

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. *Locus Of Control*

a. **Pengertian *Locus Of Control***

Robbins (2003) dalam Gunawan (2011) mendefinisikan *Locus of Control* sebagai persepsi seseorang tentang sumber nasibnya. Sedangkan Irwandi (2002) dalam Gunawan (2011) Menyatakan Konsep *Locus of Control* memiliki latar belakang teoritis dalam teori pembelajaran sosial. Beberapa individu meyakini bahwa mereka dapat mengendalikan apa yang terjadi pada diri mereka, sedang yang lain meyakini bahwa apa yang terjadi pada mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti kemujuran dan peluang.

Locus of control merupakan salah satu konsep kepribadian individual dalam perilaku keorganisasian. Konsep dasar *locus of control* diambil dari teori pembelajaran sosial (*learning social*) yang dikembangkan Patten (2005) dalam Ratno (2010) Menyatakan *Locus of control* terkait dengan tingkat kepercayaan seseorang tentang peristiwa, nasib, keberuntungan dan takdir yang terjadi pada dirinya.

Robbins (2005) dalam Ratno (2010) menyatakan Individu yang percaya bahwa peristiwa, kejadian, dan takdir disebabkan karena kendali dirinya sendiri disebut dengan internal *locus of control*. Sedangkan individu yang percaya bahwa peristiwa,

kejadian, dan takdir disebabkan karena kendali dari faktor di luar dirinya disebut dengan eksternal *locus of control*.

Bello (2001) dalam Ratno (2010) menyatakan Variabel-variabel yang terkait dengan *locus of control* antara lain kinerja organisasi, kepuasan kerja, stres terhadap kerja, intensi untuk berhenti kerja, kepemimpinan, *entrepreneurship*, dan keterlibatan kerja.

b. Locus Of Control Internal

Maryanti (2005) dalam Gunawan (2011) menyatakan bahwa *Locus of Control* internal dilaporkan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dengan pekerjaan mereka dan terlihat lebih mampu menahan stress daripada *Locus of Control* eksternal. Sedangkan Patten (2005) dalam Gunawan (2011) menyatakan bahwa *Locus of Control* mempunyai pengaruh pengendalian terhadap manusia bukan hanya sekedar proses sederhana namun tergantung pada pengendalian itu sendiri dan pada apakah individu menerima hubungan sebab akibat antara perilaku yang memerlukan pengendalian".

ciri-ciri *internal locus of control* menurut Crider (1983) dalam Ayudiati (2010) meliputi:

a. suka bekerja keras

karyawan dengan tipe kepribadian ini adalah orang yang suka bekerja dengan sungguh-sungguh. Pekerja keras dan tidak suka menunda-nunda pekerjaan.

b. memiliki inisiatif yang tinggi

berinovasi dalam mengembangkan ide-ide serta mempunyai inisiatif dan kreatifitas yang tinggi dalam mengembangkan suatu keputusan tentang tugas yang di berikan perusahaan kepadanya.

c. selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah.

mampu menyelesaikan setiap permasalahan yang ada dalam perusahaan adalah salah satu wujud bahwa karyawan tersebut memiliki kinerja dan dedikasi yang tinggi pada perusahaan.

d. selalu mencoba untuk berpikir seefektif mungkin

dalam suatu perusahaan biasanya atasan selalu meminta pendapat bawahan dengan jawaban yang logis dan tidak bertele-tele. Dengan itu karyawan dituntun untuk berfikir cepat dan seefektif mungkin.

e. selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil.

Karyawan ini selalu mengusahakan apa yang menurutnya baik bagi perusahaan. Karena menurutnya jika ingin mendapatkan hasil yang semaksimal mungkin harus diimbangi dengan usaha yang maksimal pula.

c. *Locus Of Control Eksternal*

Beukman (2005) dalam Ratno (2010) menyatakan bahwa seseorang yang memiliki kecenderungan eksternal *locus of control*, dia beranggapan bahwa segala peristiwa, kajadian, takdir dan nasib disebabkan karena kendali dari faktor eksternal. Dia tidak mampu mengendalikan situasi dan kondisi yang terjadi

disekelilingnya serta cenderung bergantung kepada orang lain daripada dirinya sendiri. Individu dengan eksternal *locus of control* sesuai dengan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat rutin, statis dan penuh kontrol dari atasan.

ciri-ciri *external locus of control* menurut Crider (1983) dalam Ayudiati (2010) meliputi:

a. Kurang memiliki inisiatif

Karyawan dari tipe *locus of control* eksternal ini memang kurang aktif dan cenderung pasif, Jarang memberikan ide atau masukan positif bagi perusahaan. Sehingga tingkat kinerjanya pun jarang mengalami kenaikan.

b. Mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan

faktanya seseorang dianggap berhasil karena usaha dan kerja keras yang dilakukan selama berada dalam perusahaan tersebut. Namun karyawan ini lebih membiarkan dirinya memikirkan hal-hal yang kurang masuk akal. Ketika usaha dan kesuksesan memiliki keterkaitan, itu memang benar. Tapi jika tidak diwujudkan dengan tindakan maka hal itu juga tidak akan pernah terjadi. Harapan itu akan terwujud jika karyawan tersebut termotivasi untuk mewujudkan apa yang diharapkannya tadi.

c. Kurang suka berusaha

Tidak memiliki rasa percaya diri yang tinggi dan terus merasa kurang yakin pada kemampuannya sendiri, sehingga ketika ia dihadapkan pada masalah sekecil apapun itu, ia hanya pasrah dan mulai mengandalkan orang-orang yang ada disekitarnya saja. Ia malah lebih percaya kepada

orang lain ketimbang dirinya sendiri. Orang-orang dengan tipe kepribadian seperti ini biasanya tidak bisa melakukan sesuatu yang lebih yang akhirnya bisa memotivasi dirinya menjadi lebih baik.

- d. Kurang mencari informasi untuk memecahkan masalah.

karyawan ini adalah acuh tak acuh. Karyawan ini tidak memiliki keinginan untuk memecahkan masalah yang sedang ia hadapi. Hanya berdiam diri tanpa mau berusaha atau mencari solusi untuk menyelesaikan permasalahannya tersebut.

2. Stress Kerja

a. Pengertian Stress

Stress merupakan hal yang melekat pada kehidupan siapa saja, dalam kadar berat ringan yang berbeda dan dalam jangka pendek-panjang yang tidak sama, pernah atau akan mengalaminya. Soewondo dalam Gaffar (2012) menyatakan bahwa tak seorangpun bisa terhindar dari stress kerja yang akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan pekerjaannya.

Kendall dan Hammen, dalam Safaria dan Nofrans (2009) menyatakan bahwa Stress dapat terjadi pada individu ketika terdapat ketidakseimbangan antara situasi yang menuntut dengan perasaan individu atas kemampuannya. Untuk bertemu dengan tuntutan-tuntutan tersebut.

Stress menurut pendapat Kartono dan Gulo dalam Safaria dan Norfans (2009) adalah keadaan dimana seseorang merasa frustrasi, tegang, merasa tertekan

karena urusan-urusan pribadi, dan selalu berada pada kondisi dimana seseorang memiliki rasa cemas dan takut pada beberapa keadaan tertentu.

Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Gejala-gejala ini menyangkut baik kesehatan fisik maupun kesehatan mental. Orang-orang yang mengalami stress bisa menjadi *nervous* dan merasakan *kekuatiran kronis*. Mereka sering menjadi mudah marah dan *agresif*, tidak dapat *relaks*, atau menunjukkan sikap yang tidak *kooperatif*.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa pada umumnya setiap orang pasti pernah mengalami stress namun banyak orang yang tidak menyadarinya, mereka beranggapan bahwa stress selalu identic dengan orang yang jiwanya terganggu, padahal saat seseorang merasa pusing, bingung dalam menghadapi masalah atau melakukan pekerjaannya itu sudah merupakan stress, namun dengan tingkat yang berbeda-beda.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Stress Kerja

Banyak sekali faktor yang menyebabkan timbulnya stress kerja, mulai dari masalah pribadi hingga semua hal yang berhubungan dengan kemampuan kerja seseorang.

Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa penyebab stress kerja, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang

tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja.

Handoko (2012) menyatakan bahwa ada dua kategori penyebab stress, yaitu *on-the-job* dan *off-the-job*. Sejumlah kondisi kerja yang menyebabkan stress bagi para karyawan diantaranya adalah :

1) Beban kerja yang berlebihan

Beban kerja di Bank BTN bukanlah dilihat dari banyaknya target yang dihasilkan saat kegiatan berlangsung, namun lebih kepada hasil yang didapatkan. Hal-hal seperti inilah yang kadang menjadi beban kerja tersendiri bagi pegawai bank selain dari beban kerja yang ada dimeja kantor setiap harinya.

2) Tekanan atau desakan waktu

Waktu istirahat bagi beberapa karyawan Bank BTN yang memiliki tanggung jawab lebih sangatlah kurang, pada waktu istirahatpun harus bergiliran, dan bahkan pada hari liburpun terkadang harus lembur untuk bisa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya.

3) Kualitas supervisi yang jelek

Pengawasan yang maksimal merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Apabila pengawasan terhadap karyawan baik, maka otomatis karyawanpun akan berusaha meningkatkan kinerjanya. Bank BTN selalu memberikan pengawasan yang baik kepada seluruh karyawannya, namun tetap saja segala bentuk kegiatan seperti transaksi, pelayanan kepada customer dan hal-hal umum lainnya tidak selalu berjalan dengan lancar,

terkadang ada hal-hal yang mengakibatkan hasil dari segala kegiatan tersebut menjadi kurang optimal yang dikarenakan oleh kinerja karyawan yang menurun.

4) Iklim politis yang tidak aman

Keadaan perusahaan yang mulai membuat karyawan merasa tidak aman dan tidak dilindungi.

5) Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai

Tidak ada umpan balik dari pemberian tugas yang diberikan sehingga karyawan tersebut menjadi tidak bergairah dalam bekerja.

6) Kemenduaan peranan (*Role ambiguity*)

Adanya dua tanggung jawab sekaligus yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang akhirnya memicu stress kerja itu terjadi secara perlahan.

7) Frustrasi

Frustrasi yang dialami oleh seorang karyawan biasanya dapat terlihat jelas dari ekspresi yang ditunjukkan oleh karyawan tersebut. Misalnya terlihat tidak bersemangat saat bekerja, mudah marah hanya karena mengatasi masalah sepele, suka melamun, tidak memperhatikan dengan baik tentang apa yang disampaikan oleh rekan kerjanya serta intensitas kehadiran yang kurang baik. Bank BTN meminimalisir hal tersebut dengan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berlibur bersama keluarga yang diadakan perusahaan setiap tahunnya. Namun tidak menutup kemungkinan frustrasi masih saja terjadi akibat aktivitas kerja yang padat dan beberapa beban pikiran lainnya.

8) Konflik antar pribadi dan antar kelompok

Disetiap perusahaan konflik selalu saja terjadi baik konflik pribadi maupun kelompok. Konflik akan terlihat bila seorang pimpinan dalam perusahaan tidak bisa memberikan ruang kepada bawahan untuk mengeluarkan pendapat dan meningkatkan prestasi. Koneksi masih saja menjadi faktor yang paling penting untuk mencapai jabatan yang lebih tinggi, hal inilah yang menjadi salah satu faktor terjadinya konflik di Bank BTN.

9) Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan

Perbedaan nilai-nilai antara perusahaan dan karyawan kadang juga bisa memicu timbulnya stress kerja bagi karyawan. Butuh penyesuaian agar karyawan tersebut bisa menerima dan mulai terbiasa dengan nilai-nilai tersebut.

10) Berbagai bentuk perubahan.

Berbagai bentuk perubahan baru yang biasanya diterapkan secara tiba-tiba terkadang membuat karyawan merasa tidak nyaman dan memikirkannya hingga terus-menerus.

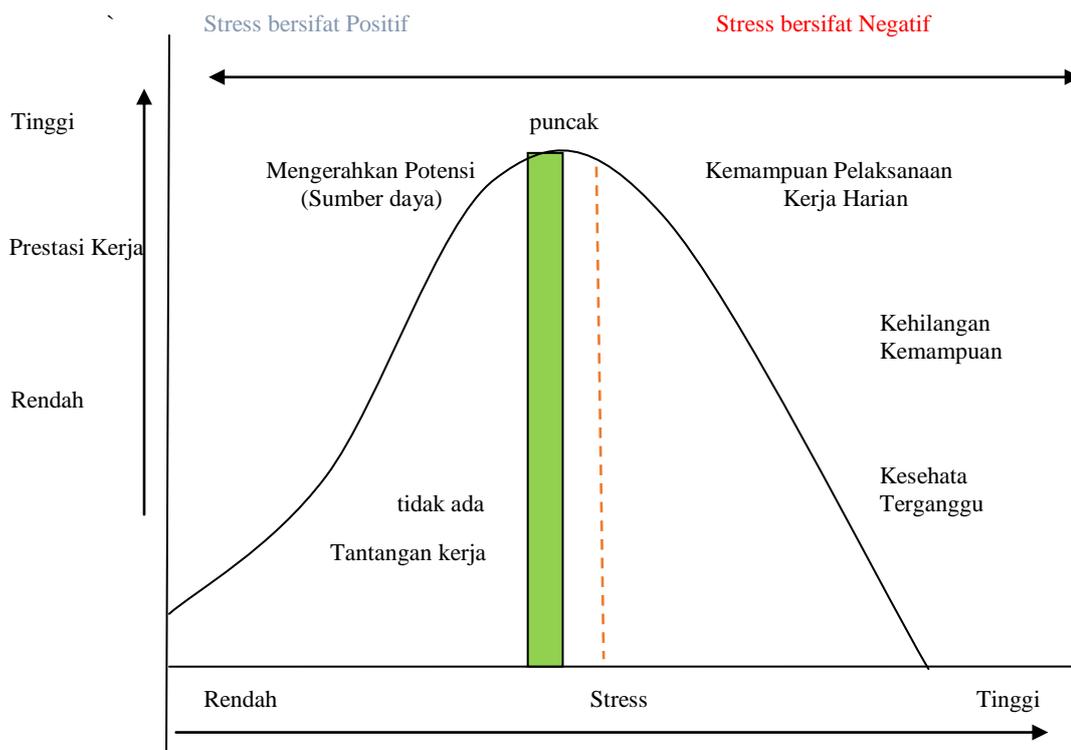
Sedangkan kondisi-kondisi stress "*of-the-job*" antara lain :

- 1) Kekhawatiran finansial
- 2) Masalah-masalah phisik
- 3) Masalah-masalah perkawinan (missal, perceraian)
- 4) Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal
- 5) Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara

Faktor-faktor stress di atas sering kali terjadi kepada setiap orang, maka apabila faktor ini mulai menghampiri seorang karyawan, maka karyawan tersebut harus mampu mengelola faktor-faktor tersebut agar tidak mempengaruhi dirinya dalam menjalankan aktivitas kerjanya.

c. Stress dan Prestasi Kerja

Handoko (2012) menyatakan bahwa Stress dapat sangat membantu (*fungsiional*), tetapi juga dapat berperan salah (*dysfungsiional*) atau merusak prestasi kerja. Hal ini berarti bahwa stress kerja mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tinggal stress. Dibawah ini adalah gambar yang menunjukkan hubungan antara stress kerja dengan prestasi kerja.



Gambar 2.1 MODEL HUBUNGAN STRESS KERJA DENGAN PRESTASI KERJA

Sumber : Handoko (2012)

Dari gambar di atas dapat disimpulkan bahwa bila tidak ada stress, tantangan kerja juga tidak ada, dan prestasi kerja cenderung rendah. Sejalan dengan meningkatnya stress prestasi kerja cenderung naik, karena stress membantu karyawan untuk mengarahkan sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan. Bila stress telah mencapai puncak yang mencerminkan kemampuan pelaksanaan kerja harian karyawan, maka stress akan cenderung tidak menghasilkan perbaikan prestasi kerja. Akhirnya bila stress menjadi terlalu besar, prestasi kerja akan mulai menurun, karena stress mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan akan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, dan menjadi tidak mampu untuk mengendalikan keputusan-keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur. Akibat paling ekstrim, prestasi kerja menjadi nol, karena karyawan menjadi sakit atau tidak kuat bekerja.

Khattak dalam mubaser (2013) menyatakan bahwa stress memberikan pengaruh yang sangat drastis bagi karyawan. Karyawan yang mengalami stress tidak dapat memenuhi harapan organisasi mereka, karena menghadapi gangguan fisik, psikologis dalam organisasi.

Jing dalam mubaser (2013) menyatakan bahwa stress dapat memberikan pengaruh pada seseorang, baik dalam hal positif maupun negatif. Pada tahap awal stress dapat memberikan pengaruh positif yaitu, mampu memotivasi, tetapi jika stress terjadi secara terus menerus dan dalam jangka yang cukup lama, stress dapat meningkatkan frustrasi, kecemasan dan keterlambatan.

d. Dampak stress Kerja

1) Dampak negatif stress

Stress dapat menimbulkan dampak negatif bagi individu. Dampak tersebut bisa merupakan gejala fisik maupun psikis dan akan menimbulkan gejala-gejala tertentu.

Rice dalam Safaria dan Nofrans (2009) menyatakan bahwa reaksi dari stress bagi individu dapat digolongkan menjadi beberapa gejala yaitu sebagai berikut :

- a) *Gejala fisiologis*, berupa keluhan seperti sakit kepala, sembelit, diare, sakit pinggang, urat tegang pada tengkuk, tekanan darah tinggi, kelelahan, sakit perut, maag, berubah selera makan, susah tidur, dan kehilangan semangat.
- b) *Gejala emosional*, berupa keluhan seperti gelisah, cemas, mudah marah, gugup, takut, mudah tersinggung, sedih dan depresi.
- c) *Gejala kognitif*, berupa keluhan seperti susah berkonsentrasi, sulit membuat keputusan, mudah lupa, melamun secara berlebihan, dan pikiran kacau.
- d) *Gejala interpersonal*, berupa sikap acuh tak acuh pada lingkungan, apatis, agresif, minder, kehilangan kepercayaan kepada orang lain, dan mudah menyalahkan orang lain.

- e) *Gejala organisasional*, berupa meningkatkan keabsenan dalam kerja/kuliah, menurunnya produktivitas, ketegangan dengan rekan kerja, ketidakpuasan kerja dan menurunnya dorongan untuk berprestasi.

Banyak sekali dampak negatif yang ditimbulkan apabila seseorang mengalami stress yang berkelanjutan. Pada awal stress seseorang akan mengalami pusing atau penat yang berkepanjangan, bahkan seseorang tersebut akan malas melakukan aktivitas apapun, apabila hal ini dibiarkan begitu saja tanpa ada usaha untuk mengatasinya, maka seseorang tersebut akan menderita banyak penyakit yang berhubungan dengan syaraf, serta penyakit lainnya.

2) Dampak positif stress

Rice dalam Safaria dan Nofrans (2009) menyatakan bahwa stress sendiri juga dapat mendorong kearah kemajuan, dan dapat pula menghambat performa. Sedikit stress berarti tidak ada tantangan di dalam pekerjaan anda. Hal ini akan menyebabkan seseorang kehilangan semangat untuk bekerja secara optimal. Beberapa dampak positif stress antara lain :

- a) Dapat membantu seseorang menjadi lebih kreatif.
- b) Baik untuk system ketahanan tubuh seseorang.
- c) Membuat seseorang menjadi lebih sehat.
- d) Menjaga orang-orang terkasih seperti anak-anak.
- e) Menjadi lebih termotivasi.

e. Pendekatan Stress Kerja

Rivai dan Sagala(2011) menyatakan bahwa pendekatan stress kerja dapat dilakukan dengan cara :

1) Pendekatan individu, meliputi :

- a) Meningkatkan keimanan
- b) Melakukan meditasi dan pernapasan
- c) Melakukan kegiatan olahraga
- d) Melakukan relaksasi
- e) Dukungan sosial dari teman-teman dan keluarga
- f) Menghindari kebiasaan rutin yang membosankan

2) Pendekatan perusahaan, meliputi :

- a) Melakukan perbaikan iklim organisasi
- b) Melakukan perbaikan terhadap lingkungan fisik
- c) Menyediakan sarana olahraga
- d) Melakukan analisis dan kejelasan tugas
- e) Meningkatkan partisipasi dalam pengambilan keputusan
- f) Melakukan restrukturasi tugas
- g) Menerapkan konsep manajemen berdasarkan sasaran

Pendekatan stress kerja ini sangat baik untuk dilakukan apabila seorang karyawan telah merasakan gejala-gejala stress, hal ini dilakukan untuk meminimalisir stress kerja yang bersifat negative sehingga kualitas kerjapun tetap baik dan optimal. Dan secara tidak langsung tujuan perusahaan pun juga ikut tercapai karena kinerja karyawan tetap terjaga dengan baik.

Pendekatan-pendekatan diatas dapat diterapkan mulai dari awal karyawan tersebut bekerja diperusahaan agar karyawan tersebut tidak bisa merasakan gejala stress yang dapat mengganggu pemikiran dan konsentrasinya dalam bekerja.

3. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Dharma (2010) berpandangan bahwa manajemen kinerja adalah suatu cara untuk mendapatkan hasil yang lebih baik bagi organisasi, kelompok dan individu dengan memahami dan mengelola kinerja sesuai dengan target yang telah direncanakan, standard dan persyaratan kompetensi yang telah ditentukan.

Wahyuni (2013) menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). Pengukuran kinerja merupakan suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditentukan, termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya yang menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang dan jasa, perbandingan hasil kegiatan dengan target, dan efektifitas tindakan dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan uraian di atas tersebut mengungkapkan bahwa dengan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi dari tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai oleh organisasi.

b. Indikator Kinerja

Bernandin *et. al* (2002) dalam Faustisno (2010) menyatakan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada empat, yaitu :

1) Kualitas kerja

Pekerjaan yang pegawai lakukan sesuai dengan standar kerja yang ada, tepat dan akurat.

2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja yaitu target kerja yang telah ditetapkan dan berhasil dicapai oleh pegawai dan sesuai dengan harapan atasan.

3) Pengetahuan

Kemampuan pegawai memahami tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan serta dapat menyelesaikannya. Pengetahuan muncul ketika seseorang menggunakan akal budinya untuk mengenali benda atau kejadian tertentu yang belum pernah dilihat atau dirasakan sebelumnya dalam beberapa kegiatan sehari-hari yang dijalani oleh seseorang.

4) Kerjasama

Kerja sama merupakan interaksi yang paling penting karena pada hakikatnya manusia tidaklah bisa hidup sendiri tanpa orang lain sehingga ia senantiasa membutuhkan orang lain dalam beberapa hal.

c. Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja

Mc Cormick dan Tiffin dalam Suharto dan Cahyono (2009) menjelaskan bahwa terdapat dua variabel yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu :

a. Variabel Individu

Variabel individu terdiri dari pengalaman, pendidikan, jenis kelamin, umur, motivasi, keadaan fisik, kepribadian dan sikap.

b. Variabel Situasional

Variabel Situasional menyangkut dua faktor yaitu :

- 1) Faktor sosial dari organisasi, meliputi : kebijakan, jenis latihan dan pengalaman, system upah serta lingkungan sosial.
- 2) Faktor fisik dan pekerjaan, meliputi : metode kerja, pengaturan dan kondisi, perlengkapan kerja, pengaturan ruang kerja, kebisingan, penyinaran dan temperature.

d. Penilaian Kinerja

Deissler (2009) menyatakan bahwa penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan atau dimasa lalu relatif terhadap standar kinerjanya. Penilaian kinerja juga selalu mengasumsikan bahwa karyawan memahami apa standar kinerja mereka, dan penyedia juga memberikan karyawan umpan balik, pengembangan, dan insentif yang diperlukan untuk membantu orang yang bersangkutan menghilangkan kinerja yang kurang baik atau melanjutkan kinerja yang baik

Martoyo (2010) menyatakan bahwa penilaian kinerja dibagi pada penilaian yang berorientasi ke masa lalu dan masa depan.

a. Berorientasi masa lalu

Metode ini memperlakukan kinerja yang sudah terjadi. Sampai pada tahap tertentu dapat diukur. Evaluasi kinerja masa lalu menjadi umpan balik bagi karyawan untuk perbaikan-perbaikan. Teknik penilaian kinerja ini berupa : *rating scale, checklist*, metode peninjauan lapangan, tes dan observasi kinerja serta metode evaluasi kelompok.

b. Berorientasi masa depan

Metode ini memiliki teknikk penilaian kinerja berupa :

1. Penilaian Diri yang bertujuan untuk mengevaluasi pengembangan diri,
2. Penilaian Psikologis yang dilakukan dengan wawancara mendalam, tes-tes psikologi, diskusi dengan atasan langsung dan review evaluasi lainnya.
3. Pendekatan Manajemen Tujuan (*Management by Objectives/MBO*) setiap karyawan dan penyelia bersama-sama menetapkan tujuan-tujuan atau sasaran pelaksanaan kerja di waktu yang akan datang.
4. Teknik Pusat Penelitian, bentuk penilaian karyawan yang distandarisasi yang bergantung pada tipe penilaian. Bisa meliputi wawancara mendalam, tes-tes psikologi, diskusi kelompok, simulasi dan evaluasi potensi karyawan pada masa yang akan datang.

e. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Tujuan penilaian kinerja secara umum adalah untuk menghasilkan informasi yang akurat dan sah berkenaan dengan perilaku dan kinerja anggota organisasi. Tujuan tersebut biasanya dapat digolongkan ke dalam tujuan evaluasi dan tujuan pengembangan. Dalam pendekatan evaluasi seorang manajer menilai kinerja masa

lalu seorang karyawan. Manfaat penilaian kinerja bagi semua pihak adalah agar mereka mengetahui manfaat yang dapat mereka harapkan

Rivai dan Basri (2011) menyatakan bahwa Pihak-pihak yang berkepentingan dalam penilaian kinerja adalah karyawan, manager dan perusahaan. Sedangkan manfaat yang didapat adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan motivasi.
- b. Meningkatkan kepuasan hidup.
- c. Mendapat peluang untuk mengembangkan sistem pengawan perusahaan.
- d. Identifikasi gagasan untuk peningkatan tentang nilai pribadi.
- e. Perbaiki seluruh simpul unit-unit yang ada dalam perusahaan karena :
 1. Peningkatan rasa kebersamaan dan loyalitas.
 2. Meningkatkan kualitas komunikasi.
 3. Meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan oleh masing-masing karyawan.

B. Penelitian Terdahulu

Erdawati (2015) melakukan penelitian mengenai “ Pengaruh *Locus Of Control* dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ” penelitian ini dilakukan di Dinas Kelautan dan perikanan Kabupaten Pasaman Barat. Populasinya adalah seluruh pegawai yang berjumlah 46 pegawai. Karena jumlah populasinya dibawah 100 orang maka seluruh populasi dijadikan responden, tidak ada penarikan sampel. Penelitian ini disebut penelitian sensus. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah peneliti tidak menggunakan penarikan sampel karena jumlah populasinya dibawah 100 orang, sedangkan dipenelitian saat ini peneliti

penggunaan penarikan sampel karena jumlah karyawan dari perusahaan berjumlah lebih dari 100 orang.

Purnomo dan Lestari (2010) melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Kepribadian, *self-efficacy*, dan *locus of control* Terhadap Persepsi Kinerja Usaha Skala Kecil dan Menengah ” penelitian ini dilakukan dengan menggunakan desain riset survei. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* yang mana sampel penelitian dipilih dengan kriteria tertentu. Jumlah kuesioner yang disebar adalah 150 eksemplar. Kuesioner diberikan kepada sejumlah pengusaha mikro, kecil dan menengah yang berada di wilayah Banyumas. Kuesioner diberikan kepada responden untuk diambil kembali keesokan harinya. Jumlah kuesioner yang kembali ke peneliti adalah 111 eksemplar, atau memiliki *response rate* sebesar 74 persen. Teknik penelitian ini hampir sama dengan yang sedang diteliti saat ini hanya saja dipenelitian sekarang peneliti lebih fokus pada stress kerja karyawan yang ada di Bank BTN Cabang surabaya.

Potale dan Uhing (2015) melakukan penelitian mengenai “ Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado ” . Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui apakah kompensasi dan stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank SULUT Cabang Utama Manado. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Bank SULUT Cabang Utama Manado. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh*, yaitu mengambil seluruh sampel sebanyak 88 responden. Metode penelitian menggunakan metode analisis

regresi linier berganda. Perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah dari teknik pengambilan sampel. Karena dipenelitian pada PT. Bank SULUT ini menggunakan sampling jenuh. Sedangkan dipenelitian saat ini menggunakan *purpose sampling*.

Srimulyani (2013) melakukan penelitian mengenai “Analisis Pengaruh Kecerdasan Adversitas, *internal locus of control*, Kematangan Karir Terhadap intensi berwirausaha pada mahasiswa bekerja” (studi empiris pada mahasiswa kelas karyawan unika widya mandala madiun). Jenis penelitian ini bersifat asosiatif. Penelitian asosiatif yaitu metode untuk mencari korelasi atau hubungan kausal (hubungan yang bersifat sebab akibat). Unit analisis yang akan diteliti adalah mahasiswa kelas karyawan Universitas Katolik Widya Mandala Madiun, yang aktif menempuh 104 perkuliahan semester Genap TA 2011/2012, sebanyak 59 mahasiswa. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan terlebih dahulu melakukan pengujian kualitas data dan pengujian asumsi klasik, pengolahan data menggunakan SPSS Statistics versi 17. Responden dalam penelitian ini mahasiswa kelas reguler sore hari yang meliputi 4 program studi yaitu: Prodi Manajemen, Prodi Akuntansi, Prodi Bimbingan Konselling, dan Prodi Psikologi. Perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah peneliti lebih fokus pada kematangan karir dan dunia usaha karyawan yang diukur dari kecerdasannya. Sedangkan dipenelitian saat ini lebih difokuskan pada dampak stress karyawan yang berpengaruh pada kinerjanya.

Kustono (2011) melakukan Penelitian mengenai “ Pengaruh Jender dan Lokus Kendali Terhadap Kinerja karyawan perguruan tinggi ” Tujuan studi ini

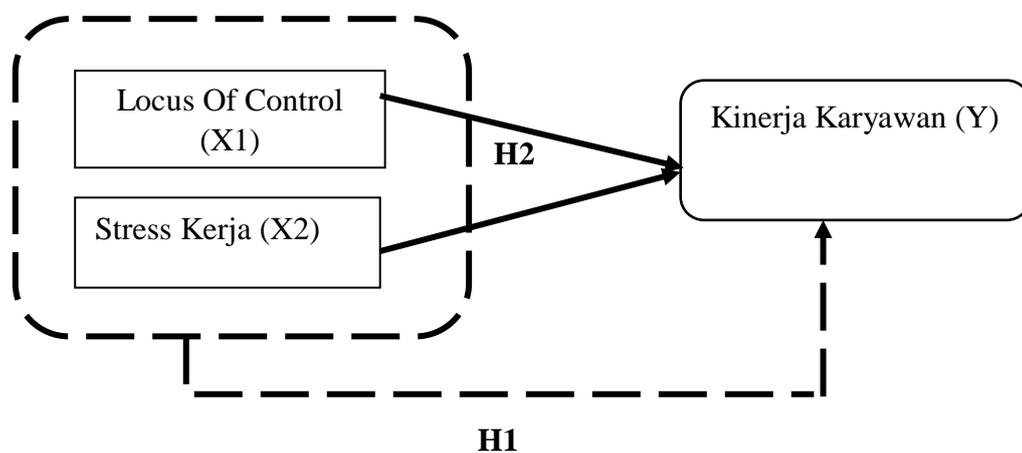
adalah menguji apakah gender memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja dengan variabel intervening tipe personalitas. Studi ini menjadi penting untuk mengidentifikasi determinan yang membangun kenyamanan lingkungan kerja sehingga mendorong kinerja yang lebih baik. Data yang diolah sebagai sampel penelitian adalah sejumlah 120 yang diperoleh dengan metode survey. Dua belas hipotesis diuji dan hasilnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap attitude seseorang. Kepuasan kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah tentang perbedaan kelamin seseorang yang menentukan baik atau tidaknya kinerja yang ditampilkannya dalam perusahaan. Sedangkan dipenelitian saat ini kinerja dikaitkan dengan stress kerja dan *Locus of control* seseorang.

Rahayu (2014) melakukan penelitian mengenai “ Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bukit Semarang Jaya Metro ” . Lokasi penelitian dilaksanakan di PT. Bukit Semarang Jaya Metro yang bergerak dibidang properti perumahan. Perusahaan ini merupakan anak perusahaan PT. Pembangunan Jaya Jakarta. Sampel dalam penelitian berjumlah 60 orang dengan sampel jenuh. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis uji – F dan uji – t. Untuk menganalisis data tersebut menggunakan program SPSS versi 16.0. Perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah peneliti lebih fokus pada pengembangan karir karyawan yang terus dimotivasi. Sedangkan dipenelitian saat ini lebih difokuskan pada dampak stress karyawan yang berpengaruh pada kinerjanya.

Gunawan (2011) melakukan penelitian mengenai “ Pengaruh Komitmen Organisasional dan *locus of control* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung ”. Objek penelitian ini adalah pengaruh komitmen organisasional dan *locus of control* sebagai variabel bebas atau independent serta kinerja karyawan sebagai variabel terikat atau dependent. Penelitian dilakukan PT. Nikkatsu Electric Works Bandung dari 11 Departemen yang berkedudukan dan berkantor di Jl. Cimuncang No 70 Bandung. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah PT.Nikkatsu Electric Works Bandung berjumlah sebanyak 503 orang Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Stratified Random Sampling*. Perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah tentang komitmen organisasi terhadap kinerja karyawannya. Sedangkan dipenelitian saat ini lebih difokuskan pada dampak stress karyawan yang berpengaruh pada kinerjanya.

C. Kerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan kajian teori diatas maka kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Keterangan :

—————→ : Pengaruh Variabel yang dominan

— — — — — : pengaruh X1 dan X2 terhadap Y

Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

Sumber : Diolah penulis (2017)

Gambar kerangka konseptual diatas menunjukkan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain *Locus Of Control* (X1) dan Stress Kerja (X2). Adapun faktor-faktor *Locus Of Control* yaitu Internal *Locus Of Control* dan *EkstenalLocus Of Control*. Seseorang yang memiliki kecenderungan internal *locus of control* memandang bahwa segala sesuatu yang dialaminya, baik yang berbentuk peristiwa, kejadian, nasib atau takdir disebabkan karena kendali dirinya sendiri. Dia mampu mengendalikan situasi dan kondisi yang terjadi pada dirinya. Sedangkan Seseorang yang memiliki kecenderungan eksternal *locus of control*, dia beranggapan bahwa segala peristiwa, kajadian, takdir dan nasib disebabkan karena kendali dari faktor eksternal. Dia tidak mampu mengendalikan situasi dan kondisi yang terjadi disekelilingnya. individu dengan eksternal *locus of control* sesuai dengan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat rutin, statis dan penuh kontrol dari atasan.

Stress Kerja timbul karena ada berbagai macam faktor yang mempengaruhinya, antara lain Beban kerja, Waktu kerja, Kualitas pengawasan kerja, Frustrasi, Konflik pribadi/kelompok. Stress kerja ini apabila dikelola dengan baik maka akan menimbulkan stress kerja yang bersifat positif (*eustress*) stress ini akan memicu seseorang menjadi lebih semangat bekerja, lebih kreatif serta akan lebih bermotivasi untuk bekerja sebaik mungkin, sedangkan apabila stress kerja ini dibiarkan terus menerus dan seorang karyawan tidak mampu mengelolanya

dengan baik maka stress kerja ini akan semakin membuat karyawan mengalami banyak keluhan, antara lain, mudah lelah, pusing, konsentrasi menurun, sering absen saat bekerja sehingga secara tidak langsung akan mengakibatkan kinerja karyawan semakin menurun.

D. Hipotesis

Fatihudin (2015) menyatakan bahwa Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap permasalahan yang diajukan, yang kebenaran jawaban tersebut akan dibuktikan secara empiric melalui penelitian yang akan dilakukan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H1 : Diduga *Locus Of Control* dan Stress Kerja berpengaruh secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan
- H2 : Diduga *Locus Of Control* berpengaruh secara Dominan terhadap Kinerja Karyawan