

Pengaruh Locus of Control Internal, Stres Kerja dan Sistem Pemberian Kompensasi

Oleh:

Abdul Mukhrofi (192010200386),

Dewi Andriani SE, MM

Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Bulan, 2023



Pendahuluan

Kemajuan era global menuntut pelaku perusahaan kondisi bisnis selalu dapat disesuaikan dengan keadaan saat ini. Bisnis yang dituntut untuk dapat memanfaatkan semua sumber daya yang tersedia. Karena diharapkan menjadi sebuah organisasi efisien, untuk dapat bersaing dengan para pesaingnya. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi, apapun bentuknya tujuan. Kebutuhan sumber daya manusia dalam suatu organisasi untuk mendapatkan karyawan yang terampil dan efektif untuk menjalankan organisasi. Sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam suatu bisnis, termasuk mereka yang menyumbangkan energi, bakat, kreativitas dan bisnis untuk organisasi atau perusahaan

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

Apakah terdapat penerapan locus of control internal, stres kerja dan system pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan

Metode

- Pendekatan penelitian dengan menerapkan metode analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif.
- Populasi dan sampel yang diambil penelitian ini adalah karyawan PT.Harapan Sejahtera Karya Utama yaitu berjumlah 190 karyawan.Teknik pengambilan sampel yang digunakan teknik probability sampling dengan mengambil tipe simpel sampel random sampling.Pengambilan anggota sampel dilakukan secara acak memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota untuk dipilih menjadi sampel.
- Maka menentukan ukuran sampel yang digunakan dengan perhitungan rumus slovin dengan margin eror yang ditetapkan 10% jadi jumlah yang diambil sebanyak 100 orang guna dipilih respondennya.
- Pengumpulan data merupakan informasi dari sumber yang relevan untuk menjawab atas persoalan penelitian.Dalam penelitian ini melalui metode observasi atau survey di perusahaan,serta wawancara dengan narasumber pihak terkait dan kuesioner yang berupa daftar pernyataan yang dibagikan kepada responden.Guna mendapatkan data menunjang penelitian.Kemudian dianalisis statistik dan di uji menggunakan program SPSS (statistical package for the social sciences) versi 26

Hasil

**Tabel 7. Uji T
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.069	1.580		1.309	.194
	Locus Of Control	.532	.139	.324	3.831	.000
	Stress Kerja	.140	.066	.161	2.122	.036
	Sistem Pemberian Kompensasi	.432	.087	.421	4.965	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

- **locus of control terhadap kinerja karyawan**
- Variabel locus of control memiliki nilai t-hitung sebesar 3.831 dan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial locus of control berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- **stress kerja terhadap kinerja karyawan**
- Variabel stress kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 2.122 dan nilai signifikan sebesar $0.036 < 0.05$. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- **sistem pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan**
- Variabel sistem pemberian kompensasi memiliki nilai t-hitung sebesar 4.965 dan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial sistem kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil

Tabel 8. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	433.593	3	144.531	40.939	.000 ^b
	Residual	338.917	96	3.530		
	Total	772.510	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Sistem Pemberian Kompensasi, Stress Kerja, Locus Of Control

Hasil Tabel 8.

Berdasarkan hasil uji F bahwa nilai F hitung sebesar 40.939 dengan signifikansi 0,000 (< 0.05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan locus of control, stress kerja dan sistem pemberian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

- **Pengaruh locus of control terhadap kinerja karyawan**
- Hipotesis pertama pada penelitian ini menunjukkan bahwa locus of control berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari uji t sebesar 3.831 dan tingkat signifikan sebesar 000. Hal ini bahwa perusahaan PT Harapan Sejahtera Karya Utama yang dapat diketahui locus of control yang diberikan kepada karyawan. Melakukan pekerjaan sesuai waktu kerjanya dengan baik. Kemampuan karyawan dalam tugas yang diberikan, waktu lembur yang diatur, dan mampu bertanggung jawab agar karyawan dapat mengontrol dirinya terhadap pekerjaan yang diberikan merupakan tuntutan yang harus diselesaikan karyawan. Bahwasannya pekerjaan terpenuhi sebagai salah satu unsur yang harus diperhatikan tentunya diimbangi melakukan evaluasi kondisi pekerja secara berkala. Maka akan dinilai mengurangi kelebihan atau overload. Karyawan berusaha memaknai potensinya, menjalankan pekerjaan dengan maksimal supaya bisa mengendalikan kemampuan terhadap dirinya.

Pembahasan

- **Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan**
- Hipotesis kedua pada penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari uji t sebesar 2.122 dan tingkat signifikan sebesar 0.36. Hal ini bahwa perusahaan PT Harapan Sejahtera Karya Utama yang dapat diketahui stres kerja terbilang berjalan dengan baik maka penting untuk selalu dijaga atau dipertahankan sehingga meningkatkan kinerja karyawan berupa tugas kinerja antara karyawan dengan tujuan perusahaan. Hal ini ditunjukkan dengan kontribusi mengedepankan stres kinerja karyawan dan tanggung jawab setiap perusahaan.

Pembahasan

- **Pengaruh system pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan**
- Hipotesis ketiga pada penelitian ini menunjukkan bahwa system pemberian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari uji t sebesar 4.965 dan tingkat signifikan sebesar 000. Hal ini bahwa perusahaan PT Harapan Sejahtera Karya Utama system pemberian kompensasi yang diberikan mampu meningkatkan kinerja karyawan untuk itu perlu dipertahankan. Dengan adanya system pemberian kompensasi diharapkan tingkat kinerja karyawan semakin meningkat

Pembahasan

- **Pengaruh locus of control, stres kerja dan system pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan**
- Hipotesis keempat pada penelitian ini menunjukkan bahwasanya variabel locus of control, stres kerja dan system pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari uji F hitung diketahui sebesar 40.393. Hal ini bahwa perusahaan PT Harapan Sejahtera Karya Utama bahwa melakukan pekerjaan yang padat setiap harinya namun tidak membuat kinerja karyawan merasa ter locus of control/ merasa keadaan sekitar atas perilakunya sendiri dengan apa yang dikerjakan bersinergi dengan posisinya. Stres kerja juga tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan tugas yang diberikan perusahaan sesuai dengan tingkat skill karyawan. Serta system pemberian kompensasi menjadikan karyawan lebih semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan

Temuan Penting Penelitian

- Berdasarkan hasil analisis temuan peneliti membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan locus of control internal, stres kerja dan system pemberian kompensasi. system pemberian kompensasi adalah faktor penting dalam meningkatnya kinerja karyawan.

Manfaat Penelitian

- Manfaat Praktis

Bagi pihak perusahaan : Sebagai adanya penelitian ini diharapkan memberikan masukan yang berarti bagi perusahaan.

Bagi peneliti : Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi sebuah wawasan/meningkatkan pengetahuan dan perkembangan pola pikir penelitian khususnya dengan variabel yang diteliti

Referensi

- [1] V. F. Hariyono and H. Siagian, "Strategi pengembangan bisnis PT harapan sejahtera karya utama sidoarjo vincent," *AGORA*, vol. 5, no. 1, 2017.
- [2] R. A. Kelejan, V. P. . Lengkong, and H. N. Tawas, "Pengaruh perencanaan sumber daya manusia dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di pt. air manado," *Manajemen, Jur. Sam, Univ. Manad. Ratulangi*, vol. 6, no. 4, pp. 1918–1927, 2018.
- [3] M. Indrasari, *Kepuasan kerja dan kinerja karyawan tinjauan dari dimensi iklim organisasi, kreatifitas individu, dan karakteristik pekerjaan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 2017. [Online]. Available: file:///C:/Users/user/Downloads/Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan by Dr. Meithiana Indrasari, S.T., M.M. (z-lib.org).pdf
- [4] T. Wartono, "Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan," *Kreat. | J. Ilm.*, vol. 4, no. 2, pp. 41–55, 2017.
- [5] A. Sugihanawati, "Pengaruh locus of control dan stres kerja terhadap kinerja dosen akademi kebidanan," *J. aipkind*, vol. 5, no. 2, pp. 69–73, 2019.
- [6] V. Pramesti, "Pengaruh locus of control dan stres kerja terhadap kinerja dengan etika kerja islam sebagai variabel moderating (studi empiris pada bpr di kabupaten magelang)," Universitas muhammadiyah magelang, 2020.
- [7] E. Siregar and R. N. Anggina, "Pengaruh kepribadian, self efficacy dan locus of control terhadap kinerja karyawan," *J. Manaj.*, vol. 5, no. 11, pp. 1–10, 2020.
- [8] M. L. Mallisa, I. Trang, and S. J. C. Wangke, "Pengaruh locus of control dan self efficacy terhadap kinerja karyawan hotel gran puri manado," *J. EMBA*, vol. 10, pp. 639–647, 2022.
- [9] Jumiaty and A. Kartiko, "Pengaruh self efficacy dan locus of control terhadap kinerja karyawan," *Academicus*, vol. 5, no. 1, pp. 1–10, 2020, doi: 10.54964/manajemen.v5i1.145.
- [10] Sulastri and Onsardi, "Pengaruh stres kerja, dan beban kerja, terhadap kinerja karyawan," *J. Manag. Bussines*, vol. 2, pp. 83–98, 2020, doi: <https://doi.org/10.31539/jomb.v2i1.1215> PENGARUH.

Referensi

- [11] W. M. Lestari, L. Liana, and A. Aquinia, "Pengaruh stres kerja, konflik kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan," *J. Bisnis dan Ekon.*, vol. 27, no. 2, pp. 100–110, 2020.
- [12] Renaldo, "Pengaruh pemberian kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan bank syariah indonesia cabang masamba," IAIN Palopo, 2022.
- [13] A. Mulyapradana, T. Rosewati, and F. Muafiq, "Pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan hotel dafam kota pekalongan aria," *Widya Cipta J. Sekr. dan Manaj.*, vol. 4, no. 1, 2020, doi: <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1>.
- [14] I. R. Ary and A. A. A. Sriathi, "Pengaruh self efficacy dan locus of control terhadap kinerja karyawan (studi pada ramayana mal bali)," *E-Jurnal Manaj.*, vol. 8, no. 1, pp. 6990–7013, 2019, doi: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i1.p2>.
- [15] Jufrizen and A. S. P. Lubis, "Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai dengan locus of control sebagai variabel moderating," *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 3, no. 1, pp. 41–59, 2020, doi: [10.30596/maneggio.v3i1.4874](https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4874).
- [16] Y. P. Aryoko, A. Y. Kharismasyah, and I. Maulana, "Kepuasan kerja, locus of control dan self-efficacy: Pengaruhnya terhadap kinerja karyawan," *JSSH (Jurnal Sains Sos. dan Humaniora)*, vol. 6, no. 2, p. 101, 2022, doi: [10.30595/jssh.v6i2.14892](https://doi.org/10.30595/jssh.v6i2.14892).
- [17] M. C. Ichsanudin, R. D. Werdiasih, and H. Sudiyono, "Pengaruh gaya kepemimpinan, stres kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan pt pertamina (persero) lube oil complex i ru iv cilacap)," 2020.

Referensi

- [18] P. Afandi, "Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)," *Riau Zanafa Publ.*, vol. 3, 2018.
- [19] Y. . Ahmad, B. . Tewal, and R. N. Taroreh, "Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. fif group manado," *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 7, no. 3, pp. 2303–1174, 2019, [Online]. Available: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>
- [20] Y. Mendrofa, "Analisis pengaruh sistem kompensasi dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan (Studi kasus pada PT. kencana gemilang)," *Jubisma*, vol. 1, no. 1, 2019, doi: 10.58217/jubisma.v1i1.13.
- [21] M. C. Ibrahim, I. Yantu, and A. Y. Mendo, "Pengaruh pemberian kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT . colombus cash dan credit electronic dan furniture kota gorontalo," *Jambura J. Ilm. Manaj. dan bisnis*, vol. 6, no. 1, pp. 393–400, 2023.
- [22] S. C. M. Putri and A. M. Nurriyana, "Studi literatur : Analisis teori pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan," pp. 384–389, 2020.
- [23] Yerismal and M. Jamil, "Pengaruh budaya organisasi, dukungan organisasi dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada pada pdam pasaman barat," *J. Sci. Educ. Manag. Bus.*, vol. 1, no. 1, pp. 65–74, 2022.
- [24] N. J. Rahmadani and D. T. Kurniawati, "Pengaruh employee engagement dan employee satisfaction terhadap kinerja karyawan," *J. kewirausahaan dan Inov.*, vol. 1, no. 2, pp. 183–190, 2022, doi: <http://dx.doi.org/10.21776/jki.2022.01.2.07>
- [25] Lukiyana and F. D. Firdaus, "Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di bagian gudang pada pt. sarijasa transutama Jakarta," *Bijak (Majalah Ilm. Inst. STIAM)*, vol. 14, no. 2, pp. 162–168, 2017, doi: 10.31334/bijak.v14i2.14

