi. Keputusan-keputusan penyusunan karyawan (*staffing*) yang berkenaan dengan promosi, demosi, transfer dan

pemberhentian karyawan merupakan tujuan kedua dari penilaian prestasi kerja.

2. Tujuan Pengembangan

- a. Informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk mengembangkan pribadi anggota-anggota organisasi.
- b. Mengukuhkan dan Menopang Prestasi Kerja. Umpan balik prestasi kerja (performance feedback) merupakan kebutuhan pengembangan yang utama karena hampir semua karyawan ingin mengetahui hasil penilaian yang dilakukan.
- c. Meningkatkan Prestasi Kerja. Tujuan penilaian prestasi kerja juga untuk memberikan pedoman kepada karyawan bagi meningkatkan prestasi kerja di masa yang akan datang.
- d. Menentukan Tujuan-Tujuan Progres Karir. Penilaian prestasi kerja akan memberikan informasi kepada karyawan yang dapat digunakan sebagai dasar pembahasan tujuan dan rencana karir jangka panjang.
- e. Menentukan Kebutuhan-Kebutuhan Pelatihan. Penilaian prestasi kerja individu dapat memaparkan kumpulan data untuk digunakan sebagai sumber analisis dan identifikasi kebutuhan pelatihan.

2.1.4.3 Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Afandi (2021:86) faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja adalah:

- a. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.

- b. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas yang diberikan kepadanya.
- c. Tingkat *Locus Of Control* pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertemukan perilaku.
- d. Kopetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seseorang karyawan.
- e. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran oprasional perusahaan.
- f. Budaya kerja yaitu perilaku kerja karyawan yang kreatif dan inovatif.
- g. Kepemimpinan yaitu perilaku pimpinan untuk mengarahkan karyawan dalam bekerja.
- h. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua karyawan ikut mematuhiya agar tujuan tercapai.

2.1.4.4 Indikator Kinerja

Menurut Wibowo (2017:86) adapun indikator kinerja sebagai berikut:

1. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berada yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan.

Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk

mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

Standar menjawab pertanyaan tentang kapan kita tahu bahwa kita sukses atau gagal. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

3. Umpan Balik

Antara tujuan, standar dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik terutama penting ketika kita mempertimbangkan “real goals” atau tujuan sebenarnya. Tujuan yang dapat diterima oleh pekerjaan adalah tujuan yang bermakna dan berharga.

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasil dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk

membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk mencapai tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi *Locus Of Control* kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi

kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Tujuan mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia. Jika pekerja dihindari karena supervisor tidak percaya terhadap kualitas atau kepuasan konsumen, mereka secara efektif akan dihambat dari kemampuan memenuhi syarat untuk berprestasi.

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Hubungan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Fadilah dan Mahyuni (2019: 87–89) *Locus Of Control* (lokus kendali) yaitu adanya pengendalian diri yang dimiliki oleh individu dalam peristiwa yang terjadi baik itu dari diri sendiri maupun dari luar dirinya. Menurut Simanjuntak (dikutip di Sudaryo dkk, 2018:203) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Dalam bekerja jika karyawan dapat mengendalikan diri dalam melakukan pekerjaan dengan baik maka karyawan tersebut akan memiliki kinerja yang baik pula dalam perusahaan. Menurut Wuryaningsih dan Kuswati (2018:278) individu dengan *Locus Of Control* internal yang kuat maka akan cenderung memiliki kinerja yang relatif lebih baik dibanding dengan individu dengan *Locus Of Control* internal yang rendah. Sebaliknya *Locus Of Control* eksternal yang kuat cenderung menjadikan

pekerja memiliki kepasrahan dalam menghadapi peristiwa dan cenderung memiliki kinerja yang rendah.

2.2.2 Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Tunggal (2012:279) stres kerja adalah kondisi dimana tubuh memberi tanggapan yang berbeda terhadap rangsangan yang berbeda. Seperti panas, dingin, sakit, kekurangan darah, senang, sedih, atau pengalaman yang menakutkan. Menurut Kasmir (2017:184) pengertian kinerja dari berbagai defenisi yang dikemukakan oleh ahli manajemen sumber daya manusia adalah hasil kerja dan perilaku kerja. Jika kinerja berdasarkan hasil, maka yang dilihat adalah jumlah kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang. Misalnya kemampuan seseorang menjual suatu barang yang telah ditargetkan.

Terkadang dalam bekerja stres kerja timbul karena seseorang merasa kelelahan dalam mencapai target yang diberikan oleh perusahaan akan tetapi dengan adanya stres kerja tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Seperti dengan selalu melakukan penekanan target kerja kepada karyawan, target kerja ini akan menimbulkan rasa semangat karyawan dalam bekerja dan akan meningkatkan kinerja karyawan.

5.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel yang Diteliti, Alat Analisi, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Setyowati Subroto	Analisis pengaruh <i>Locus Of Control</i> dan stres kerja Terhadap kinerja karyawan jurnal ilmiah manajemen & bisnis vol. 18 no. 2, 2017, 129-139	<p>1. Variabel yang Diteliti X1 : <i>Locus Of Control</i> X2 : stres kerja Y : Kinerja Karyawan</p> <p>2. Alat Analisis: Regresi Linear Berganda.</p> <p>3. Hasil Penelitian: Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel <i>Locus Of Control</i> dan stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. besarnya <i>Locus Of Control</i> dan stres kerja terhadap kinerja karyawan adalah 29,1%; sedangkan sisanya sebesar 70,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.</p>	<p>1. Alat Analisis :Regresi Linear Berganda</p> <p>2. Variabel: X1 : <i>Locus Of Control</i> X2 : stres kerja Y : Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Objek atau Tempat Penelitian</p> <p>2. Tahun Penelitian</p>
2	Chairul Anam, Arie Pradana, Mokhammad	Pengaruh <i>Locus Of Control</i> , Gaya Kepemimpinan, Stres	<p>1. Variabel yang Diteliti X1 = <i>Locus Of Control</i>; X2 = Stres Kerja;</p>	<p>1. Alat Analisis : Regresi Linear Berganda</p>	<p>1. Objek atau Tempat Penelitian</p>

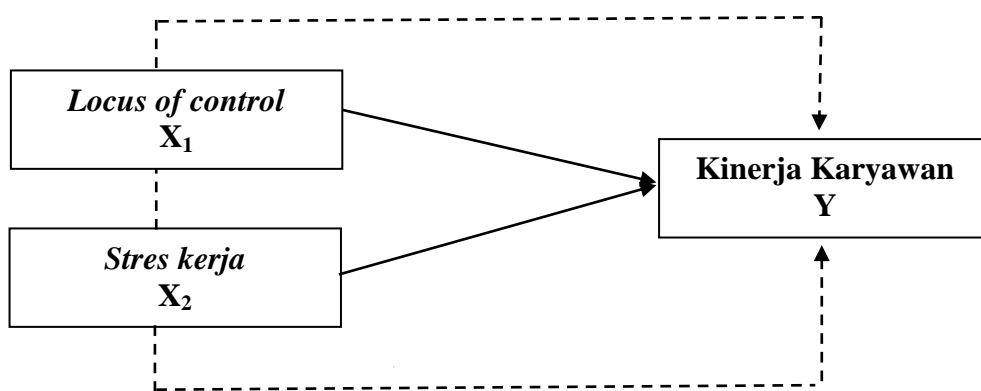
	Wahyudi.	Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Education And Development Institut Pendidikan Tapanuli Selatan, Vol.10 No.3 Edisi September 2022	<p>X3 = Gaya Kepemimpinan; X4 = Beban Kerja Y = Kinerja Karyawan;</p> <p>2. Alat Analisis: regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS (<i>Statistical Product and Service Solution</i>) versi 25</p> <p>3. Hasil Penelitian: Hasil penelitian menunjukkan hasil bahwa variabel <i>Locus Of Control</i>, gaya kepemimpinan, stres kerja dan beban kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.</p>	<p>2. Variabel: X1 = <i>Locus Of Control</i>; X2 = Stres Kerja; Y = Kinerja Karyawan;</p>	<p>2. Tahun Penelitian X3 = Gaya Kepemimpinan; X4 = Beban Kerja</p>
3	Ira Ardyani, R Deni Muhammad Danial, Dicky Jhoansyah	Pengaruh <i>Locus Of Control</i> dan Stres Kerja Terhadap Kinerja karyawan Karyawan, Journal of Management and Bussines (JOMB), Vol. 4 No. 1 73-80, 2022	<p>1. Variabel Yang Diteliti: X1 : <i>Locus Of Control</i> X2 : stres kerja Y:Kinerja karyawan Karyawan</p> <p>2. Alat Analisis: Regresi Linear Berganda.</p> <p>3. Hasil Penelitian: Hasil penelitian menunjukkan <i>Locus Of Control</i> dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karyawan. Dalam arti semakin baik <i>Locus Of Control</i></p>	<p>1. Alat Analisis :Regresi Linear Berganda</p> <p>2. Variabel: X1 : <i>Locus Of Control</i> X2 : stres kerja</p>	<p>1. Objek atau Tempat Penelitian 2. Tahun Penelitian Y:Kinerja karyawan Karyawan</p>

			yang terjadi di dalam perusahaan maka kinerja karyawan dari karyawan diperusahaan akan baik atau tinggi dan semakin baik stres kerja dari karyawan juga akan semakin baik dalam menyelesaikan tugasnya.		
4	Luh Octa Purnamayanthi, I Wayan Bagia, Gede Putu Agus Jana Susila	Pengaruh Stres Kerja Dan <i>Locus Of Control</i> Terhadap Kinerja karyawan Karyawan Pada Cv Tenaga Inti Sangsit, e-Journal Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 8 Tahun 2020)	<p>1. Variabel Yang Diteliti: X1 : <i>Locus Of Control</i> X2 : Stres Kerja Y : Kinerja karyawan Karyawan.</p> <p>2. Alat Analisa : kualitatif kausal.</p> <p>3. Hasil Penelitian: Hasil Penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari pengaruh stres kerja dan <i>Locus Of Control</i> terhadap kinerja karyawan karyawan pada CV Tenaga Inti Sangsit.</p>	<p>1. Variabel : X1 : <i>Locus Of Control</i> X2 : Stres Kerja</p>	<ol style="list-style-type: none"> Objek atau Tempat Penelitian Tahun Penelitian Y:Kinerja karyawan Karyawan Alat Analisa : kualitatif kausal.
5	Endang Sri Wahyuni, Taufeni Taufik dan Vince Ratnawati	Pengaruh Budaya Organisasi, <i>Locus Of Control</i> , Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah dan Kinerja karyawan Sebagai Variabel Intervening	<p>1. Variabel Yang Diteliti: X1 = Budaya Organisasi X2 = <i>Locus Of Control</i> X3 = Stres Kerja Y = Kinerja karyawan Z = Kinerja Aparat Pemerintah Daerah r = Koefisien Korelasi</p>	<p>1. Variabel : X2 = <i>Locus Of Control</i> X3 = Stres Kerja</p>	<ol style="list-style-type: none"> Objek atau Tempat Penelitian Tahun Penelitian X1 = Budaya Organisasi Y = Kinerja karyawan

		<p>(Studi Empiris Pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis), Jurnal Manajemen, Volume XX, No.02, Juni 2016: 189-206 189</p>	<p>ε = Koefisien error 2. Alat Analisa : analisis jalur (<i>path analysis</i>). 3. Hasil Penelitian : Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja aparat pemerintah daerah; Terdapat pengaruh <i>Locus Of Control</i> terhadap kinerja aparat pemerintah daerah; Terdapat pengaruh stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja aparat pemerintah daerah Kabupaten Bengkalis.</p>		<p>Z = Kinerja Aparat Pemerintah Daerah r = Koefisien Korelasi ε = Koefisien error 3. Alat Analisa : analisis jalur (<i>path analysis</i>).</p>
--	--	--	---	--	--

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka Pemikiran dalam penelitian ini sebagai pondasi utama dimana sepenuhnya proyek penelitian diajukan, dimana hal ini merupakan jaringan hubungan antara variabel yang secara logis diterangkan dan dikembangkan berdasarkan latar belakang, perumusan masalah, kemudian disajikan dalam bentuk judul yang memiliki 2 (dua) variabel bebas (independen) yang mempengaruhi yaitu *Locus Of Control* (X_1) dan Stres kerja (X_2) serta 1 (satu) variabel terikat (dependen) yang dipengaruhi yaitu Kinerja karyawan (Y) maka kerangka pemikiran penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

-----> = Secara Simultan

—————> = Secara Parsial

5.4 Hipotesis

Menurut Arikunto (2020:110), hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan yang sedang diteliti. Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga ada Pengaruh *Locus Of Control* dan Stres kerja Terhadap Kinerja karyawan J&T Express Cabang Baturaja baik secara parsial maupun secara simultan.